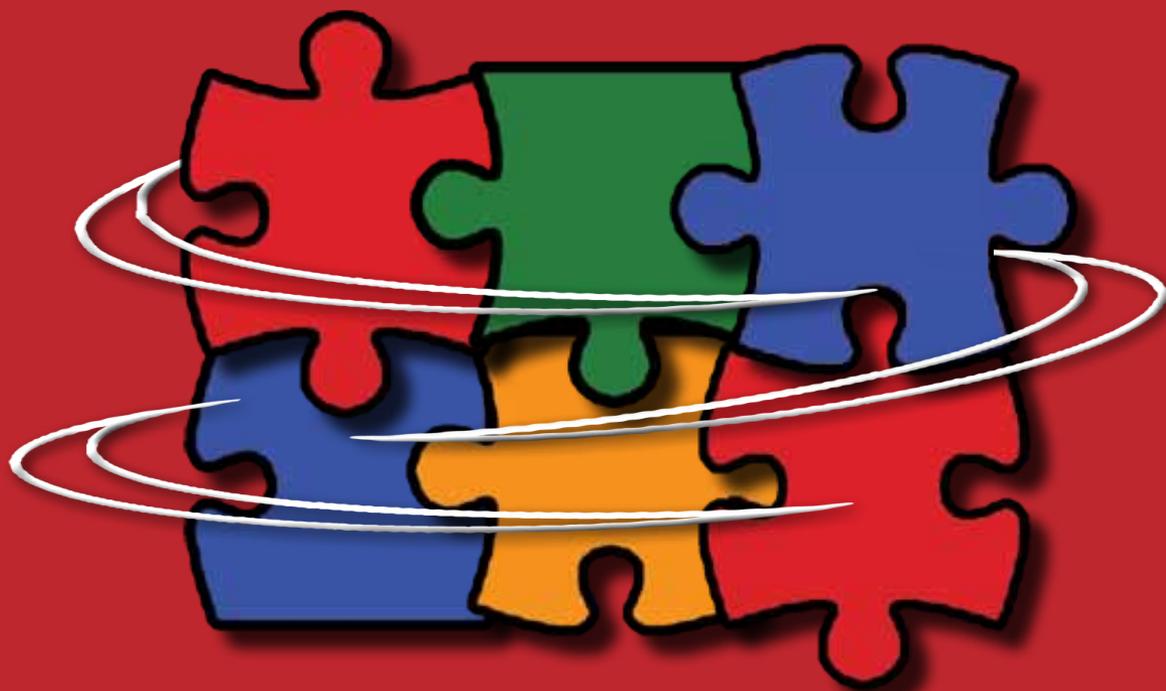


Proyecto
FSAL-AS/ACTRAV/OIT

PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS

Avances del Grupo
de Trabajo sobre
Autoreforma Sindical
(GTAS) en 2010 - 2011



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

**PROCESOS DE
AUTOREFORMA SINDICAL
EN LAS AMERICAS**



Avances del
Grupo de Trabajo
sobre Autoreforma
Sindical (GTAS)
en 2010 - 2011



ITUC CSI IGB



Secretariado Ejecutivo CSA

Presidenta

Linda Chávez-Thompson
Estados Unidos

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 Sostenible

Rafael Freire
Brasil

Equipo de la Publicación

Coordinación institucional

Hilda Sánchez - ACTRAV-OIT
Iván González - CSA
Luis Fuertes - FSAL-AS-ACTRAV-OIT

Compilación y edición

Alvaro Orsatti - CSA

Capa, proyecto gráfico y diagramación

Yvonne Sarué

CSA y OIT dedican este libro a la memoria del profesor uruguayo Oscar Ermida Uriarte, fallecido en junio del 2011, maestro de una generación de sindicalistas y asesores sindicales desde OIT, la cátedra universitaria y el acompañamiento permanente de la acción de los trabajadores.

Sede CSA:

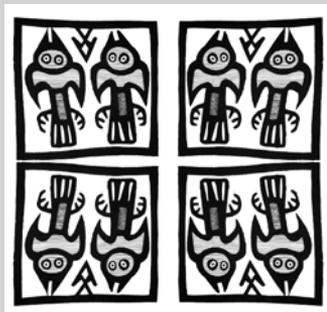
Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo.

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

**PROCESOS DE
AUTOREFORMA SINDICAL
EN LAS AMERICAS**

Avances del Grupo de Trabajo
sobre Autoreforma Sindical
(GTAS) en 2010 - 2011

Proyecto
FSAL-AS/ACTRAV/OIT

INDICE



Presentación

1 CSA/Victor Baez Mosqueira: Sindicalizar el sindicalismo	6
2 OIT-ACTRAV/Dan Cunniah: Autoreforma sindical y trabajo precario. Desafíos en el 2011	8

I. OIT y CSI 11

3 FFSAL-ACTRAV-OIT/Luis Fuertes/Las dos fases del proyecto sobre autoreforma sindical	12
4 ACTRAV/Enrico Cairola/Autoreforma sindical y estrategia de desarrollo de capacidad de los sindicatos	16
5 CSI/Stephen Benedict/El registro sindical de las restricciones legales a la organización y negociación colectiva	20

II. CSA 25

6 CSA/Victor Baez Mosqueira/ La autoreforma sindical en la negociación colectiva	26
7 CSA/Amanda Villatoro/ La formación sindical y su aporte al proceso de implementación del eje estratégico autoreforma sindical	30
8 CSA/Rafael Freire Neto/Medioambiente y autoreforma sindical	37
9 CSA/Laerte Teixeira da Costa/El "mapa" de estructuras sindicales para trabajadores autónomos en América Latina y Caribe	42
10 CSA/Oscar Ermida Uriarte/Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a la estructura en América Latina	45
11 CSA/Oscar Ermida Uriarte/La Recomendación 198 sobre la relación de trabajo y su importancia para los trabajadores	54
12 CSA/María Bastidas y Alvaro Orsatti/Perfiles organizativos de trabajadoras del hogar remuneradas en las Américas	59
13 CSA/Alvaro Orsatti y Alexandre Praca/Autoreforma y comunicación: el "mapa" de webs sindicales en las Américas	69

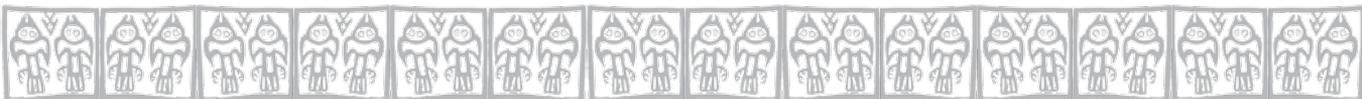
III. EXPERIENCIAS POR REGIONES 75

III.1 Andina

14 CUT Colombia/Ligia Alzate: La estrategia de la CUT Colombia hacia las madres comunitarias	76
15 CUT Colombia/Jaime Goyes/Nuevas estructuras sindicales: el Departamento sobre Multinacionales de la CUT Colombia	81
16 CGTP Perú/Carlos Mejía/La autoreforma sindical territorial y sectorial	84

III.2 Cono Sur 95

17 UOCRA-CGTRA Argentina/Gerardo Martínez/Construir TV: comunicación sindical y autoreforma	96
18 CGTRA Argentina /Oscar Silva/FENASTEI: una experiencia organizativa del trabajo precarizado en Argentina	99
19 CTA Argentina/Daniel Jorajuria/Hacia una Confederación de Comercio y Servicios en la CTA Argentina	105
20 CNPL Brasil/Luis Gualterio Gallo: La experiencia organizativa de los profesionales en Brasil	107
21 CONTRAF-CUT Brasil/William Mendes/A autoreforma sindical e a historia dos bancarios da CUT Brasil	110



22 SINTETEL, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações - Força Sindical/Cenise Monteiro/ Desarrollo sindical en los telecentros de Brasil	116
23 PIT-CNT Uruguay/Juan Castillo/El nuevo ciclo de sindicalización en Uruguay	119
III.3 Centroamérica y Caribe	123
24 CTRN Costa Rica/Rodrigo Aguilar/Fortalecimiento y revisión del modelo sindical costarricense	124
25 CUTH Honduras/Eugenio Rodríguez Obando/El perfil organizativo de la CUTH y la representación de los trabajadores de la economía informal	127
26 CST Nicaragua/Roberto González/El avance sindical durante el gobierno sandinista	131
27 Panamá/Carlos Ayala/Ventana al sindicalismo panameño	133
III.4 América del Norte y México	141
28 AFL-CIO EUA/Jeff Vogt/Restricciones legales a la organización sindical y negociación colectiva en los Estados Unidos de América	142
29 CLC Canadá/CLC/Sheila Katz/Restricciones legales a la organización sindical y negociación colectiva en Canadá	146
30 CTM México/Mauricio Montiel/La educación obrera, patrimonio de los trabajadores y ejes del desarrollo sindical	150
31 SNTMMSSRM México/Jorge Campos/Estrategias del sindicalismo minero mexicano	159
32 CILAS México/Matteo Dean/Estrategias sindicales ante el Outsourcing en México	162
IV. ESTRUCTURAS SECTORIALES	167
33 Agrupación Global Unions Americas/La campaña de las FSI ante el trabajo precarizado	168
34 FIP/Francisco Iturraspe/Estrategia sindical frente al trabajo precarizado en la comunicación social: los freelancer	183
35 ICEM/Carlos Bustos/El trabajo de ICEM en Colombia sobre multinacionales: diálogo social frente a la tercerización y el debilitamiento de la organización sindical	188
36 IE/Combertty Rodríguez/María Elena Trejos/El concepto sindical. Reflexiones sobre la organización y la estructura en el sindicalismo docente	192
37 ITF/El convenio colectivo transnacional de ITF para el transporte marítimo	206
38 UNI Américas/Marcio Monzane/El instrumento de los comités de empresa en el sindicalismo latinoamericano	211
39 Eduardo Estevez Martin/La acción profesional en la antigua CMT	216
40 STREETNET/Oscar Silva y Alvaro Orsatti: Las trabajadoras de venta directa: el colectivo femenino más invisible	220
V. EXPERIENCIAS EXTRARREGIONALES	229
41 UGT España/José Manzanares: Análisis organizacional para una autoreforma de la UGT	230
42 UPTA-UGT España/Sebastián Reyna/ Estrategia de UPTA hacia el trabajo autónomo en España	254
43 CCOO España/CCOO/Blanca Gómez/Afiliación, representación y cobertura de negociación	259
44 CCOO España/Jordi Ribó/La estrategia de CCOO hacia el trabajo autónomo dependiente	263

CSA SINDICALIZAR EL SINDICALISMO



Victor Báez Mosqueira
Secretario General CSA

6



Esta segunda recopilación de materiales sindicales encuadrados en la perspectiva de la autoreforma sindical muestra el salto cuantitativo y cualitativo que ha tenido el GTAS en los dos últimos años, desde el momento que fuera creado en el marco de la primera fase del proyecto FSAL. La ya segura continuidad con su segunda fase permite encarar con optimismo un desarrollo aún mayor en los próximos años.

Los enfoques prioritarios que se han perfilado para esta segunda fase, ya fueron anticipados en la planificación del 2010:

- llegar a un balance objetivo sobre la estructura y densidad sindical en las Américas, como forma de disponer de datos propios, superando las muy frecuentes versiones distorsionadas, por buena o mala fe. En los últimos meses del año pasado, realizamos un estudio sobre estos temas, con la colaboración de las organizaciones afiliadas y fraternales, y antes de fin de año será difundido desde el proyecto.

- convertir en un elemento central de la autoreforma sindical a la negociación colectiva, en los términos detallados en otro artículo de CSA en esta publicación (Victor Baez Mosqueira: "La autoreforma en la negociación colectiva"). La CSA no quiere ser la representación de un archipiélago de pequeñas islas sindicales. La filosofía de la autoreforma es "más trabajadores/as organizados en menos organizaciones sindicales", para superar la atomización sindical, que incluye hasta la presencia de varios sindicatos en la misma empresa, compitiendo entre sí.

- ubicar con precisión el impacto negativo que tiene para la autoreforma sindical el mantenimiento de severas restricciones legales a la organización y la negociación colectiva. En este sentido, la autoreforma es también una herramienta para cambiar situaciones nacionales en que el sindicalismo es "rehén" del Estado, un sindicalismo "a pesar del Estado". Se requieren modifi-

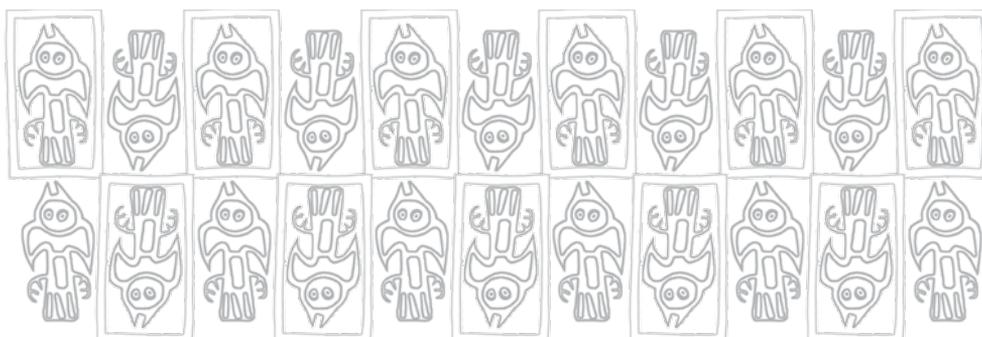
car las restricciones legales expresadas en “pisos” al tamaño de las organizaciones (al momento de registrarlas), exclusiones de distintas categorías de trabajadores: trabajadores públicos, autónomos (incluyendo los campesinos y cooperativistas), trabajadores tercerizados y a domicilio, trabajadores de zonas francas. En los últimos meses del 2010, la Red de Derechos Humanos y Asesoría Jurídica Continental de la CSA, a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social, levantó una encuesta entre sus organizaciones afiliadas y fraternales sobre este tema, y en el futuro continuará desarrollándolo en relación al Departamento de Derechos Humanos de la CSI.

- profundizar en el tratamiento de la situación en los países del norte del continente (Estados Unidos de América, Canadá y México), para una cobertura más equilibrada del conjunto. En esta publicación ya se presentan varios artículos en esta dirección.
- desarrollar un trabajo conjunto con las oficinas americanas de las federaciones sindicales internacionales, a partir de que, en julio 2010, se formó Global Unions Américas (GUA). Ya esta publicación recoge varios de los resultados derivados de este énfasis en el componente sectorial e internacional.
- avanzar en un enfoque y práctica sindical en materia de comunicación con la sociedad, para enfrentar el hecho de que los medios

de prensa empresariales tienen visiones negativas del movimiento sindical. La Conferencia Sindical CSA “Democratización de la Comunicación” (con apoyo de la FES) (Montevideo, noviembre 2010), ha llegado a consensos estratégicos sobre el tema.

Un comentario metodológico: para medir el avance de la autoreforma no puede recurrirse a los indicadores tradicionales de resultados que utilizan los proyectos. Tales desarrollos pueden tomar tiempo y tener altibajos en su consecución. En la misma dirección, no es adecuado limitarse a señalar los “éxitos” sindicales sino que también hay que acompañarlos por los “fracasos” que suceden, en la misma coyuntura, en otras organizaciones y contextos. Un artículo reciente (Victor Baez Mosqueira; “Sindicalizar el sindicalismo: la autoreforma sindical en las Américas”; publicado en Derecho Social-Latinoamerica, 2011) pasa revista a los últimos cuatro años (2007-2010), para mostrar esta permanente dialéctica.

El programa de autoreforma es un llamado a “sindicalizar el sindicalismo”. Obviamente, ello no quiere decir que el sindicalismo tenga que recuperar algo sustancial que perdió, sino recordar que una de sus funciones básicas es consigo mismo. Al sindicalismo no lo van a matar. Su futuro es sobrevivir, afianzarse y ser un actor político decidido. Vino para quedarse y fortalecerse.



OIT-ACTRAV

AUTOREFORMA SINDICAL Y TRABAJO PRECARIO. DESAFÍOS EN 2011



Dan Cunniah
Director

8



Los profundos cambios en el mundo del trabajo, y en particular en el mercado de trabajo, dan lugar a una creciente variedad de formas de organización del trabajo. Muchas de éstas no se ajustan dentro de los parámetros tradicionales, lo que da lugar a una mayor incertidumbre sobre la situación laboral de los trabajadores, en buena medida porque se plantea un desafío a las leyes y reglamentos nacionales que tienen por objeto ofrecer protección a los trabajadores que se encuentran en una relación laboral legalmente constituidas.

Un problema particular que comúnmente se presenta es que la estructura jurídica del acuerdo de trabajo no se corresponde claramente con la definición legal de una relación laboral. También puede ocurrir que las nuevas formas de arreglos de trabajo ponen en evidencia ambigüedades y vacíos identificados previamente en el marco jurídico. En algunos casos, sin embargo estas dificultades se derivan de la manipulación deliberada de la estructura legal de la organización del trabajo, ocultando la verdadera condición jurídica del trabajador

como empleado. Es decir, surgen problemas particulares de los esfuerzos por ocultar las relaciones laborales.

El crecimiento masivo del trabajo precario y la baja protección de la legislación laboral, socavan la capacidad de los trabajadores a organizarse y crean una enorme presión a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo. La crisis económica ha puesto de manifiesto la disfunción de los mercados de trabajo insuficientemente regulados.

En este contexto, y después de la discusión y análisis durante un período de más de diez años, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) del 2006 adoptó la Recomendación sobre la relación de empleo (núm. 198), junto con una Resolución. La Recomendación establece que la política nacional sobre la relación de trabajo debería incluir al menos medidas para proporcionar orientación a las partes sobre el establecimiento y la identificación de las relaciones laborales, las medidas para combatir el empleo disfrazado, y la aplicación general de las normas de protección que dejar en claro cuál de las partes es responsable de la protección laboral. La Recomendación

también establece que los Estados miembros deben aplicar una política nacional para revisar, y cuando sea necesario para aclarar y adaptar el alcance de las leyes y reglamentos pertinentes, a fin de garantizar una protección efectiva para los trabajadores que ejercen su actividad en el contexto de un empleo. La resolución, a su vez, impone a la Oficina la tarea de llevar a cabo estudios comparativos sobre los cambios en los patrones y estructuras de trabajo, y encuestas a los Estados miembros sobre sus sistemas jurídicos.

Posteriormente, el Pacto Global del Empleo del 2009 también ha señalado la necesidad de considerar medidas para proporcionar una cobertura adecuada protección social para los trabajadores temporales y no regulares, y hace hincapié en la importancia de promover la Recomendación.

Es hora de abordar estas deficiencias del "antiguo régimen" a través de diferentes medidas de política incluidas las normas internacionales del trabajo.

Una primera tarea de OIT en relación a este tema se viene desarrollando desde el Departamento DIALOGUE, mediante investigaciones y prestación de otros servicios a los Estados miembros. El objetivo es: identificar actuales y nuevas formas de organización del trabajo que dan lugar a la ambigüedad y la incertidumbre sobre el alcance jurídico de las relaciones laborales, y la aplicación de las protecciones que están asociadas a las relaciones de trabajo; examinar la medida en que las leyes nacionales, políticas y prácticas son capaces de ofrecer una protección adecuada a estos grupos de trabajadores; la medida en que la crisis financiera mundial ha contribuido a la difusión de modalidades de trabajo que dan lugar a la ambigüedad y la incertidumbre sobre el alcance jurídico de la relación laboral, la identificación de soluciones innovadoras de reglamentación a los desafíos planteados por los cambios en la estructura de organización del trabajo, en forma de

acción gubernamental, ya sea por vía administrativa o legislativa, o en el ámbito de la política; la acción de los interlocutores sociales, ya sea a nivel nacional, sectorial o de otro, y, en particular la medida en que los interlocutores sociales han adoptado medidas a través de la negociación colectiva o de otros mecanismos de negociación; los esfuerzos conjuntos del gobierno y los interlocutores sociales, en su caso.

En octubre 2011, OIT realizará el Simposio internacional "Del trabajo precario al trabajo decente: necesidad de adoptar políticas y reglamentaciones". Al final del simposio se espera contar con un documento que explique "lo que debe ser regulado y cómo", a fin de combatir y reducir el trabajo precario. Se identificarán sus formas y problemas fundamentales, para luego justificar económicamente un mercado laboral regulado e identificar el grado en que las normas existentes de la OIT enfrentan al problema del empleo precario, identificando las lagunas existentes en el marco de las normas internacionales del trabajo. Se explorará la posibilidad de que las conclusiones puedan ser utilizadas como punto de partida para la demanda de una nueva norma de la OIT, y también por los sindicatos como insumo para un documento de campaña efectiva.

Los participantes serán expertos sindicales y sindicalistas con experiencia en la redacción de acuerdos y el cabildeo legislativo. En base a este análisis, eminentes juristas internacionales están invitados a presentar una propuesta sobre "cómo" colmar las lagunas más importantes a través de nuevas regulaciones.

Desde ACTRAV, nos parece que estas iniciativas pueden ser muy útiles para el trabajo que realiza el GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) en materia de autoreforma sindical en las Américas, y esperamos que así suceda, para lo que ofrecemos nuestra propia colaboración.



I
OIT Y CSI



Proyecto ACTRAV-OIT

LAS DOS FASES DEL PROYECTO SOBRE AUTOREFORMA SINDICAL



Luis Fuertes

Coordinador del proyecto FSAL primera fase

12



I. Primera fase

Desde 1996, ACTRAV/OIT ha gestionado en América Latina sucesivos proyectos con el apoyo de la cooperación española¹. Entre septiembre de 2006 y diciembre de 2010, se ejecutó la primera etapa del Programa FSAL/ACTRAV/OIT².

En el Programa de Acción de la CSA, aprobado en el Congreso fundacional, marzo de 2008, consta el mandato: "El Congreso encomienda a la CSA y a sus afiliadas a que se comprometan a una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical".

En abril de 2009 la CSA constituyó el Grupo de Trabajo de Autoreforma Sindical (GTAS), como espacio regional de trabajo estratégico sobre autoreforma. Hasta la fecha, se ha reunido en tres ocasiones y ha producido propuestas estratégicas de referencia regional.

Durante este periodo se identificaron un conjunto de problemas percibidos como graves obstáculos al libre desarrollo sindical. Entre ellos, además de las prácticas antisindi-

cales habituales, se destacaron la existencia de normativas laborales que limitan o no garantizan la libre sindicalización y extensión de la negociación colectiva y unas estructuras sindicales atomizadas como base de un modelo de organización inconexo y desfasado.

Un tema clave es el de las restricciones legales: es sabido que en ALC la estructura base es el sindicato de empresa y que para poder constituirlo se exige un "piso mínimo legal", que va desde los 8 exigidos en Chile hasta los 40 en Panamá. La mayoría de países contemplan entre 20 y 30. El 78% de los ocupados en la actividad privada en la Región lo están en empresas con menos de 20 trabajadores³.

En concreto, a qué trabajadores ocupados se les reconoce la plena libertad de constitución, organización y sindicalización?

Si tenemos en cuenta que en torno a un tercio o más de los que trabajan en empresas de más de 20 o 30 trabajadores son subcontratados y que la masa crítica de asalariados

¹ Es la única cooperación destinada, en su integridad, al Resultado/Meta 10 de la OIT en la Región de América Latina: "los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas".

² Se hicieron 172 actividades, nacionales, subregionales y regionales, con la participación de 6756 sindicalistas en representación de 1131 organizaciones sindicales.

³ Datos extraídos de las Encuestas de Hogares de 2008. Fuente OIT.

normalmente necesaria⁴ para poder formalizar la constitución de sindicatos de empresa suele ser a partir de 100 trabajadores, como máximo solo un 20% de ocupados podrían en la práctica organizar sindicatos de empresas.

Por lo tanto, con las estructuras sindicales actuales basadas en sindicatos de empresa es muy difícil aumentar de forma significativa la sindicalización y extender la negociación colectiva, cuando la mayoría de trabajadores no pueden sindicalizarse. Los modelos de organización no han sido diseñados con autonomía, han sido predefinidos por la normativa.

Además, los cambios habidos en la organización del trabajo y las sucesivas des-

regulaciones laborales implican una mayor segmentación de las relaciones laborales con el aumento progresivo de colectivos que están al margen de los sindicatos, lo que acentúa el desfase del actual modelo organizativo basado en la estructura sindical de empresa.

Con el soporte del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT, se realizaron 49 actividades sobre autoreforma, nacionales, subregionales y regionales, en las que participaron un total de 1.203 sindicalistas de 32 de Centrales Sindicales de 18 países americanos más España, con diferentes resultados e impactos dependiendo de la organización sindical.

RESULTADOS

- Se han realizado análisis y adquirido conocimientos sobre los cambios habidos en la organización del trabajo, la dimensión de la empresa, la composición de la PEA y los sistemas de relaciones laborales.
- Se ha identificado y analizado aquellos obstáculos existentes en la normativa laboral que implican un impedimento y un freno al libre crecimiento y desarrollo del sindicalismo.
- Se ha analizado y convenido en la necesidad de actualizar e innovar las estructuras, el funcionamiento y la acción sindical teniendo en cuenta los cambios habidos en los sistemas de relaciones laborales.
- Se han elaborado criterios y documentos estratégicos para los procesos de autoreforma sindical.
- Una mayoría de las organizaciones sindicales afiliadas a la CSA han incorporado a su agenda la autoreforma sindical como una prioridad estratégica.
- Se prestó apoyo a aquellas organizaciones que ya han aprobado y están ejecutando procesos de autoreforma.

RESISTENCIAS / RIESGOS

- No existe todavía una idea generalizada, suficientemente arraigada, sobre el por qué, el qué, el para qué y el cómo de los procesos de autoreforma sindical.
- No hay una percepción suficiente aún de la necesidad perentoria de innovar y fortalecer las estructuras sectoriales y territoriales.
- No es habitual que existan y se ejecuten estrategias de afiliación de los colectivos no sindicalizados.
- Hay resistencias a afiliarse en la misma organización a los tercerizados (al mismo sindicato de empresa), entre otras.
- No es habitual que existan y se ejecuten estrategias de extensión de la negociación colectiva y de articulación entre los ámbitos de empresa y sector.
- No todos los dirigentes sindicales están decididos a que se haga la autoreforma sindical, existen temores y dudas a la reingeniería del poder interno y a hipotéticos cambios del fuero sindical.
- Hay carencias democráticas estructurales que dificultan la participación necesaria en los procesos de toma de decisiones.

4 Segunda edición Página 103 del Libro "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulaciones", del doctor Alfredo Villavicencio. Está disponible en: www.oit.org.pe/proyectoactrav, menú publicaciones. Es una publicación que se editó con el apoyo de OIT a través del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT y PLADES.

II. Segunda Fase

Como continuación⁵ de la primera etapa del Programa FSAL/ACTRAV/OIT se ha elaborado una segunda fase a petición de la CSA y las organizaciones sindicales. Esta nueva fase se denominará "Apoyo a procesos de Autoreforma Sindical en América Latina y Caribe- Segunda fase Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT (que se sintetizará como Proyecto FSAL-AS-ACTRAV-OIT), con el objetivo de:

- promover la creación de estructuras sectoriales/territoriales, como pilares de un modelo organizativo ideal capaz de incluir y representar a todos/as los/as trabajadores/as sin excepciones;
- promover la participación en los procesos de toma de decisiones, para fortalecer la democracia interna;
- mejorar la gestión en base a la planificación estratégica y la innovación permanente;
- elaborar propuestas y estrategias de afiliación sindical, principalmente de colectivos no sindicalizados y de las mujeres y los jóvenes;
- elaborar propuestas y estrategias para la extensión de la negociación colectiva y de otras negociaciones, con enfoque de género, a la mayoría de trabajadores/as posibles, de forma articulada en distintos ámbitos: las empresas privadas y públicas; los sectores de actividad económica; las empresas privadas, las Administraciones Públicas y el territorio.
- reforzar la unidad de acción, programática y orgánica, principalmente entre las afiliadas de la CSA.

Estrategias de intervención y sus componentes

Las estrategias serán:

- en el ámbito regional, el soporte a la elaboración, difusión y materialización de las propuestas/estrategias regionales de la CSA y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI). En este ámbito, es clave seguir apoyando el trabajo de coordinación, intercambio y producción del GTAS.

- en los ámbitos nacionales y/o sectoriales, la intervención, en coordinación con la CSA y las FSI, se centrará en dar soportes a las propuestas/estrategias de las organizaciones sindicales, bien en la fase previa del diseño y elaboración y/o en la etapa de desarrollo.

Los componentes principales serán:

- la gestión de la información de los elementos claves de la autoreforma, mediante "Sistema de Información sobre Autoreforma Sindical (SISAS) en el marco de apoyo al desarrollo de estrategias integrales de comunicación;
- la sensibilización sobre alcances y fines de la autoreforma de líderes sindicales, políticos, de opinión, trabajadores/as y afiliados/as y no sindicalizados/as y sociedad en general.
- el fortalecimiento de movimientos sindicales, en base a intercambios de experiencias, desarrollo de estrategias modelo y asistencias técnicas.
- La incidencia político-legislativa en base a debates entre líderes sindicales, políticos y parlamentarios, empleadores y representantes de los Gobiernos sobre propuestas de cambios legislativos de los sistemas de relaciones laborales nacionales, con el propósito de democratizar las relaciones laborales.

Esta fase ha sido elaborada con la participación de las organizaciones sindicales. la supervisión de CSA y las FSI, el apoyo permanente de UGT y CCOO de España, y el soporte técnico de ACTRAV/OIT.

Recomendaciones de la evaluación final de la primera fase del Programa FSAL/ACTRAV/OIT⁶

Las recomendaciones han sido dos:

1. Avanzar a una segunda fase. Se recomienda la aprobación de una nueva etapa del proyecto para continuar profundizando en la Agenda de la Autoreforma Sindical que se ha venido debatiendo en el GTAS, involucrando en su discusión a otros actores del diálogo social, especialmente los Esta-

⁵ Está previsto el inicio para el mes de julio 2011 con el soporte financiero del Gobierno de España a través de la AECID.

⁶ Transcripción literal del Informe de Evaluación Final independiente, hecha por Marta Tostes, por encargo de la Oficina Regional de OIT de ALC. sobre el desempeño de la primera fase del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT



dos, para poder incrementar la capacidad de incidencia en políticas públicas.

El fortalecimiento y ampliación de la tutela colectiva y la comprensión del papel de los sindicatos como representantes del conjunto de trabajadores, deben venir acompañadas de la defensa sistemática de un modelo sindical más centralizado.

Es necesario continuar el énfasis en la estrategia de la unidad programática (capacidad de realización de propuestas e incidencia) para lograr la unidad de acción sindical, pero también se requieren otros mecanismos para la promoción de la unidad de las organizaciones sindicales.

2. Incorporar una estrategia comunicacional. Aunque se habla de sensibilización en el nuevo proyecto, hace falta una estrategia más clara sobre comunicación en el ámbito sindical que lo acerque más a la sociedad civil y a los medios de comunicación.

3. Es fundamental continuar ampliando el trabajo con los jóvenes, pues conforme ya

señalaba en la evaluación intermedia, es necesario continuar con los esfuerzos de renovación de la estructura y de la liderazgo sindical.

4. También es fundamental buscar ampliar la participación de las mujeres en el ámbito sindical, a pesar de todas las resistencias a este proceso.

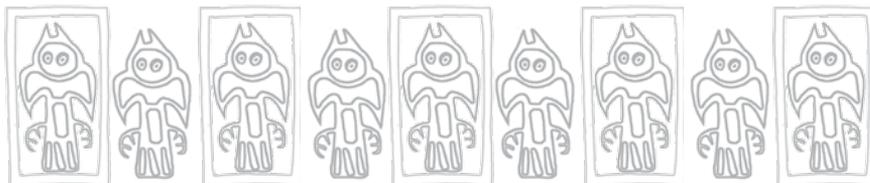
5. Es importante sugerir un acercamiento mayor al ámbito académico en dos sentidos: facilitar la formación de especialistas sobre este tema hacia el futuro haciendo un levantamiento de las potencialidades en cada país; y, mejorar la capacidad de análisis sobre las tendencias del derecho del trabajo, de las relaciones laborales y de la economía laboral que ayude a entender el futuro de la acción colectiva en la región.

6. Se recomienda diferenciar acciones entre el ámbito sindical proveniente del sector público y del sector privado, pues tienen lógicas distintas.



OIT-ACTRAV

AUTOREFORMA SINDICAL Y ESTRATEGIA DE DESARROLLO DE CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS



Enrico Cairola

Experto en Cooperación Técnica, Programas y Operaciones

16



Desde el punto de vista de la estrategia del desarrollo de los sindicatos, auto reforma sindical significa la actualización de las estructuras y de las estrategias de los sindicatos y la adopción de nuevas medidas que puedan reforzar el movimiento sindical en sus diferentes niveles.

El papel de este artículo es de abrir una discusión sobre cómo reforzar la elaboración de una estrategia de capacitación y desarrollo para los sindicatos en el marco de la autoreforma sindical, en particular en relación con:

- el desarrollo de nuevas estructuras y funciones sindicales orientada al fortalecimiento de los sindicatos;
- el fomento de la participación de los sindicatos en los PTDP (Programas de Trabajo Decente por País) de la OIT.

Para las organizaciones sindicales la noción clave del desarrollo de la capacidad está relacionada con los siguientes elementos:

- fortalecer el papel y las funciones de las organizaciones sindicales para incrementar su capacidad;

- transformar en una prioridad el desarrollo de capacidad de los sindicatos para manejar los procesos de cambio y mantener una capacidad sindical adecuada para responder a las necesidades de los trabajadores.

El desarrollo de la capacidad de las organizaciones sindicales debería permitirles defenderse y promover efectivamente los intereses de los trabajadores y, en primer lugar, fortalecer la negociación colectiva a fin de obtener mejores salarios y condiciones de trabajo y para influenciar políticas sociales y económicas a nivel nacional.

Asimismo, el desarrollo de nuevas capacidades debería fortalecer las organizaciones sindicales a nivel bipartito y tripartito con una representación efectiva de los intereses de los trabajadores en mesas de negociaciones e instituciones de diálogo social.

¿Cómo se debería reflejar en la OIT ésta posición y articulación sindical?

Dentro la OIT, y en su trabajo con los constituyentes, la noción de desarrollo de las capacidades tiene que ser aplicada a dos

niveles y desarrollada con los mandantes (trabajadores, empleadores y gobiernos). En primer lugar, cada mandante necesita tener un programa específico de capacitación de su propia organización a fin de fomentar el desarrollo económico y social a nivel nacional. Adicionalmente, la estructura tripartita de la OIT necesita desarrollar con los actores sociales programas conjuntos de capacitación a nivel bipartito y tripartito para propiciar una política social pertinente y coherente así como un desarrollo sostenible a nivel nacional.

Inspirándose en estos principios, la OIT debería centrarse en el fortalecimiento del desarrollo de capacidades de los mandantes para ejecutar sus respectivos mandatos así como sobre su capacidad de ejecución en un conjunto de programas pertinentes de políticas sociales y laborales en un contexto tripartito/bipartito.

Desarrollo de la capacidad de los sindicatos: definición de una estrategia operativa

La noción del desarrollo de la capacidad de los sindicatos debería trasladarse en una estrategia operativa para los sindicatos. ¿Qué significa para un sindicato definir una estrategia operativa de capacitación y de auto reforma?

Todas las centrales sindicales nacionales tienen la responsabilidad de preparar y aprobar políticas sociales y económicas dirigidas a los trabajadores y políticas nacionales de desarrollo de las capacidades de los trabajadores en congresos o comités ejecutivos. Al formular su política, cada organización sindical, a la luz de sus condiciones nacionales y prácticas, debería promover una agenda de capacitación vinculada con el tema de la autoreforma sindical.

Adicionalmente, todas las organizaciones sindicales deberían tomar en cuenta los Convenios de la OIT y la promoción del Trabajo Decente, como valores y principios globales compartidos por el movimiento de los trabajadores.

La implementación de un programa de desarrollo de la capacidad para los trabaja-

dores requiere un proyecto específico a nivel nacional a cargo de organizar el trabajo con todos los representantes nacionales de las organizaciones sindicales a nivel confederal y de rama.

Los componentes clave del programa de desarrollo de la capacidad de los sindicatos deberían ser los siguientes:

- la descripción de la situación actual, un diagnóstico, y el mapeo de las necesidades organizacionales y funcionales;
- el desarrollo y la coordinación de un programa de investigación para las organizaciones sindicales en áreas estratégicas;
- la identificación de las prioridades sindicales y laborales claves en relación con la agenda de la auto reforma y la definición de un plan estratégico;
- el desarrollo de un plan de formación sindical;
- el apoyo y coordinación con las organizaciones sindicales sectoriales de la ejecución de el programa estratégico de auto reforma;
- el apoyo y coordinación con las organizaciones sindicales para el monitoreo y evaluación de los resultados alcanzados.

Desarrollo de la capacidad de los sindicatos y de los PTDP y MANUD

La existencia del programa de desarrollo de capacidad para las organizaciones sindicales es un elemento fundamental para reforzar las organizaciones sindicales a un nivel nacional y regional.

La aplicación del programa de desarrollo de la capacidad para los trabajadores reforzará la capacidad de las organizaciones sindicales para participar y aplicar la gestión basada en los resultados a los programas nacionales de trabajo decente. En ese sentido, un programa de desarrollo de la capacidad reforzará:

- la participación de los trabajadores en todas las etapas de los PTDP;
- la participación de los trabajadores en el MANUD (Marcos de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo) a través de la ejecución de PNTD bien diseñados y efectivos.



Un paquete de desarrollo de la capacidad constituirá un juego de resultados integrados que incluya al fortalecimiento y la coordinación del papel de las organizaciones de los trabajadores en los PTDP y una participación más activa de los sindicatos en los MANUD.

Un programa de capacitación sindical relacionado con la agenda del auto reforma debería tomar en cuenta los siguientes elementos:

- la participación sindical en el diseño, ejecución y evaluación del PTDP;
- la mejor participación de las organizaciones sindicales en el diálogo social y la negociación colectiva;
- la contribución a la efectiva aplicación del trabajo decente a través del desarrollo de un movimiento sindical fuerte, mediante el empoderamiento de los trabajadores a través del desarrollo de la capacidad.

Plan específico de capacitación

Las organizaciones de los trabajadores necesitan un plan específico de capacitación vinculado con la agenda de la autoreforma a fin de participar activamente en los PTDP. Los siguientes puntos aportan algunos elementos claves a este objetivo:

- Necesidad de un Programa de desarrollo de las capacidades para los trabajadores en cada PTDP

Cada PNTD debería tener un componente específico de desarrollo de las capacidades a fin de que los sindicatos preparen a los trabajadores y sus organizaciones a fin de que jueguen un papel proactivo en el contexto nacional. La principal característica del programa de desarrollo de la capacidad incluye lo siguiente:

- un componente de investigación destinado a la presentación de un criterio para medir la capacidad del movimiento sindical en términos de organización, negociación y promoción de las políticas laborales nacionales.
- un componente de educación de los trabajadores para identificar prioridades y en particular, derechos de los trabaja-

dores, leyes laborales y el papel de las organizaciones sindicales para organizar y representar los trabajadores.

La capacidad de las organizaciones de los trabajadores a fin de que participen activamente en los PNTD necesita ser fortalecida. La coordinación de las organizaciones sindicales es necesaria a fin de crear en la mayoría de los países una agenda laboral (o una plataforma unitaria de todas las organizaciones sindicales) capaces de contribuir al desarrollo y la ejecución de los PTDP.

- implementación de un programa de desarrollo de capacidad.

La implementación de un programa de desarrollo de la capacidad para los trabajadores requiere un proyecto específico a nivel nacional a cargo de organizar el trabajo con todos los representantes nacionales de las organizaciones sindicales.

Los componentes clave del programa de desarrollo de la capacidad debería ser el siguiente:

- el mapeo de las necesidades y preparación de un "scan" laboral;
- la identificación con las organizaciones sindicales las prioridades laborales claves para la preparación de los PTDP;
- la negociación en los PTDP de un programa específico para los sindicatos de desarrollo de la capacidad en el área de educación e investigación;
- la facilitación del proceso de negociaciones de los PTDP con los otros interlocutores sociales;
- el apoyo y coordinación con las organizaciones sindicales de la ejecución de los PTDP;
- el apoyo y coordinación con las organizaciones sindicales del monitoreo y la evaluación de los PTDP.

OIT y cooperación técnica

Para el trámite de la cooperación técnica de la OIT, los mandantes deberían obtener una capacitación técnica e institucional específica para los sindicatos y, en segundo lugar, una capacitación para participar con éxito en la política económica, social y

laboral a nivel nacional con la plena participación de la planificación, el desarrollo y la evaluación de los PTDP.

El rol de la ACTRAV ha sido reafirmado en la resolución que concierne al tripartismo y el diálogo social adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002 y las Directrices para Consulta (Marzo 2006, Comisión de Cooperación Técnica) donde se le solicitó a la Oficina "reconocer las funciones singulares y papel de la Oficina para Actividades de los Trabajadores y Empleadores y reforzar su capacidad para el aporte de servicios a las organizaciones de empleadores y trabajadores". Este do-

cumento claramente define el mandato de ACTRAV dentro de la OIT.

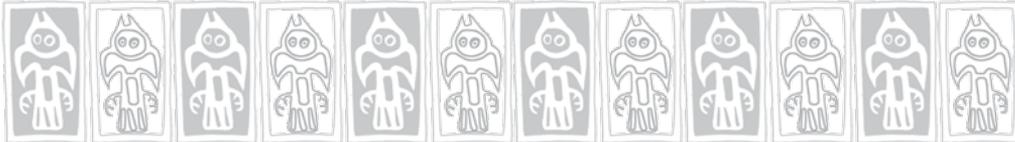
Su papel es el de plantear y ejecutar dentro de la Oficina la estrategia de desarrollo de las capacidades para los sindicatos y de contribuir a un papel activo de los trabajadores dentro de los PTDP.

La Oficina debería asegurar que la cooperación técnica tenga un impacto en la capacidad de los constituyentes para orientar a sus mandantes y promover el trabajo decente. Por esta razón, el desarrollo de los PTDP debería estar relacionado con los programas específicos de construcción de capacidad para los constituyentes.



CSI

EL REGISTRO SINDICAL DE RESTRICCIONES LEGALES A LA ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Stephen Benedict

Director del Departamento de Derechos Humanos y Sindicales

20



Al momento de crearse, en 2006, la CSI fue encomendada por el Congreso Fundador a que expusiera y denunciara las violaciones de los derechos de los trabajadores, allí donde tengan lugar. Para ello, el Departamento de Derechos Humanos presenta el “Informe anual sobre las violaciones de los Derechos Sindicales” en el mundo, continuando con una tradición previa de la CIOSL.

I. Violaciones a los derechos sindicales

El informe 2010 ha registrado una larga lista de violaciones que han sufrido los sindicalistas que luchan por defender los intereses de los trabajadores, ese año en 140 países. También hay otras violaciones que no han sido denunciadas, debido a que los trabajadores y trabajadoras se ven privados de los medios necesarios para hacer oír sus voces, o callan por miedo a que su empleo o incluso su seguridad física pudieran verse amenazados. El Informe incluye documentación detallada sobre acoso, intimidación, y en el peor de los casos, asesinatos de sindicalistas.

El número de sindicalistas asesinados ha aumentado de hecho en un 30% frente al año anterior. Al menos 101 sindicalistas y activistas laborales fueron asesinados en 2009 frente a 76 el año anterior, la mayor parte (89) en Las Américas: 48 en Colombia, 16 en Guatemala, 12 en Honduras, seis en México, cuatro en Brasil, tres en la República Dominicana. Ello convierte a este continente en el más mortífero del mundo. Se ha tenido noticia además de otros 10 intentos de asesinatos y 35 amenazas de muerte, una vez más principalmente en Colombia y Guatemala. Por otro lado, numerosos sindicalistas permanecen en prisión y se han sumado a ellos varios cientos más en 2009. Numerosos casos de represión de huelgas y ataques contra los huelguistas fueron documentados en todas las regiones, con agresiones, arrestos y detenciones. El caso hondureño cae en estas dos modalidades. Aun cuando estos acontecimientos se localizan en América Latina, siguen existiendo también obstáculos al ejercicio de los derechos sindicales en América del Norte, pese a no resultar tan violentos.

Existe una variedad de prácticas laborales que obstaculiza la organización sindical y la negociación colectiva. Los empleadores siguieron recurriendo a presiones y acciones encaminadas a destruir los sindicatos. En varios países, las empresas amenazaron a los trabajadores con cerrar las plantas de producción si optaban por organizar o afiliarse a un sindicato. Muchas veces sencillamente se negaron a negociar con los representantes legítimos de los trabajadores y trabajadoras, sin que las autoridades hiciesen nada al respecto. En muchas ocasiones los empleadores ofrecen incentivos económicos para lograr la desafiliación y debilitar al sindicato. Se utiliza el despido de dirigentes y/o fundadores de sindicatos para eliminar a éstos. El solidarismo (presente en Costa Rica, Ecuador y Panamá), los contratos de protección (en México) y acuerdos directos con trabajadores no sindicalizados siguen siendo tácticas antisindicales especialmente utilizadas en América Latina.

Cada vez más trabajadores se ven obligados a aceptar trabajos precarios, lo que afecta a los trabajadores y trabajadoras en las zonas francas industriales, incluyendo América Central. Por otro lado, se ha constatado el crecimiento del empleo informal y el desarrollo de nuevas formas de empleo "atípico", tanto en las regiones como en los distintos sectores industriales. Las dificultades que encuentran estos trabajadores para organizarse o para ejercer sus derechos sindicales están directamente relacionadas con su posición vulnerable en el mercado laboral. Se utiliza la subcontratación de trabajadores/as a través de una empresa intermediaria o el despido de dirigentes y/o fundadores de sindicatos para eliminar los sindicatos. En algunos países, como Nicaragua, se van imponiendo los contratos cortos, que hacen imposible aumentar el número de personas afiliadas al sindicato. También se recurre a cambios que pueden parecer formales, pero que influyen en la organización sindical como, por ejemplo, modificar la razón social de

la empresa para deslegitimar el sindicato, o sustituir el personal de la gerencia en busca de una "mano dura" antisindical. En las zonas francas de exportación los derechos de los trabajadores/as son inexistentes. En muchos casos, las sanciones impuestas no son suficientemente disuasivas para evitar que los empleadores vulneren los derechos de los trabajadores/as. En El Salvador el Convenio 87 de la OIT, a pesar de haber sido ratificado en 2006, continúa sin tener aplicación práctica. En Costa Rica, el ejercicio efectivo de los derechos sindicales está muy entorpecido; en el sector privado los sindicatos son prácticamente inexistentes, debido a una perversa combinación de estrategias antisindicales, indiferencia estatal y la promoción del solidarismo.

Otra cuestión preocupante es la impunidad que prevalece aún en muchos países, y que pone en entredicho la auténtica voluntad de los Gobiernos para proteger los derechos sindicales y prevenir eficazmente las violaciones. En muchos casos, las fuerzas de seguridad y la policía están incluso implicadas en dichas violaciones. Únicamente una fracción de los responsables de la represión ha sido llevada ante la justicia.

II. Restricciones legales

Otra forma de violar los derechos sindicales es a través de la legislación: aún cuando ésta proteja algunos derechos sindicales, muchas veces impone restricciones. Los derechos fundamentales siguen restringidos para muchas categorías de trabajadores, incluyendo los empleados públicos en varios países. En un gran número de países las huelgas están severamente restringidas o directamente prohibidas. Por otro lado, unos complejos procedimientos, la imposición del arbitraje obligatorio y el recurso a definiciones excesivamente amplias de "servicios esenciales" hacen a menudo que el ejercicio de los derechos sindicales resulte imposible en la práctica, con lo que se priva a los trabajadores y trabajadoras de sus derechos legítimos a



contar con una representación sindical y a participar en acciones industriales. Algunos códigos laborales fueron enmendados para permitir mayor "flexibilidad" y para desbaratar sistemas de seguridad social, lo que generalmente tiene un impacto importante en el sistema existente de relaciones industriales y redundante en un recorte de los derechos sindicales. Algunos Gobiernos, como el de Costa Rica, utilizaron la crisis como pretexto para debilitar aún más los derechos sindicales y de los trabajadores/as imponiendo medidas de flexibilidad laboral y promoviendo el solidarismo.

Multitud de trabajadores informales y no protegidos no pueden afiliarse a sindicatos ya sea porque la ley no se lo permite o por presiones de los empleadores. La denegación de derechos sindicales a los trabajadores/as en las zonas francas industriales (maquila), especialmente en América Central, sigue siendo utilizada para impedirles luchar por obtener mejores condiciones de trabajo.

Las leyes suelen ser restrictivas o bien no protegen adecuadamente los derechos sindicales. Millones de trabajadores y trabajadoras, como los funcionarios públicos en Estados Unidos, México y Ecuador, o los trabajadores/as agrícolas en general, se ven privados de sus derechos fundamentales. Debido a la falta de disposiciones legales suficientemente firmes, los empleadores muchas veces se resisten a negociar convenios colectivos, como ocurrió en Trinidad y Tobago. Por otro lado, incluso cuando se cuenta con disposiciones legales, su ineficacia y una implementación inadecuada hacen que resulten insuficientes. En los países del Caribe, en general la ley reconoce los derechos sindicales, aunque su implementación sigue estando bastante limitada, en especial respecto al derecho a la huelga. Los empleadores continúan usando tácticas antisindicales.

En Estados Unidos, los empleadores violan de forma rutinaria la legislación, despidiendo por año a decenas de miles de trabajadores/as por sus actividades sindicales. Ni la legislación ni su implemen-

tación protegen los derechos sindicales de los trabajadores/as. La destrucción de sindicatos es una industria que mueve miles de millones de dólares. En varias provincias de Canadá, la legislación no brinda a determinados grupos de trabajadores la protección jurídica necesaria para poder organizarse o contiene restricciones sobre el derecho de huelga. En México los "contratos de protección", simulacros de acuerdos colectivos elaborados por la patronal, negociados a espaldas de los trabajadores y depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, infringen los derechos sindicales al impedir una auténtica organización sindical, la negociación colectiva real y la posibilidad de ejercer el derecho de huelga. En Perú prosigue la tendencia a subcontratar muchos servicios gubernamentales, generando menos puestos de trabajo en las empresas estatales y en la administración pública, lo que dificulta la sindicalización de los trabajadores/as. En Venezuela el conflicto político entre el Gobierno y las organizaciones sindicales opositoras dificulta el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Como nota positiva, en El Salvador, algunas medidas del nuevo Gobierno facilitan el ejercicio del derecho a la sindicalización, incluso en el sector público, y finalmente pudieron registrarse algunos sindicatos. En Bolivia, la Constitución de 2009 mejora la protección de los derechos sindicales, pese a que persisten restricciones como la necesidad de contar con la autorización previa del Gobierno para establecer un sindicato. En Argentina, una sentencia de la Corte Suprema extendió a los representantes de todos los sindicatos registrados la protección que anteriormente se acordaba únicamente a los líderes de los sindicatos con personería gremial.

III. Desafíos para la autoreforma sindical

El proyecto del sindicalismo de las Américas sobre autoreforma sindical tiene un primer desafío externo en el grado im-

portante de violaciones al derecho sindical que se acaba de describir. A la vez, las restricciones legales son un segundo campo de dificultades para avanzar en esa estrategia.

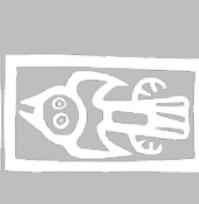
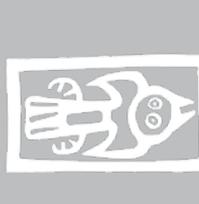
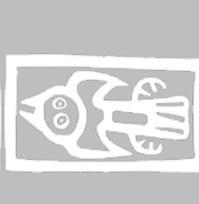
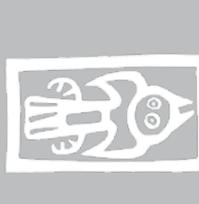
Siendo la denuncia de las violaciones una tarea clave y primaria, el segundo énfasis de aquel programa respecto de las restricciones abre un panorama de gran interés para el acompañamiento de CSI.

Ello ha comenzado a desarrollarse recientemente con la participación en el encuentro "Estrategia de las Organizaciones Sindicales en los mecanismos de control del sistema normativo de la OIT", realizado en asociación con OIT-Turín y CSA (Buenos Aires, febrero 2011), en que CSA presentó los resultados de una encuesta a sus organizaciones afiliadas y fraternales sobre restricciones legales, como aporte al GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical). Esa encuesta fue respondida por 23 organizaciones de 14 países (Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador,

Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana, Venezuela) con un enfoque similar al de la CSI. A su vez, ambos enfoques son complementarios del que, de manera clave, desarrolla la OIT a través de sus Comisiones de Expertos, ante denuncias puntuales.

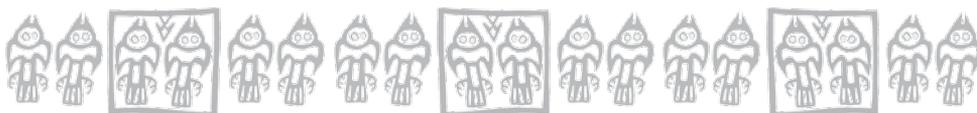
En esa reunión se definió un plan de trabajo CSA-CSI dirigido a aprovechar en la región americana los datos estructurales sobre restricciones legales provistos por el Informe, y a explorar otros adicionales contenidos en otra acción de la CSI en la misma dirección: los informes periódicos "Normas fundamentales de trabajo internacionalmente reconocidas" para el examen de las políticas comerciales por el Consejo General de la OMC (Organización Mundial de Comercio), que ya ha cubierto a 16 países (Argentina, Barbados, Belice, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, EEUU, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Rep. Dominicana).





CSA

LA AUTOREFORMA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA



Victor Baez Mosqueira
Secretario General

26



El Programa sobre Autoreforma Sindical, aprobado en el Plan de Acción 2008-2012 de CSA, colocó como uno de sus ejes la promoción de la sindicalización y la negociación colectiva. Posteriormente, el programa del GTAS en 2010 volvió a destacar esta temática, incorporándolo como uno de sus ejes. En este marco, en la XVII Reunión Americana de la OIT (Santiago, diciembre 2010), CSA presentó un documento técnico-político para definir con precisión su proyecto en este campo (Oscar Ermida Uriarte: "Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a su estructura en América Latina") El nuevo proyecto de la cooperación española con OIT AS-ALC "Fortalecimiento de los procesos de Autoreforma Sindical en ALC" lo coloca con un destaque especial.

Se trata de una cuestión capital para el sindicalismo de la región: según la OIT, la negociación colectiva en Las Américas no llega a cubrir al 10% de los asalariados, contra un promedio de 75% en los países europeos. Ello está relacionado con distintos factores, a su vez interrelacionados: por un lado, la baja densidad sindical (alrededor de 15% de la población activa), reflejo del predominio de estructuras sindicales principalmente por empresa, que no pueden

potenciar su acción en la medida que no existen federaciones o sindicatos nacionales de rama/sector de actividad, como es típico en los países industrializados; por otro, restricciones legales a la propia negociación colectiva, para diversos colectivos laborales y estructuras de segundo grado, incluyendo las dificultades para una extensión "erga omnes" (para todos) los trabajadores del sector/rama. En el sector público, la búsqueda de que la negociación trascienda el plano meramente administrativo estatal sigue su camino, pero con muchas dificultades, encontrándose tanto avances como retrocesos.

Este es entonces un tema central de las próximas acciones de CSA, incluyendo su plan de acción para 2012-2016, así como las resoluciones y campañas que se decidirán en el próximo Congreso (abril 2012). El mensaje será claro: hay que superar la atomización sindical resultado del modelo de sindicatos por empresa (y de varios sindicatos en una empresa), porque ello trae consigo más presencia y poder sindical y la mayor negociación colectiva por rama y la cobertura de más trabajadores, además de otros aspectos, como la incorporación de los trabajadores tercerizados.

Este tipo de estructura sindical y negocial es en parte resultado de que, en interacción con las restricciones legales, el sindicalismo no conoce otro tipo de organización: como siempre se lo hecho así, se lo sigue haciendo igual. No hay un debate político sobre cuál es el tipo de organización que más conviene a los trabajadores. Un sindicalismo de clase tiene que discutir cuáles son las organizaciones que van a servirle en la lucha política, además de discutir qué tipo de sociedad quiere, qué desarrollo quiere, cómo quiere llegar a ese desarrollo.

El GTAS ya ha avanzado en esta dirección, pero lo hará en mucha mayor medida en 2011. A continuación, reseñamos lo hecho y lo por hacer.

I. El Seminario Subregional sobre Autoreforma en el Cono Sur (2009)

En el panorama promedio de la región antes mencionado, destaca como una excepción el caso del Cono Sur (Argentina, Brasil y Uruguay, no así Chile). Es más: en los promedios americanos (incluyendo EEUU y Canadá) mencionados sobre densidad sindical y cobertura de la negociación, el aporte de estos tres países eleva esos números considerablemente, sin los cuales la situación americana es bastante peor.

Esta anomalía fue tratada en detalle en el Seminario Subregional sobre Autoreforma en el Cono Sur (Montevideo, noviembre 2009), con eje en la intervención del mencionado Ermida Uriarte. Si en el resto del continente el derecho colectivo está sujeto a un fuerte intervencionismo estatal, a partir de una legislación que tiene una clara finalidad limitativa o controladora de la acción sindical, mediante el reglamentarismo, en vez de promocionar o apoyar la acción colectiva y sus manifestaciones¹, en el Cono Sur no

impone una estructura sindical por empresa sino que incluso induce a una estructura por rama, lo que lleva a una negociación colectiva de igual carácter². Por el contrario, Uruguay es el único caso regional que puede considerarse libre de regulación estatal de la organización sindical. Ello permite entonces la creación de estructuras sindicales sin más requisito que una simple inscripción. A ello se suma que el actual régimen (desde 2005) de Consejo de Salarios, define explícitamente 23 sectores de actividad respecto de los cuales debe negociarse, lo que estimula el proceso de concentración³.

II. El Taller sobre negociación colectiva comparada América Latina-Europa (2011)

Un capítulo importante del análisis y estrategia americana respecto de la negociación colectiva consiste en comparar la situación americana con la de la Unión Europea. Para ello, CSA ha realizado, en el marco del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales), con el apoyo de FESUR y las federaciones sindicales internacionales, y con el auspicio del GTAS, el Taller "Estrategia sindical en negociación colectiva. Modelos comparados América Latina-Europa", Sao Paulo, junio 2011). Esta actividad ha tenido como eje la red creada por el colectivo profesoral de la Universidad Castilla La Mancha (UCLM) de España con colegas latinoamericanos. La actividad implicó también la continuidad de una participación anterior de CSA (Simposio "Convergencia sindical, movimientos sociales e integración latinoamericana", Toledo, septiembre 2010).

El modelo europeo de negociación colectiva se ha caracterizado por varios rasgos positivos, a partir de decisiones gubernamentales y la propia práctica de

1 En cambio, la normativa es protectora del trabajador individual, aún cuando las reformas neoliberales de los años noventa redujeron ese efecto en parte.

2 De todas formas, en Argentina y Brasil existen otros rasgos negativos: en el primero, "pisos" de tamaño para organizar sindicatos, impedimentos para la organización de trabajadores independientes; y los efectos que, para una extendida opinión, trae el sistema de personería gremial. En el segundo, el complejo sistema de representación de las "categorías" y elementos tales como el régimen de "personas jurídicas".

3 Esta medida implica una mayor presencia estatal que en el pasado, por la estructura en tres niveles que ha definido (con el Estado en dos de ellas), aunque en la dirección correcta pro-centralización. Este enfoque es aprobado por el sindicalismo uruguayo, aunque no por los empleadores, quienes lo han denunciado ante la OIT. En Uruguay también Ermida encuentra una inadecuada promoción de la tercerización ("empresas unipersonales", y algunas limitaciones de la nueva ley de 2007-2008).



los actores sociales, lo que incluye, en el sector privado: colocar en un lugar central la negociación de ámbito sectorial y territorial, proporcionando así referencias más amplias a la negociación por empresa; y aplicar el criterio erga-omnes, por el cual se extiende la cobertura del convenio al universo de trabajadores, independientemente de que estén sindicalizados. Ello ha permitido una alta cobertura de la negociación colectiva (más del 60% promedio en la región, con casos nacionales que superan el 90%), acompañada también en varios de ellos por muy altas tasas de sindicalización. Por esta vía, se trasciende una densidad sindical considerablemente menor (25% en el promedio de la región).

Trabajos analíticos recientes⁴ sobre Europa están demostrando un retroceso en varios aspectos del modelo tradicional, en relación directa con la crisis económica actual, aunque iniciado previamente: la aparición de formas de “descentralización organizada/planeada”; la mayor utilización de cláusulas “abiertas”, que permiten recurrir a procedimientos de excepción, la negociación “a la baja”, flexibilizando las cláusulas sobre condiciones de trabajo, reduciendo el período de aviso de despido y la indemnización. También se observan decisiones institucionales que van en la misma dirección general: en el plano nacional, la enunciación de cierta regla de preferencia del convenio de empresa, y la ruptura de las reglas que habían regido el sistema de ordenamiento sindical, re-reglamentando las facultades de acción de los sindicatos; en el plano regional, desde la Comisión Europea y el Tribunal Europeo, en cuestiones clave como la promoción de la flexiseguridad y de las agencias de trabajo temporal (incluyendo el desplazamiento transfronterizo). La ley española de septiembre 2010 es un ejemplo de decisión gubernamental unilateral en esta dirección. Se han producido otras reformas de menor alcance en Francia, pero la tendencia desreguladora es fuerte en países como Portugal y Grecia. En Italia, la ruptura de la unidad de acción sindical ha propiciado la emergen-

cia de un modelo autoritario de negociación de empresa (Caso FIAT) En Alemania e Italia, la tendencia se refleja directamente en las negociaciones entre las partes, aunque en el primero de esos países el resultado tiende a ser más equilibrado.

III. Hacia un trabajo sindical en la Agenda Hemisférica del Trabajo Decente (AHTD)

La XVII Reunión incluyó en su documento final tripartito la solicitud de apoyo mediante la cooperación técnica para desarrollar un programa relativo al fortalecimiento de la campaña en pro del respeto de la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva en el período 2011-15.

El otro énfasis señalado por el documento, el de las empresas sostenibles, a pedido de los empleadores, se relaciona también con el tema. La Resolución de OIT sobre Promoción de Empresas Sostenibles (2007) afirma que:

- “los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones tienen una función vital que desempeñar apoyando a los gobiernos en la elaboración y aplicación de políticas para promover las empresas sostenibles, mediante el tripartismo, bipartismo y diálogo social....
- ... el diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.
- ... las empresas sostenibles participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable. El diálogo social puede contribuir a un mayor nivel de productividad e innovación, la segu-

4 Ver los trabajos de Antonio Baylos (UCLM) publicados por la Fundación Primero de Mayo de CCOO de España: de 2009 “Reformas legislativas en Francia y en Italia sobre las reglas de acción colectiva. Notas sobre el uso (y el desuso) del derecho comparado” (Informe 12); de 2011 “Un debate europeo sobre la negociación colectiva en la empresa” (Informe 35). Sobre el caso español reciente, también Antonio Baylos (coordinador), de 2011: “Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral”, Edit. Bomarzo, Albacete, 2011.

ridad y salud en el lugar de trabajo, así como la equidad, la justicia y el desarrollo de calificaciones que respondan a las necesidades de las empresas y satisfagan la necesidad de los trabajadores de contar con competencias reconocidas y transferibles....

- los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo....”.

En este marco, CSA propondrá a la oficina regional realizar un estudio sobre negociación colectiva, como aporte a la AHTD, centrado en el análisis en profundidad de las situaciones nacionales de algunos países seleccionados, incluyendo:

1. Negociación colectiva en el sector privado, en cuanto a: estructura, sujetos, materias/contenidos, vigencia, intervención pública, efectos sobre terceros. Algunos aspectos a enfatizar son:

- el grado de descentralización o concentración de la estructura sindical, en cuanto a los polos negociación por empresa/lugar de trabajo versus sector/rama y territorio.
- la articulación entre convenios de distinto ámbito.
- la vigencia del criterio erga omnes.
- la existencia de restricciones a la organización (y la propia negociación) de categorías de trabajadores involucrados en la negociación.
- el rol del Estado en la negociación colectiva, en cuanto a los polos facilitador versus interventor.
- arreglos directos sustitutos de la negociación colectiva.
- experiencia de acuerdos marco nacionales.

2. Análisis de la negociación colectiva en el sector público, en cuanto a los polos laboralización del trabajador versus mantenimiento del criterio administrativo estatal.

También en este caso un dato básico es la existencia de restricciones a la organización y negociación de determinadas categorías de trabajadores públicos.

3. Análisis sobre las principales reformas laborales nacionales durante los últimos treinta años.

IV. El Congreso 2012

En abril 2011 el Secretariado ha aprobado la estructura del documento base del próximo Congreso de CSA (Foz de Iguazú, abril 2012). Allí se definen tres macrotemas, uno de los cuales es “el trabajo en el desarrollo sostenible”, el que plantea un subeje sobre negociación colectiva, articulado con su elemento previo, la libertad sindical. En este apartado se reivindican los contenidos ya acordados /el tema en el programa de autoreforma, en cuanto a promocionar la negociación colectiva por sector/rama y territorio, y otras formas de negociación, como las que se aplican a los trabajadores autónomos. Pero, además, se agrega la necesidad de perfilar con claridad la problemática especial de los trabajadores públicos, y de incluir como un tema importante la negociación colectiva transnacional.

Este apartado incluye también una consideración metodológica de gran importancia, frecuentemente no reconocida: que se requiere diferenciar claramente el concepto de “negociación colectiva” del de “diálogo social”, ya que este, de forma interesada por algunos sectores, está siendo convertido en un concepto abarcativo de la negociación colectiva, con lo cual el diálogo sería tanto macrosocial como microsocial, mezclando elementos de muy diversos estatus.

Finalmente, este documento recuerda un elemento de la autoreforma, contenido en el programa de acción 2008-2012: la reafirmación de que el objetivo de la autoreforma (“un nuevo y fortalecido sindicalismo”) es instrumental de otro más amplio: “cambiar el actual desbalance de poder, para construir el desarrollo sostenible”.



CSA

LA FORMACIÓN SINDICAL Y SU APOORTE AL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO AUTOREFORMA SINDICAL



Amanda Villatoro

Secretaria de Política Sindical y Educación

30



I. La formación sindical es una responsabilidad y una tarea de la más alta importancia política y estratégica

En su Programa de Acción, la CSA ha diferenciado dos grandes vías estratégicas:

- la estrategia “hacia afuera”, que contiene tres ejes: luchar por un modelo de desarrollo integral y sostenible alternativo al modelo de desarrollo neoliberal vigente; construir una sociedad donde tengan plena vigencia la democracia integral y participativa, se respeten y tengan plena vigencia los derechos humanos y laborales y en la cual el diálogo social sea el mecanismo principal para resolver los conflictos sociales; y luchar por un comercio justo y por la integración de América Latina–Caribe como alternativa al ALCA y a los TLCs. Estos tres ejes estratégicos son fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los/as trabajadores/as y para el cambio social y político de nuestras sociedades en la perspectiva de construir una sociedad donde los trabajadores y el trabajo ocupen el lugar que les corresponde.

- la estrategia “hacia adentro”, que partiendo del análisis de las debilidades y fallas

que tiene el sindicalismo de la América traza líneas para construir y aumentar su poder, ya que con la actual correlación de fuerzas, los objetivos planteados en la estrategia “hacia afuera” son de muy difícil o de imposible realización. Esta la razón de ser de la autoreforma sindical y en su implementación, la formación sindical juega un papel de primer orden.

La formación sindical es una tarea política y estratégica: la CSA concibe la formación sindical como una responsabilidad y una tarea de la más alta importancia política y estratégica. La formación sindical no es una tarea exclusiva de los secretarios de educación. La formación no solo es un servicio, es una actividad que debe contribuir al desarrollo de la conciencia crítica y política de los/las trabajadores/as y a canalizar en forma crítica y coherente los principios, los valores, los análisis, las posiciones, el programa de acción y los planes de trabajo de la CSA. La formación es una

tarea política y estratégica de primer orden y es y debe ser asumida por el conjunto de las conducciones políticas tanto de la CSA como de sus organizaciones afiliadas.

En este marco, en el Programa de Acción de la CSA se le ha asignado a la educación sindical la misión de disputar la hegemonía al proyecto neoliberal ya que la CSA tiene muy claro que el actual sistema cultural, educativo y los medios de comunicación operados e implantados en América Latina-Caribe, tienden a mantener y a profundizar el proceso de enajenación y a condicionar las conciencias de los/las trabajadores/as y de la población en general, para que acepten el modelo de desarrollo neoliberal vigente. En otros términos, el proyecto neoliberal tiende a la conformación de un trabajador pasivo, conformista, temeroso, y masificado que solamente piense en sobrevivir.

En estas circunstancias es fundamental la configuración de una conciencia crítica y política en los/as trabajadores afiliados/as a la CSA y en toda la clase trabajadora de la región, como condición básica para construir un poder real y efectivo de la clase trabajadora que se aplique a las tareas de liberación.

La conciencia empieza a surgir cuando los trabajadores aprenden a conocer objetivamente una realidad determinada y a no aceptar la realidad como un hecho inmutable e intocable. La conciencia crítica enjuicia el mundo y la situación en que vive, descubriendo las causas que provocan la situación. La conciencia política, que es el más alto grado de conciencia a que debe llegar la clase trabajadora y se da cuando los/as trabajadores/as saben lo que tienen que hacer para cambiar radicalmente la situación en que viven y que son capaces de establecer un modelo de desarrollo alternativo, junto con un poder de clase capaz de llevarlos a su plena realización.

Es en esta dimensión que el sindicalismo representado por la CSA, debe ser la más alta y efectiva escuela de toma de la conciencia crítica y política de la clase

trabajadora, operando así un verdadero cambio cultural, que es presupuesto básico para que los trabajadores organizados sean protagonistas de un proyecto alternativo de desarrollo integral, integrado y sostenible.

Cuanto más elevado sea el proceso de formación sindical tanto o más será el poder de los trabajadores. Es por esto que la dinámica y efectividad del proceso de construcción del poder de los trabajadores –que es la razón de ser del proceso de autoreforma sindical-, está en relación directa no solo con la capacidad de los trabajadores de pensar por sí mismos, sino también con la capacidad de asumir todas aquéllas tareas, responsabilidades y funciones que son necesarias para culminar la construcción de su poder y con este poder, promover los cambios sociales y políticos que quiere y necesita la clase trabajadora de las Américas.

Estos procesos de formación sindical, de conformidad con el método “práctica-teoría-práctica mejorada”, (P-T-Pm), adoptado por la CSA, se deben dar a partir de la realidad de todos los días de los trabajadores; de sus problemas, de sus situaciones concretas, de sus necesidades, de sus intereses y de sus angustias y esperanzas. La formación sindical –realizada en la perspectiva de la educación integral-, no es, ni puede ser, en ningún momento, un mero ejercicio de gimnasia intelectual, sino que debe partir de la realidad de los trabajadores y culminar en posiciones y acciones tendientes a construir el poder para cambiar radicalmente esas realidades.

En la construcción del poder sindical que, insistimos, es el punto de partida y el final de la autoreforma sindical, es necesario tener en cuenta que se está modificando la naturaleza del poder tanto a nivel mundial como en todos los ámbitos de la vida social. Cada día hay más consenso en que no se puede medir el poder de una organización solo a través de su cantidad de afiliados y representados. Esto es importante, pero también cada día es más evidente que el poder



una organización radica cada vez más en el dominio que tenga de los conocimientos y en la capacidad que tenga para “producir” conocimientos. Es por esto que podemos afirmar que la capacidad que tenga la CSA para dominar, producir y democratizar los conocimientos calificará y condicionará su verdadero poder socio-político y su protagonismo en el mundo del trabajo y en toda la sociedad y en esta capacidad, la educación sindical (en alianza estratégica con centros de pensamiento coincidentes y/o convergentes), juega un papel de primer orden.

Es en este marco y en la perspectiva de apoyar la implementación de los ejes estratégicos arriba mencionados, que la Secretaría de Acción Política y Educación planificó, realizó y está realizando sus Programas de Formación de Formadores y de Formación de Cuadros Especializados en Autoreforma Sindical (Eje Autoreforma Sindical), en Economía Internacional y Desarrollo (Eje Comercio e Inversión internacional) y en Derechos Humanos y Laborales (Eje Democracia, Derechos Humanos y Laborales y Diálogo Social).

II. Contenido del curso 2009 de formación de cuadros de nivel internacional sobre autoreforma sindical

Como ya se indicó en el numeral anterior, la Secretaría de Política sindical y Educación de la CSA, en función de la implementación del Eje Estratégico, Autoreforma Sindical del Programa de Acción de la CSA aprobado por su congreso fundador (marzo, 2008), y en plena coherencia con el mandato que estableció que... “Objetivos estratégicos de la formación sindical son: contribuir con la clase trabajadora a disputar la hegemonía al modelo global neoliberal y colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales”, diseñó una propuesta formativa que consiste en realizar en el periodo 2009 – 2011, dos cursos anuales de Formación de Cuadros de Nivel Internacional y de Formación de Formadores, bajo la modalidad presencial, virtual y a distancia.

En cumplimiento de esta propuesta, en el año 2009 se realizó el Curso de Formación de Cuadros de nivel internacional sobre Autoreforma Sindical. Este Curso tuvo los siguientes Módulos o Cartillas de Estudio-aprendizaje, cuyos contenidos y fundamentación son los siguientes:

Cartilla 1

Crisis Global y financiera: La formación sindical debe ser ubicada en su contexto, es decir en el marco de la realidad nacional, continental y mundial. Con esta Cartilla se da cuenta de la naturaleza y gravedad de la crisis financiera, y aún cuando se profundiza en sus aspectos financieros, también destaca que la crisis no es solo financiera, sino que es una crisis global que evidencia la crisis del capitalismo neoliberal y que cuestiona los dos dogmas fundamentales del neoliberalismo: el funcionamiento del libre mercado y el rol marginal y secundario que le asigna al Estado. La Cartilla también destaca la capacidad de análisis, de respuesta y de propuesta que tiene el movimiento sindical de las Américas.

Cartilla 2

Qué es y qué hace la CSA: Con este la Cartilla se intenta lograr dos objetivos: El primero, que los cuadros conozcan y se identifiquen cada vez más con las posiciones y propuestas que tiene la CSA. Se inicia con un recorrido histórico del proceso de unidad que empezando a nivel mundial, culminó con la fundación de la CSA producto de la unidad CLAT-ORIT-CTA/CUT y continúa con la explicación de los principios y valores que inspiran y fundamentan su acción, de la estructura y funcionamiento, del Programa de Acción y del plan de trabajo.

El segundo objetivo Cartilla es contribuir a que los cuadros y dirigentes conozcan la estrategia global de la CSA a fin de que ubiquen la Autoreforma Sindical en el marco de los objetivos o ejes estratégicos de la CSA.

Cartilla 3

La Autoreforma Sindical: Características Generales: El eje estratégico Autoreforma Sindical fue dividido por el Congreso fundacional de la CSA en tres sub ejes: “Organizar– sindicalizar”, “Juventud trabajadora” y

“Papel de la Formación Sindical”. En la Cartilla 3 se profundiza y desarrolla el primer sub-eje, “organizar-sindicalizar” y dentro de este se afirma que la autoreforma sindical implica cambios en el funcionamiento de las organizaciones, cambios en las estructuras internas y cambios en las estrategias de organización-sindicalización-representación. En otros términos, a partir del análisis de los cambios que se están dando en el mundo del trabajo y en la composición de la clase trabajadora, de las Américas y en particular de América Latina-Caribe, traza líneas para cambiar las estructuras internas y las estrategias de organización-sindicalización-representación.

Cartilla 4

Autoreforma sindical para la incorporación de trabajadores/as atípicos: En esta Cartilla y dentro del sub-eje, organizar sindicalizar, se profundiza el análisis y conocimiento de los denominados “nuevos colectivos laborales” (cuya denominación fue cambiada por la de “trabajadores/as atípicos/as”), que han surgido como consecuencia de los cambios en el mundo del trabajo. Dentro de este espectro, se analizan particularmente los trabajadores en la economía informal, los trabajadores “tercerizados”, los trabajadores migrantes; los trabajadores jubilados y pensionados, las/os trabajadoras/es del hogar, y los/as trabajadores/as jóvenes. Complementariamente se analizan experiencias y se desarrollan lineamientos de estrategias de organización de estas categorías de trabajadoras.

Cartilla 5

Organizar–Sindicalizar–Empoderar a las Mujeres y a las Juventudes Trabajadoras: La quinta cartilla aborda la importancia de la organización y empoderamiento de la juventud y las mujeres trabajadoras. Inicia con el análisis y diagnóstico de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres y de los/las jóvenes trabajadores/as, continúa con lineamientos de estrategia para incorporar-organizar-empoderar a las mujeres y a los/as jóvenes trabajadores/as y termina con una síntesis de los planes estratégicos de

la Comisión de Mujeres Trabajadoras de las Américas, CMTA y de la Comisión de Jóvenes Trabajadores/as de las Américas, CJTA de la CSA.

Cartilla 6

La formación sindical en el contexto de la autoreforma sindical: La sexta cartilla destaca la dimensión política y estratégica que tiene la formación sindical en todo el proceso de implementación no solo del eje estratégico de la autoreforma sindical, sino del conjunto de los ejes estratégicos que conforman el Programa de Acción de la CSA, porque, como lo ha orientado el Grupo de Trabajo Autoreforma Sindical, GTAS, “... la autoreforma es un proceso dinámico y progresivo cuyos objetivos se logran a mediano plazo.” La Cartilla 6 contiene tres unidades de estudio-aprendizaje: La primera, se refiere al enfoque integral y estratégico de la formación sindical; la segunda, a la concepción metodológica y la tercera al enfoque sistémico que debe tener la formación sindical que desarrolla la CSA.

III. La formación sindical y su aporte a la implementación del eje estratégico autoreforma sindical

Lo realizado: La Secretaría de Acción Política y Educación de la CSA, en el período 2009 – 2010, ha realizado directamente cuatro cursos y actividades formación de nivel continental, de los cuáles uno fue totalmente dedicado a la Autoreforma Sindical y los tres restantes, tuvieron como una de las unidades de estudio-aprendizaje, el tema autoreforma sindical.

Adicionalmente, la Secretaría ha promovido y realizado, directamente o conjuntamente con otras instancias, (ISAAC, Academia Sindical Regional, OIT/ACTRAV, OIT/Diálogo Social, etc.), seminarios y talleres de nivel subregional centroamericano-caribeño y nacional, cuyo contenido ha sido la Autoreforma Sindical en general o aspectos específicos de la misma tales como Organización y empoderamiento de las mujeres y de los/as jóvenes trabajadores/as, tercerización, economía informal, traba-



jadores/as de zonas francas (maquilas), etc. Los cursos de nivel continental: Los cursos realizados son: Un curso de formación de cuadros de nivel internacional sobre Autoreforma Sindical, (2009); un Curso de Formación de Cuadros de nivel internacional sobre Economía Internacional y Desarrollo (2010) y dos cursos de Formación de Formadores de nivel internacional (2009/2010). Todos los cursos han tenido una duración promedio de ocho meses y se han realizado bajo la modalidad presencial, virtual y a distancia.

Participantes, organizaciones, y países: En los cuatro cursos realizados a la fecha han participado 84 dirigentes/as, de 38 organizaciones afiliadas, en 16 países de América Latina – Caribe.

Distribución de los participantes por países: México, 7 participantes, de 3 organizaciones: CTM, CROC y CNT; Guatemala, 4 participantes de 2 organizaciones: CUSG y CGTG; El Salvador, 7 participantes de 2 organizaciones: CTD y CAT; Honduras, 7 participantes de 3 organizaciones: CGTH, CUTH y CTH; Nicaragua, 4 participantes de dos organizaciones: CST y CUS; Costa Rica, 3 participantes de 1 organización: CTRN; Panamá, 9 participantes de 3 organizaciones: CGTP, CTRP y Convergencia Sindical; República Dominicana, 4 participantes de 2 organizaciones: CASC y CNUS; Venezuela, 7 participantes de 4 organizaciones: CTV, CGT, CODESA y ASI; Colombia, 4 participantes de 3 organizaciones: CGT, CTC y CUT; Ecuador, 2 participantes de 2 organizaciones: CEDOC/CLAT y CEOSL; Perú, 3 participantes de 2 organizaciones: CUTP y CATP; Brasil, 7 participantes de 3 organizaciones: CUT, UGT y FORCA SINDICAL; Paraguay, 8 participantes de 3 organizaciones: CNT, CUT-A y CPT; Argentina, 5 participantes de 2 organizaciones: CGT/RA y CTA; y Chile, 3 participantes de 2 organizaciones: CAT y CUT.

Distribución por subregiones: México, 7 participantes, el 8%; América Central-RD, 38 participantes, el 45 %; Zona Andina, 16 participantes, el 19%; y Cono Sur, 23 participantes, el 28%.

Distribución por sexo: De las/los 84 participantes, 44 (el 52 %) son mujeres y 40 (el 48%) son hombres.

El contenido autoreforma sindical: Aún cuando la Secretaría de Política Sindical y Educación de la CSA, solo ha realizado un curso específico sobre la Autoreforma Sindical con un total de 23 cuadros-dirigentes, pertenecientes a 23 organizaciones nacionales afiliadas en 12 países, en todos los Cursos se ha incluido el estudio del Módulo “Qué es y que hace la CSA” y dentro de este, en la unidad relacionada con los 4 ejes estratégicos del Programa de Acción, se hace un énfasis muy especial en el eje estratégico “Autoreforma Sindical”, por lo cual se puede afirmar que se le ha dado la prioridad debida.

Además señalamos que la Secretaría de Política Sindical y Educación ha estado acompañando el proceso de elaboración e implementación del Eje Estratégico Autoreforma Sindical que a través del Grupo de Trabajo Autoreforma Sindical, GTAS, coordina el Secretario General de la CSA.

IV. Primeros resultados

Consideraciones previas: Con relación a una visión de los primeros resultados obtenidos en materia de implementación de la Autoreforma sindical, es necesario hacer las siguientes consideraciones:

Primera: La autoreforma sindical es un proceso de cambios y, en este sentido, el Congreso fundacional de la CSA trazó las líneas generales y señaló que había que realizar al menos 3 tipos de cambios: Cambios en las estructuras y funcionamiento de las organizaciones; cambios en las estrategias de organización-sindicalización-representación y cambios en los comportamientos de los/ las dirigentes/as.

Segunda: En todo proceso de cambio se presentan resistencias, prejuicios y temores que hay que superar a través de un esfuerzo sistemático y sostenido de persuasión y convencimiento que necesariamente es gradual y progresivo y en el cual “quemar etapas”, puede resultar altamente perjudi-

cial para las organizaciones involucradas. En consecuencia, en todo proceso de este tipo es necesario empezar con la fase de sensibilización y de toma de conciencia por parte de los grupos involucrados.

Tercera: Reiterar que el Grupo de Trabajo Autoreforma Sindical, GTAS, con relación a este proceso de cambios señaló que... "La Autoreforma sindical es un proceso progresivo, de mediano plazo, que no puede ser calendarizado ni impuesto a las organizaciones, sino que debe surgir de la conciencia de cada una sobre su importancia y necesidad."

Cuarta: La autoreforma sindical no es, ni puede ser, resultado único y exclusivo de las actividades y programas de formación. Es decir, en la autoreforma sindical además de la educación sindical, intervienen otros factores tales como tareas y actividades de organización, acción (campañas de afiliación, jornadas contra la violencia de género, etc.), comunicación, etc., y es la convergencia de todas estas actividades la que da o debe dar como resultado último, un mayor poder sindical y social.

Aquí solamente apuntaremos algunos resultados preliminares logrados por las organizaciones, particularmente en la subregión de América Central-RD.

Resultados en materia de sensibilización-concientización sobre la Autoreforma Sindical

Debido a que la primera etapa del proceso de autoreforma sindical es la toma de conciencia sobre su necesidad e importancia, tanto en los Cursos regionales como en los seminarios, talleres y conferencias de alcance subregional y nacional, se ha realizado un proceso de concientización, profundización y elaboración teórica y conceptual sobre la naturaleza y objetivos de la autoreforma, su importancia política y estratégica y de los lineamientos para su implementación o puesta en práctica.

Resultados específicos del Curso Regional sobre Autoreforma Sindical 2009

Varios participantes de este Curso han sido designados por sus respectivas organizaciones nacionales para participar y hacer

sus aportes en los Encuentros y Talleres regionales del GTAS, en los cuales se avanza en los análisis, la elaboración conceptual y en la elaboración de estrategias para implementar la autoreforma sindical.

Asimismo, varios de los participantes del Curso han promovido y realizado cursos o talleres nacionales sobre Autoreforma Sindical o aspectos específicos de la misma, a fin de lograr una mayor sensibilización sobre la necesidad e importancia de este objetivo. **Resultados en materia de empoderamiento y participación de la mujer trabajadora en las actividades de formación**

Empoderamiento: En una encuesta preliminar realizada por el Programa de Género enviada a 40 confederaciones nacionales afiliadas a la CSA, a la cual respondieron 30, a la pregunta "participación de las mujeres en la conducción de las centrales nacionales", dado que la política de empoderamiento de la mujer trabajadora establece que al menos el 30% de los/as integrantes de los Comités Ejecutivos deben ser mujeres, se puede concluir que de 30 organizaciones afiliadas, solamente 8, es decir, el 26 %, cumplen con la misma.

Participación de la mujeres en actividades de formación: En los Cursos continentales de Formación de Formadores, sobre Autoreforma Sindical y sobre Economía Internacional la participación de la mujer trabajadora es de un 52 %, con lo cual se está cumpliendo con el lineamiento que establece que la participación de la mujer deben ser al menos del 40 %.

Resultados en materia de implementación de la Autoreforma en la Subregión Centroamérica-RD

De una manera general se puede afirmar que en todos los países hay un proceso de auto-reforma en la medida que hay autocrítica y se proponen y/o se están aplicando mecanismos de superación de debilidades y fortalecimiento de las organizaciones. Señalaremos algunos de ellos.

Resultados en materia de reestructuración: En Honduras, una Federación magisterial formada con 5 colegios y asociaciones profe-

sionales, la FOMH, y otra con sindicatos de la Industria de bebidas y similares STIBYS. En Costa Rica, una federación de la electricidad con 8 sindicatos y además se promueven otras. Panamá, una federación sectorial o profesional de servidores públicos. En República Dominicana se creó la Federación Nacional de Pensionados y Jubilados adscritos a la Central Nacional Unitaria de Trabajadores (CNUS). En la mayoría de las organizaciones de la subregión se trabaja por la organización-sindicalización de los/as trabajadores/as en la Economía Informal.

En varias de las centrales o confederaciones afiliadas a la CSA se han dado reformas estatutarias que han establecido o creado Secretarías de género, de la juventud trabajadora, de la economía informal, de derechos humanos, entre otros. Igualmente se ha incursionado en la organización de sindicatos por rama, con experiencias prometedoras en la construcción, la maquila, marinos mercantes, bananeros, etc.

Resultados en materia de unidad: En los países centroamericanos y RD hay procesos de unidad de acción y programática aclarando que en la mayoría de los países estos procesos unitarios se iniciaron antes de la constitución de la CSA pero que se han profundizado y acelerado a partir del

impulso proveniente de la puesta en práctica del eje estratégico autoreforma sindical.

En particular señalamos los siguientes:

Costa Rica, proceso unitario nacional a través de Coordinadora Unitaria Sindical Magisterial (CUSIMA); Panamá un proyecto unitario de 3 confederaciones para formar un central Única. El Salvador, integración del Movimiento Unitario Sindical y Gremial del Salvador cuyas siglas son MUSYGES, con 29 federaciones, 4 confederaciones y 4 centrales, o sea la mayoría del movimiento sindical nacional.

Constitución del CSU: Quizás el logro más significativo a nivel subregional ha sido la constitución del Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe, CSU, en septiembre del 2010 en la ciudad de Panamá, que agrupó organizaciones afiliadas y no afiliadas a la CSA, aplicando en su estructura y funcionamiento los criterios sobre género y juventud trabajadora.

Conclusión: reiteramos que todos estos resultados en materia de autoreforma sindical no son consecuencia única y exclusiva de la formación sindical y que en este proceso ha jugado papel de primer orden el apoyo, la cooperación y asesoría de la CSA y de la CSI y de los organismos de cooperación.



CSA

MEDIOAMBIENTE Y AUTOREFORMA SINDICAL



Rafael Freire Neto

Secretario de Política Económica y Desarrollo Sostenible

I. La construcción del enfoque de CSA sobre desarrollo sostenible y medio ambiente

La creación de la CSA en las Américas, como parte de la nueva confederación internacional, CSI, ha traído nuevos contenidos, como resultado de la actualización programática del movimiento sindical de las Américas.

Este cambio se aprecia claramente en la adopción del concepto “desarrollo sostenible”, que establece un círculo virtuoso entre los planos económico, social y medioambiental, en que los tres se interconectan y retroalimentan.

En el aspecto exclusivamente medioambiental, diez años antes, en 1992, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, 1992, había permitido poner el foco en esta dimensión, que hasta el momento estaba menos desarrollada que las otras dos.

El sindicalismo de la región incluía en su plataforma el tema medio ambiental, al tiempo que afirmaban la necesidad de un modelo alternativo de desarrollo integral (centrado en lo económico y social). Es con la CSA, que se avanza en la utilización del concepto de desarrollo sostenible. La Plataforma

Laboral de las Américas, (PLA) presentada en la IV Cumbre de las Américas (Mar del Plata, Argentina, Noviembre 2005)~, y adoptada por las diferentes vertientes sindicales existentes en aquel entonces, adoptó como lema “Trabajo digno para el desarrollo sostenible en las Américas”, .con el significado habitual de este término

El documento consideraba que el desarrollo sostenible es el objetivo central de la búsqueda de una economía de nuevo enfoque remarcando dos políticas, en cuando al capítulo medioambiental:

- un uso racional de los recursos naturales.
- una política agrícola que no degrade el ecosistema, garantice la alimentación de toda la población y respete la interrelación de las comunidades con el medio ambiente.

En particular, se debe atender a las necesidades y desarrollo de la agricultura familiar con políticas orientadas a garantizar el abastecimiento interno y la soberanía alimentaria, evitar la degradación del ecosistema, garantizar la alimentación de toda la población, y respetar la interrelación de las comunidades con su medio ambiente.



En agosto de 2006, se realiza en São Paulo, Brasil, la primera Conferencia sobre Trabajo y Medio Ambiente, con participación de diversas organizaciones sindicales y coordinadoras sindicales subregionales de las Américas. La "Declaración de Sao Paulo" aprobada durante esta actividad establecía como línea estratégica central las siguientes.

- estrechar los vínculos entre el medio ambiente, el trabajo y la pobreza: el trabajo digno es esencial para que las personas puedan disfrutar de medios de vida sustentables. Al mismo tiempo, solamente es posible crear trabajos decentes y estables si se alcanza la sustentabilidad.

- resaltar la importancia de la transversalidad y del abordaje sistémico de políticas públicas, que garanticen el acceso a los bienes y servicios: saneamiento, salud, energía, vivienda, educación, transporte público colectivo, seguridad social como elemento indispensable para la superación de la pobreza, y defender el acceso al agua como derecho humano.

- defender las "transiciones justas" hacia una producción y consumo sostenibles, para definir políticas que aseguren que los trabajadores afectados negativamente durante el proceso de reestructuración cuenten con alternativas de trabajo digno.

- contribuir al fortalecimiento del papel de los Estados nacionales, para el establecimiento y la aplicación de las reglamentaciones indispensables para el control de las empresas y de los mercados mundiales, y profundizar el papel del Estado como proveedor y regulador del sector privado en la provisión de bienes públicos. Demandar a los Estados una mayor inversión de recursos destinados a políticas de medio ambiente. Instar a los gobiernos que inviertan en investigación y desarrollo, dirigido a apoyar estrategias que eliminen los riesgos de contaminación ambiental de los sectores ya instalados y que contribuyan en la generación de estrategias de desarrollo sostenible.

- fortalecer la gobernanza ambiental multilateral, y la participación sindical en

los instrumentos intergubernamentales de la OIT, la OCDE y el Sistema de Naciones Unidas, y colaborar con el PNUMA-OIT en la realización de estudios sobre la incorporación del trabajo justo en el diseño de las políticas ambientales.

- promover un modelo de producción agrícola basado en principios de agroecología y agricultura familiar. Esta lucha está directamente vinculada al movimiento por la reforma agraria, y a las reivindicaciones por seguridad y soberanía alimentaria y justicia en el campo.

- realizar campañas en el plan nacional para la ratificación y reglamentación de los convenios de la OIT (121, 148, 155, 161, 162, 167, 170, 174, 184), bien como los más relevantes para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y así como la Convención 122 sobre política de empleo, y apoyar el Programa Global de Empleo (PGE).

- Establecer el agua como un tema clave del trabajo sindical en la región.

Al momento de crearse la CSA (Panamá, marzo 2008), el Plan de Acción recuperó estos antecedentes, incorporándolos como parte del eje Promoción del Desarrollo Sostenible, desde la nueva Secretaría de Política Económica y Desarrollo Sostenible. El recuadro adjunto presenta el contenido de este eje en sus aspectos generales.

En el capítulo propiamente medioambiental, el Plan retomaba las conclusiones de la Conferencia del 2006, definiendo el capítulo medioambiental del desarrollo sostenible como aquel que asegure el trabajo digno con tecnología limpia y procesos productivos que no perjudiquen el medio ambiente y, con ello, no afecten a los trabajadores, sus familias y la sociedad en general.

Se promueve un esquema integral centrado en estrechar los vínculos entre el medio ambiente, el trabajo y el combate en la pobreza, desarrollando las interrelaciones existentes entre las distintas dimensiones medioambientales, como políticas energéticas y cambio climático, acceso público a los recursos y servicios, en especial el agua, riesgo químico y sustancias peligrosas, salud laboral y

ambiental, particularmente con respecto al amianto y el VIH/SIDA, y la responsabilidad medioambiental de las empresas.

Las orientaciones generales sobre esta interrelación son:

- que el trabajo digno es esencial para que las personas puedan disfrutar de medios de vida sustentables.
- que solamente es posible crear trabajos decentes y estables si se alcanza la sustentabilidad.

- que es indispensable defender los derechos fundamentales de los trabajadores/as y de sus sindicatos, tales como el derecho de libre asociación y de negociación colectiva para que puedan participar de las estrategias en favor del desarrollo.

- que se debe defender la equidad de género y la inclusión de las mujeres trabajadoras como una condición fundamental en el avance hacia la concreción de una región ambiental y socialmente sustentable.

Plan de Acción CSA, 2008: El sindicalismo en la promoción del Desarrollo Sostenible para las Américas.

La CSA se compromete a desarrollar políticas que tengan caminos y objetivos muy claros a ser alcanzados para construir un modelo de desarrollo sostenible:

- Construir con las mayorías de nuestros pueblos modelos de desarrollo nacional en interacción armoniosa con lo global, lo regional y lo subregional. Los modelos han de tener extrema claridad acerca del papel que deberían cumplir en su concreción el comercio internacional y la inversión extranjera directa; así como la integración regional y subregional.

- Los modelos de desarrollo nacional tendrían como eje al mercado interno y como un soporte y complemento al global

- Luchar para lograr una reforma del Estado que permita que éste tenga un papel activo como actor, promotor y conductor de procesos, para lo cual se requiere reforzar sus roles y aparatos. Además, es indispensable una reforma fiscal progresiva que le de recursos para sus tareas y permita una efectiva promoción del desarrollo y una justa redistribución del ingreso

- Promover una amplia y democrática participación de los/as ciudadanos y de los movimientos sociales y en especial del sindicalismo en el diseño y ejecución de las políticas que conducen a la construcción del modelo de desarrollo sostenible

- Lograr un irrestricto respeto por la libertad de sindicalización y organización de modo que el sindicalismo pueda ser un

actor con poder real en el proceso.

La ejecución exitosa de los modelos debería redundar entre otros resultados en:

- Un crecimiento económico sostenido
- La creación de trabajo decente para todos y todas sin exclusión

- Una redistribución del ingreso y la riqueza y con ello una disminución de las crecientes desigualdades sociales actuales en cada país y entre países

- La recuperación del mercado interno a través de la generación de empleo decente, la redistribución del ingreso y la inversión y el gasto público. También sería útil y necesario recuperar las riquezas naturales de manos de las transnacionales y/o renegociar la distribución del excedente

- La eliminación del desempleo, la informalidad y la precariedad

- La reducción sustantiva de la pobreza y la eliminación de la indigencia

- Acceso gratuito y universal a los servicios públicos que en realidad son derechos humanos como por ejemplo, la educación, la salud y el agua

- Seguridad social para todos/as a través de un pilar público básico financiado con impuestos, que genere una pensión universal.

- La creación de una democracia representativa real, con rendición de cuentas y revocabilidad de mandato de los poderes, sustentada en la más amplia y rica participación social y ciudadana.



A un año de creada, la CSA realizó la II Conferencia Sindical Trabajo y Medio Ambiente en América Latina y el Caribe (Buenos Aires, mayo 2009) llegando a una posición del sindicalismo del continente en relación al cambio climático y la gestión de químicos:

- cambio climático. En este campo, se considera que el sindicalismo debe participar en la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), por ser un espacio multilateral clave para enfrentar el cambio climático, Allí se plantea la necesidad de una justicia climática, donde las naciones industrializadas asuman la deuda ambiental que tienen con los países del Sur, modificando el modelo de crecimiento basado en la explotación y abuso de combustibles fósiles como gas, carbón y petróleo, Se necesita una reducción drástica y urgente de sus emisiones contaminantes y la viabilización de fondos a los países pobres para los procesos de mitigación y adaptación al cambio climático.

- riesgos químicos. La declaración afirma que la participación sindical debe centrarse en proponer una solución para ese problema teniendo en cuenta criterios y valores que protejan la salud humana y el medio ambiente, como la adopción de un enfoque de ciclo de vida de los productos, que considere todo el proceso desde la extracción de materias primas a la disposición final de los residuos.

En 2010, CSA dio un paso más (en un seminario regional con OIT-ACTRAV, realizado Montevideo, marzo 2010), con el planteo de que:

- la crisis ambiental es la consecuencia de un modo de desarrollo arrasador de la naturaleza e injusto desde un punto de vista social y económico. Esta noción nos compromete como trabajadores a asumir un rol y una responsabilidad fundamental para mejorar las relaciones tanto dentro de las sociedades como en los modos de apropiación de la naturaleza a través de la tecnología y el trabajo.

- la transición hacia modos de desarrollo viables y justos en el tiempo requiere de enfoques

críticos y revisar los modos de distribución y acceso a los bienes ambientales, de manera que no sean los trabajadores los que asuman los costos sociales y ecológicos de la misma.

- este posicionamiento vincula ideológicamente a la crisis ambiental como una lucha de clases, en términos de mejorar la vida de los trabajadores, sus comunidades y los entornos de pertenencia e identidad.

- la transición requiere de profundos cambios en los modos de producción y consumo, es decir, en la forma de producir alimentos, generación de energía, transporte, producción industrial, y servicios, lo que implica consecuencias para el mundo del trabajo, con desafíos y oportunidades para el trabajo decente". Los principios para la acción requieren entre otras cosas:

- desarrollar estrategias de articulación con otros sectores de la sociedad, como movimientos campesinos, indígenas, ambientalistas;

- revisar y actualizar programas de formación profesional y sindical, incluyendo la dimensión ambiental y el debate sobre alternativas de desarrollo;

- participar de manera activa en los espacios de discusión de políticas ambientales nacionales, regionales y mundiales, como el caso de cambio climático.

En el ámbito de la articulación de la acción sindical internacional frente al medio ambiente también se han puesto en funcionamiento redes sindicales y se ha impulsado la creación de equipos especializados de dirigentes y asesores sindicales para dar cuenta de la elaboración de la estrategia de incidencia frente a los gobiernos y los escenarios de negociación intergubernamentales internacionales, para influir en la visión sindical sobre los temas de la agenda del medio ambiente.

Uno de estos escenarios ha sido la Conferencia de las Partes de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP), donde año a año el sindicalismo de la región y del resto del mundo ha venido colocando el foco sobre el abordaje del cambio climático enfocado en el trabajo decente, la transición justa y la participación de los sindicatos.

En el ámbito internacional ha sido muy importante contar con la capacidad para promover espacios de articulación y alianzas con otros actores sociales, que incorporen una visión más amplia sobre la cuestión medioambiental y favorecen la actuación diversa frente a la agenda gubernamental.

II. Medio ambiente y autoreforma sindical

Hacia lo interno de las organizaciones, el enfoque de acción sindical de la CSA sobre el tema del medioambiente plantea:

- fortalecer el tema de la capacitación sindical para trabajadores/as como estrategia política en la apropiación del conocimiento sobre trabajo y desarrollo sostenible.
- fortalecer estructuras específicas en las centrales y confederaciones nacionales que se dedican a cuestión ambiental.

Con ello, el tema medioambiental es parte de otro eje del plan de acción de CSA: la autoreforma sindical, en cuanto a que la construcción de estructuras funcionales sobre temas clave es una vía indispensable para avanzar en su desarrollo.

Entre las afiliadas a la CSA ya existen varios ejemplos de este tipo, generalmente secretarías, referidas al medio ambiente o, frecuentemente, combinadas entre medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo.

También se encuentran estructuras funcionales especializadas en el sector agrario, en que se incluyen seguramente la problemática medioambiental.

III. Conclusiones

El movimiento sindical de las Américas, como parte del proceso de construcción de los nuevos contenidos programáticos, ha incorporado de manera firme la visión del medio ambiente como una variable fundamental en disputa por un modelo desarrollo sostenible para la región, centrado en el trabajo decente y una economía al servicio de la justicia social, la inclusión y la erradicación de la pobreza en nuestros países.

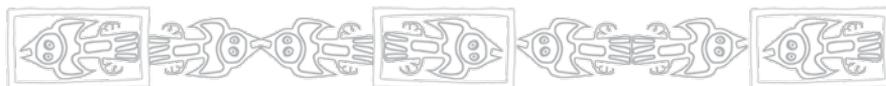
Para ello todavía debemos avanzar en la incorporación de esta visión en el accionar cotidiano de los sindicatos, la formación de los/as trabajadores/as para promover un modelo de economía basado en el trabajo decente y en los empleos verdes. También es necesario fortalecer un sindicalismo con capacidad para influir en las políticas públicas superadoras del modelo neoliberal, de la lógica insostenible del mercado y de la depredación ambiental.

Igualmente necesitamos de capacidad de organización y de estructuras que den cuenta de las nuevas tareas que la acción frente al medio ambiente genera para el sindicato. Este proceso ya se ha iniciado y en el futuro esperamos contar también con mejor capacidad de movilización para influir en los asuntos que desafían al sindicalismo en la perspectiva de un mundo posible, con desarrollo sustentable, trabajo decente y preservación del planeta para las generaciones futuras.



CSA

EL “MAPA” DE ESTRUCTURAS SINDICALES PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN AMERICA LATINA-CARIBE



Laerte Teixeira da Costa
Secretario de Políticas Sociales¹

I. Marco general

El Programa sobre Autoreforma Sindical ha elaborado una tipología de ocupaciones que permite ordenar la estrategia de representación y representatividad de colectivos no organizados, la que considera tres grupos: trabajadores dependientes en la economía formal, trabajadores dependientes en otras situaciones, y trabajadores autónomos.

En este esquema, el primer componente del trabajo autónomo es el denominado “trabajadores en la pequeña producción urbana y rural”, ejemplificando con: cuentapropistas unipersonales o titulares de unidades familiares urbanas; artesanos urbanos y rurales; campesinos; pescadores artesanales.

Asimismo, en los ejes o componentes de la Autoreforma se ha incluido la “Economía del Trabajo” o “Economía social/solidaria”, e integrado por cooperativas y otras formas asociativas².

Existe una relación entre ambos criterios, ya que CSA, siguiendo un enfoque ya extendido, considera que los trabajadores de la economía del trabajo son “autónomos colectivos”, diferenciados de los “autónomos simples”, es decir, las ocupaciones de tipo unipersonal.

II. Objetivo del informe

En este marco general, interesa al GTAS instalar el tema de la extensión alcanzada por estructuras funcionales que forman parte de los Ejecutivos de las Centrales y Confederaciones nacionales de América Latina y Caribe.

Para ello se han integrado la información sobre organizaciones afiliadas, fraternales e independientes de CSA disponible en registros propios y de OIT-ACTRAV, en relación a “secretarías”, y otras variantes (“departamentos”, “direcciones”, “comisiones”) con temáticas que se vinculan de una u otra forma al universo de colectivos y sectores económicos mencionados.

La información es separada en dos cuadros, según tengan relación con el eje Trabajo Autónomo (cuadro 1) y Economía del Trabajo (cuadro 2). De acuerdo a lo mencionado más arriba, por esta vía el primer conjunto identifica a los trabajadores autónomos simples, y el segundo a los autónomos colectivos.

Además, se utiliza un enfoque amplio, tal como surge de la propia práctica de las organizaciones, en cuanto a incluir casos

¹ Esta nota fue redactada en el contexto del Programa Mercado de Trabajo, que desarrolla CSA con ISCOD-UGT desde fines del 2008.

² CSA ha registrado el uso que se da a la expresión “Economía Social Solidaria” (ESS), por OIT, para distinguir entre unidades de economía solidaria de pequeño tamaño, respecto de otras de escala superior, por considerarse que éstas pueden ya no respetar los principios básicos de toda empresa asociativa (aclaración formulada por el funcionario Roberto Di Meglio por pedido de CSA, comunicación de febrero 2011).



en que la terminología es diferente a la mencionada, pero es claro que se refiere a los mismos colectivos.

- en relación al trabajo autónomo, las estructuras centradas en el concepto de "informalidad" ("sector informal", "economía informal", "asuntos informales") el que tiene una mayor tradición que el de "autónomo", aun cuando básicamente se refiere a estos trabajadores independientes. Se ha incluido también dos casos en que el sentido del término va en la misma dirección. También se encuentran estructuras referidas a microempresas, e incluso a pequeñas empresas³.
- las estructuras referidas al "sector poblacional", y de organizaciones comunitarias, vecinales, o populares.

III. Resultados

Se analizan de forma separada las menciones sobre uno u otro objeto de la estructura, aún cuando sean parte de una sola, para luego efectuar un comentario diferenciador.

1. 31 centrales y confederaciones tienen alguna estructura de este tipo (a veces más de una), correspondientes a 14 países (Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Rep. Dominicana, Venezuela).

2. 44 áreas corresponden al criterio adoptado, repartidas casi en partes iguales entre uno u otro eje: 22 sobre Trabajo Autónomo y 23 sobre Economía del Trabajo.

3. En cuanto a la terminología, interesa registrar variantes respecto del mismo concepto:

- respecto del trabajo autónomo, las áreas coinciden con esta expresión en cinco casos ("sector autónomo", "trabajadores autónomos", "autoempleados"), siendo mayoritario (14 casos) el uso del término "informalidad" (principalmente "economía informal", pero también "sector informal", "asuntos informales", "informalidad". También se han encontrado otras estructuras centradas en el

"sector microempresas", "sector artesanal" e, incluso "atención a grupos marginados".

- en relación al sector de economía del trabajo, la terminología más frecuente (14 casos) ("cooperativas"), con 11 situaciones (también "fomento cooperativo", "asuntos cooperativo". Se incluye también un caso en que la referencia es hacia las "cooperativas sindicales".

En otras estructuras se utilizan también las expresiones "sector social", "economía solidaria", "empresa asociativa". Se han registrado también dos casos referidos al "tercer sector", "propiedad social" y "autogestión".

Como se anticipó, una interpretación amplia lleva a incluir además a estructuras directamente alusivas al factor poblacional/territorial: "organizaciones vecinales y populares", "sector poblacional", "asuntos poblacionales", "asuntos comunitarios".

4. Otro aspecto de interés se refiere a los casos en que las áreas registradas son "mixtas", en el sentido de que aparecen vinculadas con otros temas:

- en cuanto al trabajo autónomo, ello sucede en relación al "empleo" en general, la "temporalidad" (del empleo, lo que va en dirección a focalizar en trabajo tercerizado y otras formas de trabajo precario desde la perspectiva de la inestabilidad laboral), el "comercio", la "construcción".

- en cuanto a la economía del trabajo, se establecen vinculaciones entre cooperativas y el ámbito agrario/campesino, con la previsión social, y con los derechos humanos.

5. También existen casos en que la combinación es entre los componentes diferenciados en este análisis: informalidad con sector social, trabajo autónomo con informalidad (lo que sugiere que se está introduciendo una separación interna), informalidad con microempresas (y con Pymes).

6. En general, un análisis que tome en cuenta el país al que corresponden las organizaciones permite encontrar tradiciones nacionales en el uso de los términos. Asimismo, en opciones como "economía informal"

3 Si bien en América Latina tiende a separarse claramente el "autónomo" propiamente dicho (sin trabajadores dependientes a su cargo) del "microempendedor", ello no sucede así en Europa, donde los consensos estadísticos los consideran a ambos parte de un mismo universo, aunque reconociendo esa diferencia. OIT ha comenzado también a utilizar la expresión "empresa unipersonal", lo que va en la misma dirección

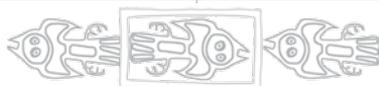
respecto de "sector informal" se aprecia la influencia del factor temporal, en el sentido de que las estructuras más recientes ya asimilan la utilización del primero de los términos, el que es mayormente preferido, a partir de la Resolución de OIT del 2002. 7. Destaca el caso de la CGTP Perú en cuanto a la intención de diferenciar internamente

entre los distintos componentes, colocando el foco en las micro, pequeña y medianas empresas, para luego considerar las mipymes y dentro de éstas al trabajo autónomo y de la economía del trabajo. Asimismo, la CSE ecuatoriana destaca por la explícita cobertura sectorial integrada (autónomos, campesinos, artesanos, indígenas).

Cuadro I

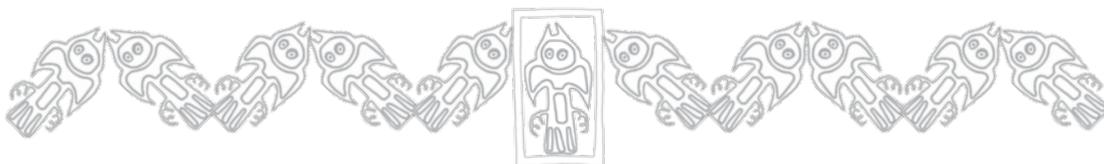
Estructuras sindicales para trabajadores en la economía informal

Brasil	UGT, Secretaría de los Sectores Informal, Autónomo y Microempresas UGT, Secretaría de la Economía Informal
Colombia	CGT, Secretaría del Sector Autónomo CTC, Secretaría de Comercio y Economía Informal CUT, Secretaría de Asuntos Informales y Construcción (hasta 2006)
Chile	CUT, Secretaria de Empleo, Informalidad y Temporalidad UNT, Secretaría del Sector Informal y Empleo
Ecuador	CSE, Secretaría de Asuntos Gremiales, y Sectores Autónomo, Artesanales, Campesinos, e Indígenas Afroamericanos CTE, Secretaria del Sector Artesanal
Honduras	CUTH, Secretaría del Sector Social y Economía Informal
México	CTM, Secretaría de Atención a Grupos Marginados
Nicaragua	CUS, Secretaría del Sector Informal
Panamá	CTRP, Secretaría de la Economía Informal
Paraguay	CNT, Secretaría de la Economía Informal CUT-A, Departamento de Economía Informal (hasta 2009, Secretaría de Economía Informal y Jubilados) CGT, Secretaría de Trabajadores Autónomos
Perú	CGTP, Secretaría de Fomento y Apoyo de la Pequeña, Mediana y Microempresa Departamento MiPymes (dentro tiene la Comisión de Trabajadores Autoempleados) CUT, Secretaría de Fomento y Apoyo a la Pequeña Empresa y Microempresas CTP, Secretaría de Comercio, PYMES y Economía Informal
Rep. Dominicana	CNUS, Secretaria de la Economía Informal
Venezuela	CTV, Departamento de la Economía Informal



CSA

DIFICULTADES DEL MOVIMIENTO SINDICAL CON ESPECIAL REFERENCIA A SU ESTRUCTURA EN AMÉRICA LATINA¹



Oscar Ermida Uriarte

Catedrático del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social
en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Uruguay

Introducción

El presente estudio analiza las dificultades que enfrenta hoy el sindicalismo en el mundo todo, pero con especial referencia a nuestra América latina.

De entre las múltiples dificultades, la mayor parte de las cuales son descritas, se destaca el intervencionismo o reglamentarismo estatal limitativo o restrictivo de la acción sindical en la mayor parte de las legislaciones laborales de nuestra región.

De él deriva, en buena parte, una estructura inadecuada, tanto de la organización sindical como de la negociación colectiva, las que terminan excluyendo a la mayor parte de los trabajadores de la posibilidad de ejercer los derechos de sindicación y de negociación colectiva y debilitando duramente a las organizaciones sindicales.

Este fenómeno es descrito, señalándose la inconveniencia del sindicato y la negociación de empresa, frente a las ventajas de la estructura sindical y de la negociación colectiva por rama de actividad, para incluir luego, una breve referencia a la iniciativa de "autorreforma sindical".

También se analizan posibles estrategias para revertir esta situación y se esbozan unas conclusiones

I. La crisis del sindicato y de la autotutela colectiva en las relaciones laborales comparadas

Parece claro que, al menos desde los años 80, el sindicato, principal titular de la libertad sindical y sujeto protagonista de la tutela colectiva, ha visto disminuido o estancado su poder, más allá de excepciones importantes en algunos países. Es en esos términos que puede hablarse de crisis del sindicato - y consecuentemente de la libertad sindical -, crisis que tiene sus causas y sus manifestaciones.

Causas de la crisis

Si no la única, una de las principales causas de la crisis de los sindicatos, es *la política económica neoliberal* de fines del siglo XX, basada en la imposición, en la Economía, de un pensamiento único o hegemónico: el de la doctrina económico neoliberal, que además tiene sus claras

¹ Este documento fue presentado a las reuniones sindicales preparatorias de su participación en la XVII Reunión Americana de la OIT (Santiago, diciembre 2010).



recetas para la relaciones laborales y el Derecho del trabajo.

Como se sabe, el recetario laboral del neoliberalismo indica la individualización de las relaciones laborales, a lo que se llega a través del retiro del Estado de la regulación protectora del trabajador individual y de la intervención estatal en la regulación restrictiva o limitativa de la acción colectiva. Ambas cosas, hasta el límite de lo políticamente posible.

A ese plan han respondido las medidas de desregulación y flexibilización de la legislación laboral, la promoción de la descentralización de las relaciones colectivas (ya que si no es posible desmontar totalmente lo colectivo, descentralizarlo es una forma de aproximarse a la individualización), y la privatización de la seguridad social (privatización total, donde ha sido políticamente posible, parcial en los otros casos)

Todo ello tiene - y eventualmente alcanza - un objetivo muy evidente: el debilitamiento de la posición de los trabajadores y de sus organizaciones.

Esta fue la tendencia prevaleciente en los últimos años del siglo XX, aunque con el cambio de siglo, en algunos países y sectores se comenzó a percibir una reacción restauradora o reafirmadora del Derecho del trabajo clásico: las reformas legislativas argentinas de 2004 y siguientes, las uruguayas de 2005 a 2009, tanto como algunas evoluciones jurisprudenciales importantes en los Tribunales Constitucionales de Colombia y Perú, así como en la Corte Suprema argentina².

En el mismo sentido opera lo que se puede denominar "*cultura posmoderna*", signada por el individualismo, la consecuente desvalorización de lo colectivo y un buen grado de insolidaridad. Una cultura así individualista e insolidaria tiende a ser insensible ante los fenómenos típicamente colectivos y solidarios, como el sindicato y el mismo Derecho del trabajo y de la Seguridad social.

La "*caída del muro*" o "*la caducidad del mundo bipolar del siglo XX*" ha operado

fuertemente debilitando la posición de los trabajadores. En efecto, la existencia de la alternativa del denominado "*socialismo real*" exigía a los sistemas capitalistas mantener un cierto rostro humano ante los trabajadores. Desaparecida la alternativa, pudieron mostrarse tal cual eran, sin necesidad de concesiones.

La introducción masiva de *nuevas tecnologías* sustitutivas de mano de obra debilita la posición de los trabajadores al generar desempleo y al mismo tiempo segmenta la base sindical al promover o permitir diversas formas de fraccionamiento de la base o de fragmentación del colectivo, incluyendo, a veces, la del propio régimen jurídico laboral.

La *informalidad* también desprotege al trabajador individual y dificulta al sindicato la representación de ese sector.

Pero también es necesario reconocer que no todas las dificultades vienen de afuera. También hay dificultades "*intrasindicales*", como la burocratización en algunos casos, las carencias democráticas y de transparencia en otros, episodios de corrupción en ocasiones, una desacertada politización en otras y sobre todo, muy especialmente, la *inadecuación estructural en América Latina*³

Algunas manifestaciones de la crisis

La crisis sindical se manifiesta de diversas maneras, entre las que interesa destacar aquí el descenso o estancamiento de las tasas de afiliación sindical, así como una caída de la representatividad de los sindicatos.

El *descenso de las tasas de afiliación* en unos casos y *su estancamiento* en otros ha sido una manifestación frecuente de la crisis, perceptible en las relaciones laborales comparadas en los últimos decenios. Sin embargo, hay excepciones relevantes: Suecia, Noruega y Dinamarca continúan ostentando altísimas tasas de densidad sindical; Uruguay la ha multiplicado por más de dos (casi por tres) entre 2005 y 2009.

Ahora bien, ¿es importante la tasa de afiliación? Sin duda es un índice que necesariamente debe ser tenido en cuenta, pero no lo explica todo, ni mucho menos.

2 En contra de esta tendencia y retomando inesperadamente la culpabilización de la protección laboral por las dificultades económicas, la sorprendente reforma española de 2010.

3 *Infra*, 2.3

En efecto, la realidad muestra sindicatos con alto número de afiliados que carecen, en cambio, de capacidad de movilización y a la inversa, hay sindicatos con tasas de afiliación más moderadas que, sin embargo, tienen una gran convocatoria.

Es que no es lo mismo representación que representatividad. Son conceptos diferentes. La representación es mecánica o aritmética: el sindicato representa a sus afiliados como cualquier otra institución o asociación representa a su miembros. La representatividad es otra cosa: se refiere a la capacidad de convocatoria, arrastre o movilización del sindicato que, cuando la posee, convoca muchos más trabajadores que sus afiliados. El sindicato representativo moviliza a trabajadores no afiliados. La representatividad es un *plus* sobre la mera representación.

En ese sentido, es más importante la representatividad que la representación, aunque hasta cierto punto, esta es un requisito necesario aunque no suficiente para alcanzar a la primera.

El problema mayor es que no solo se ha registrado un descenso o estancamiento de la representación, sino *también de la representatividad*. Operan en ese sentido, el descentramiento del trabajo, la diversificación de la mano de obra, los procesos de tercerización y los de expulsión o “travestismo” de trabajadores presentados como empresas independientes o falsos autónomos.

II. La “crisis” sindical en América Latina

Centrando el análisis en nuestra América Latina, cabría comenzar preguntándose si tiene sentido hablar de “crisis” sindical en nuestra región, desde que la idea de crisis – aún sin ser ese su sentido etimológico -, generalmente evoca una dificultad superviniente que arriesga desarticular o desmejorar seriamente algo que estaba funcionando más o menos razonablemente. Sin embargo, da la impresión de que en Latinoamérica – y salvo excepciones contadas -, el movimiento sindical nunca alcanzó

un grado de desarrollo considerable. Por tanto, entre nosotros, más que hablar de crisis, habría que referirse a un estado de subdesarrollo del sindicalismo.

¿Y cuáles pueden ser las causas de ese estado de limitación del crecimiento de la sindicación en esta región? Sin pretender agotar la nómina, sí quisiéramos exponer aquí tres de esas posibles razones, a saber: el intervencionismo estatal limitativo de la acción sindical, la propia debilidad de los sindicatos y su inapropiada estructura.

El intervencionismo estatal limitativo de la acción sindical

La legislación laboral latinoamericana se caracteriza – también aquí, salvo muy pocas excepciones - por su carácter intervencionista y limitativo del sindicato, de la negociación colectiva y de la huelga. Puede decirse que nuestros códigos laborales o leyes generales del trabajo son “esquizofrénicos”: comienzan siendo razonablemente protectores del trabajador individualmente considerado, pero cuando pasan a regular la acción colectiva, se vuelven limitativos y controladores. Ambas cosas tienen su explicación.

Algunas causas del intervencionismo estatal limitativo del sindicato

El reglamentarismo legislativo tiene que ver con nuestra cultura jurídica. En efecto, desde que fue incorporada a la civilización occidental y cristiana, Latinoamérica siempre tuvo un sistema jurídico cerrado y escrito, estatal y detallista, que identificaba al Derecho con la ley. Todo debe estar en la ley. Lo que no está en la ley es como si no existiera, al menos para el Derecho. Este tipo de sistema jurídico nos viene dado desde los orígenes, ubicables en el Derecho romano tardío: el Digesto de Justiniano pretendía incluir a todo el Derecho, de modo que no fuera necesario buscar nada fuera de ese texto.

En la época de la Colonia, nuestros países recibieron el Derecho español y el portugués, a la sazón los sistemas jurídicos más cerrados y escritos del mundo.

Y a la hora de las independencias, el modelo fue el Derecho francés, también

estatal y legalista, concentrado en el famoso Código civil napoleónico de 1804, que tenía la misma fantasía irrealizable del Digesto de Justiniano.

Pero no se trata solamente de cuestiones de cultura y tradición jurídica. También se trata de política. Latinoamérica se ha caracterizado por el autoritarismo político. Un autoritarismo político que siempre vio al sindicato como una peligrosa alternativa de poder, potencialmente opositora, que deberá ser controlada, si no anulada.

Aquella tradición intervencionista y reglamentarista, sumada a esta preocupación política autoritaria, deriva inevitablemente en que la acción estatal sea el mecanismo de control del sindicato. Queda así explicada aquella esquizofrenia: todo (o por lo menos mucho o algo) al trabajador individual, nada al trabajador organizado colectivamente; más aún, en lo posible, evitar esa organización o, por lo menos, volverla inocua para el poder constituido y controlable por él.

Manifestaciones del intervencionismo estatal limitativo de lo colectivo

Basta revisar la mayor parte de las legislaciones laborales latinoamericanas, para encontrar en ellas la expresa prohibición o limitación de la actividad política del sindicato, así como todo tipo de trabas para el ejercicio del derecho de huelga. A menudo también se acota la negociación colectiva.

La reglamentación del sindicato llega a límites exasperantes: quién puede afiliarse y quién no; quién puede ser dirigente y quién no; cuál debe ser la estructura interna del sindicato; qué órganos debe tener; cuál debe ser el número de miembros de cada uno de los órganos; qué pueden y qué no pueden hacer tales órganos; cómo y dónde debe registrarse el sindicato; cómo será su personalidad jurídica y qué puede y qué no puede hacer con ella; etc., etc. La lista completa sería interminable y denota una profunda preocupación de control y acotamiento.

Un agudo observador europeo ha señalado la perplejidad que le produjo constatar que en la legislación laboral

latinoamericana – y a veces hasta en las constituciones – hay una preocupación igual o aún mayor por garantizar el ejercicio de la libertad sindical individual negativa (o sea, por garantizar el no ejercicio de la libertad sindical), que por asegurar el ejercicio de la libertad sindical individual positiva. Observa que en la mayoría de nuestras leyes se garantiza no solo el derecho a afiliarse a un sindicato, sino además expresamente y a veces hasta más intensamente, el derecho a no afiliarse o a desafiliarse.

Esta es una clara anomalía –podría decirse que hasta es una discriminación –, porque el reconocimiento de cualquier derecho supone la posibilidad de no ejercerlo, sin que nadie se preocupe de así aclararlo expresamente. Por ejemplo: el reconocimiento del derecho de propiedad supone la facultad de que quien no quiera ser propietario, no lo sea y nadie ha reclamado que esa posibilidad se plasme expresamente en la Constitución o en las leyes. Del mismo modo, el reconocimiento de la libertad de culto supone, claro está, la facultad de no practicar religión alguna, sin que nadie haya entendido necesario aclararlo explícitamente. El reconocimiento del derecho de reunión supone la posibilidad de no reunirse, aunque no se lo establezca expresamente. El reconocimiento del derecho de libre expresión del pensamiento incluye, por cierto, la posibilidad de quedarse callado, sin que sea necesario explicitarlo. Pero entonces, ¿qué tiene el derecho de sindicación, para que en él sí, se establezca expresamente, con iguales o mayores garantías, la posibilidad de no ejercerlo? Obviamente, un claro prejuicio y la voluntad - si no expresa, por lo menos inocultable y mal disimulada -, de propender a que no sea ejercido.

Más allá de todo esto, hay otro elemento que es claramente antisindical en la legislación laboral latinoamericana y que afecta muy intensa y directamente la eficacia de la acción sindical: la imposición por ley de una estructura inadecuada a la organización sindical y a la negociación colectiva.⁴



Algunas causas de la debilidad sindical en Latinoamérica

La debilidad que afecta a la mayor parte de las organizaciones sindicales latinoamericanas tiene *causas exógenas* y *causas endógenas*, es decir, causas que le vienen impuestas desde fuera y otras que son propias de algunas características del sindicalismo de la región.

Entre las *causas externas o exógenas*, debe mencionarse en primer lugar, claro está, la reglamentación limitativa del sindicato y el control político que sobre él tiende a ejercer el Estado.

También debe incluirse una política económica adversa, neoliberal, que se generalizó en la mayor parte de nuestros países en los años 80 y 90

En tercer lugar, una estructura inconveniente, impuesta legislativamente, a lo que debe agregarse, en cuarto término, los procesos de descentralización empresarial que, sumados a la estructura sindical descentralizada, terminan segmentando al colectivo de los trabajadores que debería ser la base sindical.

Pero no todo el mal viene de afuera. La debilidad sindical también tiene *causas propias, internas o endógenas*.

Por ejemplo, el divisionismo y la atomización sindical. Hay países pequeños en los que existen entre cinco y diez centrales sindicales. Se llega a contabilizar más de veinte sindicatos en una misma empresa. El denominado "paralelismo sindical"⁵ es una realidad frecuente en muchos de nuestros países.

En tal panorama, no extraña que la mayor parte de los sindicatos de la región tengan una baja representatividad, lo que supone como necesaria consecuencia un menor poder (ante los empleadores, ante las autoridades y ante los propios trabajadores).

En otros casos, aunque claro que no en todos, se verifica una dependencia política del sindicato, sea del gobierno, séalo del partido. Ello puede responder a razones ideológicas, claro está, pero en ocasiones también puede deberse a la

propia debilidad del sindicato, que solo puede sostenerse o alcanzar ciertos logros, a costa de una identificación política que no le sería indispensable si tuviera mayor poder propio.

Por lo demás, da la impresión de que debilidad sindical y reglamentarismo estatal limitativo se retroalimentan en un círculo vicioso. El sindicato débil acepta ese intervencionismo, aún limitativo y controlador, porque le es funcional en el corto plazo, pero al mismo tiempo perpetúa su debilidad. En efecto, supongamos que las posibilidades de acción del sindicato se ubicaran en una escala del 1 al 10, en la que 1, 2 y 3 serían los niveles mínimos o más elementales de actividad, como por ejemplo, existir, constituirse, contar con personalidad jurídica. En el otro extremo de la escala, los niveles más altos, como 8, 9 y 10, identificarían la posibilidad de desarrollar plenamente todas las formas de acción sindical y aún de trascenderlas, por ejemplo, participando en el gobierno y aún tomándolo. Pues bien, un sindicato poderoso no aceptaría una reglamentación que le garantizara los niveles mínimos proscribiéndole los medios y altos, porque él puede alcanzarlos por sí mismo. En cambio, un sindicato débil puede perfectamente admitir y hasta reclamar una reglamentación estatal limitativa, que le proscriba el acceso a los niveles 4 y siguientes, con tal que le garantice el ejercicio de los niveles inferiores, ya que no los podría alcanzar por sí mismo. Pero claro: esa reglamentación que le garantiza unas pocas acciones que el sindicato no podría imponer por sí mismo proscribiéndole otras más avanzadas, le condena a un subdesarrollo crónico o permanente. Así se retroalimentan reglamentarismo y debilidad sindical en un círculo vicioso en el que la debilidad alienta la intervención limitativa y esta termina perpetuando la debilidad.

Por lo demás, uno de los mayores obstáculos al desarrollo sindical en Latinoamérica, consiste en su inadecuada estructura, a la que se alude específicamente de inmediato⁶.

⁵ Varios sindicatos en una misma unidad de representación

⁶ Demás está decir que también operan en América latina las dificultades generales referidas *supra*, 1



Especial referencia a la estructura sindical y de la negociación colectiva en América Latina

El modelo prevaleciente: descentralización impuesta por la ley

En la mayor parte de los países latinoamericanos, la estructura de los sindicatos está impuesta por la legislación: estructura descentralizada basada en el sindicato de empresa, que conlleva la negociación colectiva igualmente descentralizada por empresa y una fuerte atomización sindical y de la negociación colectiva. Las únicas excepciones son Argentina, Brasil y Uruguay, cuyas legislaciones inducen la sindicación y la negociación colectiva por rama de actividad. Estos son - dicho sea de paso -, los países de la región en los que, hoy por hoy, el sindicalismo es más fuerte o mejor dicho, menos débil; también en ellos se da una mayor cobertura de la negociación colectiva que en los demás. En todos los demás países latinoamericanos priman, por imposición legal, el sindicato y la negociación colectiva de empresa.

Esta imposición legal de una determinada estructura sindical y negocial es directa y claramente violatoria de la libertad sindical, lo que no requiere demasiada fundamentación, dado que uno de los principios básicos de la libertad sindical es la de la plena facultad de los sindicatos de autoconstituirse y de determinar su estructura y acción.

Pero además de ser violatoria de la libertad sindical, la imposición de la estructura descentralizada es particularmente inapropiada para los países latinoamericanos. En efecto, se trata en su mayoría de economías de limitada dimensión, en las que entre el 80 y el 90% de la PEA trabaja en empresas pequeñas; siendo así, la mayor parte de los trabajadores no puede constituir un sindicato y si logra hacerlo, se tratará de un "sindicatito" de cuatro o cinco miembros, una unidad carente de poder por falta de escala. Se genera así un sindicalismo débil, confinado, además, al limitado espacio de la empresa. En una coyuntura de descentralización empresaria, tercerización, precariedad e

informalidad, como la que se vive en estos años, el sindicato de empresa queda sujeto a las decisiones del empleador. Basta con que parte de la actividad habitual de la empresa se tercerice o transfiera a otra, para que esa decisión afecte del mismo modo al propio sindicato; los trabajadores de la tercerizada o subcontratada dejarán de ser miembros del sindicato, definido como de empresa. Las coyunturas de crisis económicas, también afectan muy gravemente al sindicato, ya que el cierre de la empresa determina la inexistencia del sindicato.

Un estudio de la OIT revela de qué manera la imposición legal del sindicato de empresa como única o preferente estructura sindical, combinada con la exigencia, también legal, de un número mínimo de afiliados para constituir un sindicato, excluye de la posibilidad de sindicalizarse a la mayor parte de los trabajadores del país. Teniendo en cuenta, por un lado, el número mínimo de trabajadores exigido por la ley para admitir la constitución de un sindicato (que oscila entre 10 y 20), con el número de trabajadores empleados en unidades económicas de menor dimensión a ese número, se concluye que entre el 50% y el 88% de la PEA carece legalmente del derecho de sindicación en países como Paraguay, Perú, Nicaragua, Venezuela, Colombia y Costa Rica³.

Sin duda, son innumerables los defectos de la estructura sindical por empresa, no solamente pero sí especialmente, en países subdesarrollados como los nuestros.

Defectos de la estructura sindical descentralizada (sindicato de empresa)

- a) El sindicato de empresa genera inevitablemente una baja tasa de afiliación sindical a nivel nacional. Excluye a la mayor parte de los trabajadores de la posibilidad de sindicalizarse, como ya se demostró. Las más altas tasas de sindicalización se dan allí donde predomina el sindicato centralizado, por rama de actividad. Solo éste tiene potencialidad para alcanzar una alta cobertura.
- b) El sindicato de empresa es más sensible a

la antisindicalidad; está más expuesto a los actos de discriminación sindical llevados a cabo por el empleador. Está más "a mano" del poder empresario, más a su alcance.

c) También es más sensible a la segmentación de la empresa e incluso a su cierre (no debería olvidarse que el mero cierre del establecimiento es una práctica antisindical relativamente frecuente en Latinoamérica). Si el sindicato es de empresa, desaparece si desaparece la empresa, su base y ámbito de actuación.

d) El sindicato de empresa es más permeable a la "cultura empresaria". Estando en la empresa misma, corre el riesgo de ser, en cierta medida, endógeno, endogámico, ¿incestuoso?

e) Excepción hecha de los sindicatos de grandes empresas, como ya se dijo, el sindicato descentralizado es débil por falta de escala o dimensión. La esencia de la sindicación y de su origen consiste en oponer la fuerza del número al poder económico del empleador. En consecuencia, cuanto menor el número de trabajadores que lo forman, menor su poder de contrapeso.

f) El sindicato de empresa corre el riesgo de ser menos solidario. Su carácter cerrado, circunscripto a la empresa y endogámico, tiende a separarlo de - o insensibilizarlo ante - las realidades "ajenas", o sea, todas las que acontecen "extramuros".

g) Por la misma razón, el sindicato descentralizado es menos apto para lo macro: participación en órganos públicos nacionales, participación en la política nacional o sectorial, etc.). El radio de su visión es limitada y ajena a los ámbitos mayores. Si levanta demasiado la vista, deja de enfocar su objeto; si se concentra en él, no ve el marco general.

h) De igual modo, la acción sindical en la empresa es impotente ante lo regional y ni qué hablar ante lo global, excepción hecha, en este caso, de los sindicatos globales de empresas multinacionales.

Ventajas de la estructura sindical centralizada (sindicato de rama)

a) El sindicato de estructura centralizada, organizado por rama de actividad, alcanza

una cobertura inmensamente mayor, porque puede incluir a todos los trabajadores, aún de pequeñas empresas (el único trabajador de una empresa con un solo empleado puede afiliarse directamente al sindicato de rama correspondiente), a los trabajadores tercerizados e incluso a los autónomos o informales.

b) El sindicato de rama está más libre - o por lo menos más alejado - de la presión patronal, tanto de la presión directa como de la más difusa psicológica, moral y cultural.

c) Por razones de escala, tamaño o dimensión, el sindicato de rama es potencialmente más fuerte y por consiguiente más eficaz en sus funciones de autotutela y de contrapoder.

d) Teóricamente, el sindicato centralizado es más apto para considerar y tener en cuenta lo macro, por las razones exactamente inversas a las referidas más arriba respecto del sindicato de empresa⁴.

e) También adorna al sindicato de rama una mejor disposición a la solidaridad, lo que no quiere decir que necesariamente sea siempre solidario, sino simplemente que está más predispuesto para la solidaridad.

f) Pero sobre todo, es necesario resaltar que el sindicato centralizado por rama de actividad *no impide la acción sindical en la empresa* (a través de delegados, secciones, comités o sindicatos de empresa propiamente dichos). *El sindicato de rama puede "bajar", pero el sindicato de empresa no puede "subir"*.

Todo esto se refleja, *mutatis mutandi*, en la negociación colectiva, como no puede ser de otro modo, dado que el sindicato es el sujeto preferente y casi exclusivo de ella.

La estructura de la negociación colectiva. Al imponer la estructura sindical por empresa, la legislación laboral latinoamericana ya está imponiendo, indirectamente, esa misma estructura para la negociación colectiva⁵.

En efecto, la estructura sindical determina la de la negociación colectiva. El sindicato de rama tiende a celebrar convenios de rama, aunque puede también celebrar convenios colectivos de empresa, con las firmas que actúan en la respectiva rama de actividad. El sindicato de empresa, en cambio,

4 Supra, 2.3.2, lit. g).

5 Como si eso no alcanzara, para atar con doble nudo, la legislación laboral de la mayor parte de los países latinoamericanos también imponen o inducen expresamente la negociación descentralizada y prohíben o desalientan la negociación por rama. El inverso es el caso de Argentina, Brasil y Uruguay, que inducen o fomentan la negociación centralizada



solo puede celebrar convenios colectivos de empresa; no puede negociar ni pactar convenios colectivos de un ámbito superior al suyo, es decir, en un ámbito que le rebasa infinitamente (tal como se dijo recién, también en materia de negociación colectiva, el sindicato de rama puede “bajar”, pero el de empresa no puede “subir”).

En países como la mayoría de los nuestros, la negociación colectiva descentralizada por empresa desemboca en una negociación colectiva atomizada, débil, de corto alcance y baja cobertura (excepto, claro está, en las grandes empresas de punta, pero más del 80% de los trabajadores latinoamericanos no trabajan en ellas).

La dimensión internacional

Lo hasta aquí expuesto supone un enfoque nacional. Pero en la actualidad, el ámbito nacional es necesariamente parcial o incompleto. La tradicional internacionalidad del movimiento sindical y del propio Derecho del trabajo, la actual globalización y el desarrollo de espacios de integración regional, imponen la necesidad de una *acción sindical internacional*.

En efecto, las instituciones nacionales, como el propio Estado y el sindicato tradicional, son hoy insuficientes para enfrentar al capital transnacionalizado y de actuar solventemente en organizaciones regionales o globales.

Y está claro que esa necesaria acción colectiva internacional requiere el desarrollo de estructuras sindicales internacionales, de negociaciones colectivas internacionales y del conflicto internacional.

La iniciativa de “autorreforma sindical”

La iniciativa de “autorreforma sindical”, planteada por el Secretario General de la CSA en el Congreso fundacional de esta central internacional, propone un análisis introspectivo del movimiento sindical latinoamericano que entre otros importantes objetivos, apunta a ampliar su cobertura o alcance.

Señala las carencias de cobertura de los propios asalariados tradicionales, la que debería extenderse más allá de quienes trabajan en las grandes empresas, que son

una minoría, así como debería alcanzar a los trabajadores tercerizados, informales, desocupados, jubilados, migrantes, mujeres y jóvenes, etc.

A partir de ese diagnóstico- propósito, se centraliza la atención en la estructura sindical: los países latinoamericanos en los que el movimiento sindical goza de cierta fortaleza son Argentina, Brasil y Uruguay. ¿Qué hay en ellos que falta en los demás y que podría explicar la diferencia? La estructura sindical por rama de actividad y consecuentemente, una negociación colectiva preponderantemente centralizada. A partir de ahí y sobre la base de análisis teórico-prácticos del tipo de los que se viene de realizar aquí, se propone evolucionar hacia una estructura sindical y negocial por rama de actividad y por regiones.

La iniciativa de “autorreforma sindical” implica muchas otras medidas, algunas de elevada complejidad, que no podemos desarrollar aquí⁶, pero sí debe ser destacada, porque es una clara reacción del sindicalismo continental respecto del problema de la estructura y de las otras causas de crisis o debilidad.

III. Estrategias posibles

Ante el panorama que se intentó describir en este trabajo, parecería que una primera estrategia que intente revertir los aspectos negativos de la situación actual debería pasar por la *unidad y la concentración*, tanto nacional como internacional.

En efecto, a nivel nacional es necesario superar la fragmentación, descentralización y atomización sindical y de la negociación colectiva, sustituyendo las actuales estructuras por otras mayores, más centralizadas y apoyadas en la rama de actividad y en las regiones, más que en la empresa. Inclusive en los niveles superiores, como el de rama, el nacional y el internacional, es posible ensayar políticas de fusión de organizaciones. Las fusiones sindicales en Alemania y la propia creación de la CSI (Confederación Sindical Internacional), son ejemplos a tener en cuenta. La propuesta de “autorreforma sindical” apunta también en esa dirección.

⁶ Véase CSA, *Procesos de autorreforma sindical en las Américas*, Sao Paulo 2009. Asimismo, véanse las páginas web de la CSA y del proyecto FSAL (ACTRAV/OIT).

Otro curso de acción es el de la *política de alianzas*, tanto políticas como con grupos emergentes, tales como los de consumidores, cooperativistas, ambientalistas, etc.

En tercer lugar, el sindicalismo debería asumir temas "atípicos", nuevos o no tradicionales, como la formación profesional – esencial para el acceso al empleo y su conservación–; la salud, la cultura y los servicios a los afiliados; la cuestión de los trabajadores pobres y el trabajo decente; la reducción del tiempo de trabajo; los derechos humanos; la democracia; el apoyo jurisdiccional al trabajador individual, y sobre todo, *la elaboración de una política económica alternativa*, para lo cual el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT (2009) es un aporte valioso. Está claro que la elaboración de una política económica alternativa al pensamiento único no puede ser tarea exclusiva del movimiento sindical, pero él puede liderar esa tarea o al menos lanzarla. En todo caso, a largo plazo su supervivencia depende de ello.

Y por supuesto, en último término pero con la importancia mayor, el sindicato latinoamericano debe evolucionar a una estructura centralizada basada en la rama y en la región, con una negociación colectiva de idéntica estructura.

La iniciativa de "autorreforma sindical" es un primer paso desde la autonomía. Pero también se debe actuar en la heteronomía. La legislación laboral latinoamericana que impone la estructura descentralizada excluyendo a la mayoría de los trabajadores del ejercicio del derecho de sindicación es obviamente violatoria de la libertad sindical y como tal debe ser denunciada ante el Comité de Libertad Sindical, ante las cortes internacionales de derechos humanos y en los tribunales nacionales.

Del mismo modo es necesario promover una reforma legislativa. El Estado debe dejar de promover el sindicato y la negociación descentralizados. Debería, incluso, inducir la sindicación y la negociación colectiva

centralizadas. Ello no necesariamente sería violatorio de la libertad sindical, en cuanto se lo considere el mecanismo necesario para promover el ejercicio de derechos fundamentales, como la sindicación y la negociación colectiva, que hoy son vedados a la mayor parte de sus titulares. Debería ser una legislación de promoción, soporte o apoyo de la acción sindical y de la negociación colectiva, en base a una estructura apropiada.

IV. Conclusiones

1) La libertad sindical es uno de los ejes centrales del Derecho del trabajo y más aún de la sociedad democrática y pluralista moderna. Es asimismo, uno de los derechos fundamentales de más alta jerarquía, por tratarse de *un derecho creador de derechos* y por haber sido precursor en el reconocimiento internacional de los derechos humanos.

2) El contexto económico ha afectado la tutela colectiva en el Derecho comparado, aunque con importantes excepciones que deberían ser estudiadas más detenidamente para identificar las causas de su éxito y analizar la utilidad que puedan tener en otros contextos

3) En América latina la debilidad sindical parece ser congénita. Por tanto, lo más preciso no sería hablar de "crisis" sindical. Más bien se trataría de un *subdesarrollo* sindical. Las causas de esta depresión son múltiples, pero entre ellas destaca una *legislación laboral* razonablemente tuitiva del trabajador individual, pero duramente *restrictiva o limitativa de la acción sindical, atomizante del sindicato y de la negociación colectiva*.

4) Comienza a percibirse un cierto malestar con esta situación, que genera algunas reacciones, como por ejemplo, la iniciativa de "autorreforma sindical".

5) La estructura sindical y de la negociación colectiva impuesta por la legislación laboral predominante en la mayor parte de los países latinoamericanos, son inapropiadas, disfuncionales y excluyentes del ejercicio real de del derecho de sindicación y de negociación colectiva.



CSA

LA RECOMENDACIÓN 198 SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SU IMPORTANCIA PARA LOS TRABAJADORES



Oscar Ermida Uriarte

Catedrático del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social
en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Uruguay

54



La recomendación internacional del trabajo Núm. 198 sobre la relación de trabajo, adoptada por la OIT en 2006, es de la mayor trascendencia por el tema central que aborda y por la forma en que lo hace.

Como se sabe, a diferencia de los convenios internacionales del trabajo, que una vez ratificados se incorporan al ordenamiento jurídico nacional siendo plenamente exigibles, la recomendaciones no están sujetas a ratificación, por lo cual valen por sí mismas desde su aprobación por la OIT, pero su eficacia es menor: son, como su nombre indica, orientaciones no plenamente vinculantes. De todos modos, como se explicará más adelante, producen efectos que, si son bien explotados, pueden ser de gran utilidad para el Derecho laboral y los trabajadores.

I.1 Antecedentes

La recomendación reconoce como antecedente una serie de discusiones verificadas en el seno de la OIT sobre trabajo informal, trabajo a domicilio, subcontratación y otras

formas de trabajo que podrían considerarse desprotegidas o insuficientemente protegidas.

Un hito muy negativo fue el inédito rechazo del proyecto de convenio internacional del trabajo sobre subcontratación, verificado, por primera y hasta ahora única vez en la historia de la OIT, en la conferencia de 1998.

Como reacción ante esa situación, en el año 2000 se verificó un muy importante informe sobre trabajadores que necesitan protección, respecto del cual y a pesar de su extensión y profundidad, los empleadores solo se manifestaron dispuestos a discutir casos de fraude o "encubrimiento" de la relación de trabajo.

Un nuevo informe de 2003, sentó las bases de la recomendación que aquí se comenta. En ese informe: a) se reafirmaba que el objetivo de la OIT (y del Derecho del trabajo, agregamos nosotros), es la protección del trabajador, justificada por la situación de desigualdad que se verifica en la relación de trabajo; y b) se reconocía a la relación de trabajo como el elemento definitorio de la aplicación de la legislación protectora.

1.2 Contenido básico y objetivos de la recomendación

Sin perjuicio de lo previsto en su articulado, de la lectura de los considerandos pueden extraerse claramente los objetivos y el contenido fundamental de la recomendación.

En primer lugar, como ya se dijo, se subraya que la protección del trabajador es la esencia del mandato de la OIT, sin perjuicio de lo cual, como había sucedido en 1919 al adoptar la Constitución de la OIT y en 1944 al aprobar la Declaración de Filadelfia, se agrega que, junto a ese objetivo central y primerísimo de tutela del más débil, también se procura preservar la “competencia leal”, esto es, la que se abstiene de obtener ventajas sobre la base de malas condiciones de trabajo.

En segundo lugar, se manifiesta que la indeterminación de la existencia de una relación de trabajo o las dificultades para determinarla, suponen una clara desprotección por inaplicación de la legislación laboral protectora.

En tercer lugar, se identifican algunas de las causas de tal desprotección, a saber, el encubrimiento de la relación de trabajo, el recurso a acuerdos contractuales que intentan atribuir otra naturaleza a la relación laboral y las eventuales insuficiencias legislativas.

A los efectos de promover la adecuada protección del trabajador en tales hipótesis, la recomendación se divide, en lo sustantivo, en dos grandes partes: una dedicada a la postulación y definición de una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo y otra que establece criterios para la determinación de la existencia de una relación de trabajo.

1.3 Política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo

Protección. La parte I de la recomendación postula que los Estados deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a garantizar una protección efectiva a los

trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo y que, de ser necesario, deberían adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente (art. 1). Esta legislación debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección de los trabajadores (art. 2).

Surge con evidencia, pues, de estos dos primeros artículos de la recomendación, la esencialidad de una legislación y una práctica nacional protectoras del trabajador. El principio protector aparece claramente expuesto, presidiendo e inspirando todo el dispositivo.

Primacía de la realidad. Para garantizar tal protección se reclama la determinación eficaz de la existencia de una relación de trabajo (art. 4, lit. a), la distinción clara entre trabajadores dependientes e independientes (*idem*) y la lucha contra las relaciones de trabajo encubiertas (art. 4, lit. b), a despecho de los acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica de los trabajadores.

Eficacia, proceso y eliminación de incentivos a las relaciones de trabajo encubiertas. A tales efectos se reclama el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación del trabajo (art. 4 lit. f) y el acceso a procedimientos rápidos y eficaces (arts. 4, lit. g y 14 a 16).

Esta disposición no tiene desperdicio, porque parecería haber sido dictada pensando en algunos de nuestros fabulosos inventos, como el de las “empresas unipersonales” (Uruguay) o las “pejotas” (Brasil). Entre otros similares, el art. 17 reclama la adopción de “medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomenten las relaciones de trabajo encubiertas”.

1.4 Determinación de la existencia de una relación de trabajo

La parte II de la recomendación basa la eficaz determinación de la existencia de una relación de trabajo en algunos grandes mecanismos, tales como la primacía de la realidad y la prescindencia de la calificación jurídica que las partes hagan de la relación que las vincula, el recurso a presunciones, el criterio de la subordinación o dependencia y el manejo de indicios específicos.



Primacía de la realidad. De conformidad con lo dispuesto en el art 9 (y en total consonancia de con la ya comentada previsión del lit. b del art. 4), la existencia de la relación de trabajo debe determinarse en función de los hechos relativos a la ejecución del trabajo, independientemente de la manera en que se caracterice la relación en cualquier acuerdo contrario.

Presunción. El art. 11 de la recomendación promueve la presunción legal de existencia de relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios de los indicados luego (infra, 5.4), o la determinación expresa de la naturaleza de determinados vínculos. Hay que estar a lo que sucede en los hechos y no a lo que dicen los papeles.

Subordinación o dependencia. En el art. 12 y en otras disposiciones, la recomendación recoge el criterio de la subordinación o dependencia como uno de los determinantes de la existencia de la relación de trabajo.

En este aspecto, la norma parece no alcanzar las tendencias más modernas que en doctrina postulan la superación de tal criterio y la extensión del ámbito de aplicación del Derecho laboral a todo tipo de trabajo, pero al mismo tiempo deja abierta la posibilidad de incluir la subordinación económica, en cuanto no califica la referida dependencia como "jurídica", sino que se refiere a "la subordinación o la dependencia" a secas, sin calificativos.

En efecto, cuando hay dudas respecto de si una determinada prestación de servicios es laboral o no, se analiza si el trabajador está jurídicamente subordinado a quien recibe su actividad. Si este tiene derecho a darle órdenes, a determinar cómo y cuándo realizar la tarea, etc., entonces se entiende que hay tal dependencia jurídica y es ello lo que determina primero, que ese vínculo sea calificado como relación laboral o relación de trabajo y consecuentemente, en segundo lugar, que se rija por la legislación laboral, incluidos los convenios colectivos correspondientes.

Sucede que en algunas de las nuevas formas de relación laboral (como el teletra-

bajo, el trabajo tercerizado, etc.) a veces, no es fácil determinar que efectivamente hay dependencia jurídica (porque el trabajador parece estar alejado de la esfera de acción habitual del empleador), aunque sí se puede confirmar que hay una dependencia económica. Por eso es importante que la recomendación 198 se refiera a la subordinación "a secas" y no solamente a la subordinación jurídica.

Indicios específicos. El art. 13 recomienda la utilización de un elenco de "indicios específicos" de la existencia de una relación de trabajo:

- a) la posibilidad de existencia de instrucciones y control (aquí sí, subordinación jurídica);
- b) la integración del trabajador en la organización de la empresa;
- c) la realización del trabajo en beneficio ajeno;
- d) la ejecución personal del trabajo;
- e) la realización de la labor en un horario determinado;
- f) la realización del trabajo en lugar indicado o aceptado por quien lo solicita;
- g) cierta duración o continuidad de la labor;
- h) la disponibilidad del trabajador ("estar a la orden");
- i) el suministro de herramientas, maquinaria o materiales por quien recibe el trabajo;
- j) la periodicidad de la remuneración;
- k) el carácter de esa remuneración de única o principal fuente de ingresos (dependencia económica);
- l) la realización de pagos en especie, tales como alimentación, vivienda, transporte u otros;
- ll) el reconocimiento de derechos típicamente laborales, como el descanso semanal o las vacaciones anuales;
- m) el pago, por parte de quien recibe el trabajo, de los viajes necesarios para ejecutar la labor;
- n) la inexistencia de riesgos financieros para el trabajador (ajenidad).

Como se ve, se trata de un elenco de indicios que compendia acumulativamente las diversas propuestas que doctrina y juris-

prudencia han postulado para determinar la presencia de una relación de trabajo y, por tanto, de un trabajador sujeto de la protección del Derecho laboral.

La enumeración no es taxativa y no requiere la presencia de todos ellos, alcanzando con la concurrencia de “uno o varios”(art. 11, lit. b).

1.5 Importancia de la recomendación

Con una mirada superficial, podría restarse trascendencia a esta norma. En rigor, no introduce ningún concepto radicalmente nuevo. Podría llegar a preguntarse: ¿apenas una recomendación para recordar o repetir cosas obvias?. Efectivamente, hubiera sido mejor un convenio, pero aún así, tratándose apenas de un recomendación, nos parece que la misma tiene una gran importancia.

No es tan poca cosa que luego de dos o tres décadas de flexibilización y desregulación, de “retorno del arrendamiento de servicios”, de “fuga”, “huida” o “expulsión” de trabajadores del Derecho laboral, de “empresas unipersonales”, de precarización, de tercerización, de remozamiento de la autonomía individual de la voluntad (*rectius*: de la voluntad unilateral del empleador), la OIT apruebe una recomendación que reafirme el principio protector, la primacía de la realidad, la indiferencia de la calificación jurídica que las partes hagan del negocio, el concepto –tan latinoamericano– de relación de trabajo, la subordinación o dependencia (no solo jurídica), la ajenidad y que recopile un extenso y acumulativo elenco de indicios de la existencia de relación de trabajo regulada por el Derecho laboral. Todo lo contrario; es particularmente significativo y clarificador de cuáles son los objetivos, principios e instrumentos de la OIT y del Derecho del trabajo. Indica lo que deben y lo que no deben hacer tanto el legislador como el juez. Por lo demás, la recomendación parece sumarse a otros indicadores de agotamiento o entecimiento de la desregulación/flexibilización o de ingreso a un “post-neoliberalismo”.

La aplicación jurisprudencial de los criterios e indicios de esta recomendación constituiría un importante factor de avance y de eficacia del Derecho del trabajo. Igualmente auspicioso sería que los Poderes Ejecutivo y Legislativo actuaran en consonancia con las recomendaciones de eliminar los incentivos a las relaciones de trabajo encubiertas y de garantizar un procedimiento ágil y apropiado en materia laboral.

Como se decía en la Introducción, la recomendación 198 no es una norma jurídica cuya aplicación directa pueda ser reclamada judicialmente, pero eso no quiere decir que carezca de toda eficacia.

En efecto, primeramente, los gobiernos deben informar periódicamente a la OIT sobre el estado de cosas, en el país, en la materia regulada por las recomendaciones, lo que de por sí supone ya un mínimo control. Las organizaciones sindicales deberían aprovechar esa oportunidad para incidir en el informe del gobierno y además, podrían hacer llegar propias opiniones a la OIT.

En segundo término, las recomendaciones son orientaciones para el legislador y para el Ejecutivo nacional. Debería legislarse en la línea sugerida por la recomendación, que es muy precisa en la materia. Solo a título de ejemplo, plantea claramente a los gobiernos la eliminación de los estímulos a la contratación encubierta, lo que estaría vinculando a las autoridades nacionales en el sentido de: a) derogar o prohibir figuras como la empresas unipersonales uruguayas, las “pejotas” brasileñas, las cooperativas de fachada en muchos países, etc; y b) sancionar a través de la Inspección del trabajo, el uso de las formas encubiertas de contratación laboral.

Finalmente, en tercer lugar, las recomendaciones son –y ésta muy especialmente– orientaciones para los jueces a la hora de solucionar casos concretos. Efectivamente, los tribunales laborales pueden aplicar la recomendación (así como cualquier otra), tanto en la integración del derecho (en caso de vacío legal) como en la interpretación de las normas vigentes.

Por todo ello, parece indispensable la acción "militante" de los trabajadores, sus organizaciones y sus abogados, en el sentido de difundir este instrumento, utilizarlo en la fundamentación de las demandas y reclamar su aplicación por jueces y administradores. La idea de que la OIT solo aprueba normas como ésta que valen por sí mismas y cuya aplicación nacional es

algo que queda librado a los órganos de gobierno, debe ser superada por la concepción de que estas normas son instrumentos, herramientas o armas que la OIT pone en manos de sus beneficiarios, en el caso, los trabajadores y su organizaciones. En otras palabras, el partido no termina, sino que empieza con la aprobación de una norma como la recomendación 198.



CSA

ORGANIZACION DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS: PERFIL DE EXPERIENCIAS EN LAS AMERICAS



Compiladores:

María Bastidas

experta internacional de género y

Alvaro Orsatti

CSA

Introducción

CSA ha incorporado al colectivo de las trabajadoras de hogar remuneradas entre los destacados por el programa de trabajo sobre Autoreforma Sindical que se desarrolla desde el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS). La Secretaría de Política Sindical y Educación dedicó a estas trabajadoras un módulo de su cartilla sobre formación en autoreforma. CSA también ha elaborado un informe sobre su perfil organizativo ("Organización de las Trabajadoras del Hogar", publicado en "Procesos de Autoreforma Sindical en las Américas. Avances del GTAS en 2009, CSA-OIT, 2010).

Continuando con esta línea, el informe presenta una síntesis de perfiles organizativos del sector en Las Américas, con base principalmente en una encuesta levantada por CSA (en distintos momentos de 2010-2011) a once estructuras, complementado por información similar recogida de otras fuentes (OIT-ACTRAV banco de datos, y CSI). Por esta vía, se busca aportar mayor información sobre la cuestión organizativa de las trabajadoras del hogar, que es escasa, en comparación con los otros temas en juego (estadísticos, regulatorios)¹. El listado completo es el siguiente.

Argentina	UPACP, Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares.	Encuesta CSA Lorenza Benítez de Gómez, secretaria general y Carlos Luis Brassesco, asesor.
Argentina	SINTECAF, Sindicato de Personal de Casas de Familia.	Encuesta CSA Alicia Burgos, coordinadora.

¹ En el documento del GTAS se proporcionaba bibliografía recogida sobre aspectos organizativos. Desde entonces: CONLACTRAHO ha presentado breves perfiles sobre las organizaciones de su consejo directivo (www.conlactraho.org) y FES ha publicado "Hacia el fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo del hogar: algunas experiencias en América Latina", 2010 (por Mary Rosaria Goldsmith Connelly, Rosario Baptista Canedo, Ariel Ferrari, María Celia Vence), que presenta información sobre FENATRAHOB Bolivia y SUTD Uruguay, además de CONLACTRAHO.



Bolivia	FENATRAHOB, Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar. OIT y actualización.	Encuesta OIT-ACTRAV. Actualizada Daniela Quenta, secretaria ejecutiva.
Brasil	FENATRAD, Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas.	Encuesta CSA Lucilene Binsfeld, presidente y Lone Santana de Oliveira, secretaria de políticas de promoción para la igualdad racial.
Costa Rica	ASTRADOMES, Asociación de Trabajadoras Domésticas.	Encuesta OIT-ACTRAV. Banco de Datos. Rosita Acosta, presidente.
Ecuador	ATRH, Asociación de Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Ecuador. Encuesta.	Encuesta CSA Maximina Salazar, presidente.
Ecuador	ASEDAL, Asociación de Trabajadoras Domésticas Aurora de la Libertad.	Encuesta CSA Olga María Méndez Espinosa, coordinadora
Estados Unidos de América	DWU, Domestic Workers Union. Reportaje de CSI (noviembre 2010).	CSI, Reportaje "Te puedo matar y nadie lo sabría", 29 noviembre 2010, pagina web. Priscilla González, directora
Guatemala	ATRADHOM, Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila. Parte de COSME, Consorcio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres de la Economía Informal, en que participa SITRADOMSA, Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y A Cuenta Propia.	Encuesta CSA. Maritza Velásquez Estrada, coordinadora general.
Perú	SINTRAHOGARP, Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú.	Encuesta OIT-ACTRAV. Adelina Díaz Uriarte, asesora nacional.
Perú	ANTRAH, Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar	Encuesta CSA. Epifania Mantilla, presidenta. María Elizabeth Carhuapoma, secretaria, Rosalina Carrillo Bruno, asesora, religiosa de María Inmaculada.
Perú	SINTRAHOL, Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Lima.	Encuesta CSA. Leddy Mozombite Linares, secretaria general.
Perú	ASTHOREL, Asociación de Trabajadoras del Hogar de la Región Lima.	Encuesta CSA. Carlota Rafaela Rapray Robles, secretaria general
República Dominicana	ATH, Asociación de Trabajadoras del Hogar. Integrada a FENATRAHOGAR, Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar.	Encuesta CSA. Victoria García, presidente. Con el apoyo del Solidarity Center-AFL/CIO.
República Dominicana	ASOMUCI, Asociación de Mujeres Unidas de Coordinación Independiente. Integrada a FENATRAHOGAR	Encuesta CSA. Gladys Peña, presidente.
Uruguay	SUTD, Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas de Uruguay.	Tomado de una intervención en el taller para el Cono Sur del GTAS (Montevideo, noviembre 2009), con el complemento del documento "Las Relaciones Laborales en Uruguay desde 2005, OIT/Dialogue, Graciela Mazzuchi, 2009.

Las encuestas completas se presentan en otro documento (en el sitio web CSA).

En esta síntesis se analizan los contenidos comunes en relación a:

- características de la organización: antigüedad, origen, tamaño de la representación, tipo de organización, cuotas, representación.
- estrategias: coordinación y alianzas con organizaciones no sindicales, comunicación, capacitación, acción legislativa, negociación colectiva, estrategias específicas hacia inmigrantes, otras relaciones con áreas públicas, contactos internacionales.

I. Características de la organización

1. Antigüedad. UPACP es la organización más antigua (fundada en 1946, con registro desde 1960, y antecedentes de comienzos de siglo). En ese mismo país, SINTECAF también tiene larga tradición (1963). En los años setenta y ochenta fueron creadas otras tres organizaciones (ANTRAH, 1972; ASEDAL, 1984, y ATH, 1989). En los años noventa nacieron otras cinco (ASTRADOMES, 1990; FENATRAHOB, 1993 (con antecedentes en los años ochenta); ASOMUCI, 1993; FENATRAD, 1997; ATRH, 1998). Las restantes corresponden a la última década: DWU, 2000); las otras tres peruanas (entre 2006 y 2009), y ATRAHDOM (2009). De 2011 es la creación del nuevo sindicato vinculado a la asociación guatemalteca (SITRADOMSA) y de la nueva federación dominicana (FENATRAHOGAR). Un caso particular es SUTD, que aun cuando fue fundado en 2005, proviene de una estructura de 1986 (a su vez con antecedentes en 1971).

2. Origen. SINTECAF, FENATRAHOB y ANTRAH nacieron en relación a la iglesia católica, carácter que mantiene la última. Otra forma de referirse a esta dimensión es la que aparece en FENATRAHOB y ASEDAL, referido a episodios sociales: en la primera, en 1984, una trabajadora del hogar fue acusada de robo por su empleador por reclamar sus beneficios por años de trabajo, con lo que estuvo a punto de entrar a la cárcel, lo que precipitó la decisión de fundar un sindicato. En la segunda en ese mismo año, un grupo de trabajadoras decidió organizarse al conocer que un empleador había quemado la cara

de una compañera con una plancha, por no haber planchado su terno.

3. Tamaño de la representación. La organización de mayor tamaño es UPACP, que declara 50 mil afiliados y una representación más amplia sobre 200 mil, en cuanto al número de quienes tienen obra social sindical. Entre las restantes varían desde tamaño medio-pequeño (6 mil SINTECAF, 7 mil FENATRAHOB, 4 mil DWU, 2.2 mil ASEDAL, 2.6 mil ASOMUCI).

4. Tipo de organización. Nueve de las organizaciones están vinculadas a centrales y confederaciones nacionales: las dos de Argentina (a CGTRA y CTA), la boliviana (a COB), la brasileña (a CUT), dos peruanas (SINTRAHOGARP a CUT y SINTRAHOL a CGTP), las dos dominicanas (ASOMUCI a CNTD y ATH a CNUS), y la uruguaya (al PIT-CNT).

De este total, destaca que:

- dos son federaciones (FENATRAHOB y FENATRAD, esta última agrupando 35 miembros).

- ASOMUCI está integrada a una entidad de mayor ámbito de carácter movimientista (FUTJOPICIF, Federación Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio Informal y Afines).

- la brasileña está, a su vez, integrada a una entidad de mayor grado, en aplicación del enfoque de representación del sector terciario (CONTRACS, Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios).

- las dos dominicanas han creado una federación, como lugar de encuentro entre dos centrales nacionales (FENATRAHOGAR (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar)).

Entre las asociaciones, se encuentran otros tres casos de vinculación con el sindicalismo en un plano menor:

- ASTHOREL, ya que formalmente es asociación, pero ha constituido un sindicato regional (Sindicato de Trabajadores del hogar en la Provincia de Huara). Asimismo, declara que tiene coordinación con CUT y CGTP.

- ATRAHDOM, que se define como un espacio múltiple no sindical, aunque integrando COSME (Consortio de Organizaciones



Sociales y Sindicales de Mujeres de la Economía Informal), en cuyo interior se ha creado SITRADOMSA. Asimismo, señala que es reconocida por la UGT.

- DWU, quien aclara que la sindicalización de las trabajadoras del hogar está explícitamente excluida de la ley sobre las relaciones de trabajo. Sin embargo, considera que “es lo más parecido a un sindicato: una organización dirigida por los trabajadores, para los trabajadores. Si pudiera, se registraría como sindicato”. También destaca su relación con el sindicato de los porteros de edificios, que “saben quienes son los trabajadores domésticas en los edificios, y quienes son los empleadores buenos y malos”. DWU es parte de la National Domestic Workers Alliance, que a su vez integra el New York City Central Labour Council, organizado por AFL-CIO. En el marco del Congreso de los Trabajadores Excluidos, en mayo 2011, aquella alianza ha firmado una asociación con la Central.

En dos casos, se efectúan reconocimientos explícitos al papel jugado por la Central en relación a la estructura propia para trabajadoras del hogar:

- ATH destaca el papel del Departamento de Políticas de Equidad de Género de la CNUS, para cambiar la situación caracterizada como “unos años de bajo perfil”, cuando en 2009 decide fortalecerlas orgánicamente para aumentar su capacidad reivindicativa e incidencia en la sociedad, luego de la realización de un taller de planificación estratégica con los auspicios del Centro de Solidaridad de AFL-CIO, en que se seleccionó a las trabajadoras domésticas, entre otros colectivos.

- SUTD describe que la reconstrucción del sindicato estuvo a cargo de la Secretaría de Organización del PIT-CNT, con el apoyo del Departamento de Género y Equidad (DEG) y del Sindicato de la Agua.

Dos organizaciones peruanas tienen planes de desarrollo sindical: SINTRAHOGARP menciona que piensa en impulsar la Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadoras del Hogar en el Perú; ASTHOREL tiene la perspectiva de crear un sindicato de trabajadoras al cuidado de niños meno-

res en los Programas Wawa Wasi (Casa de niños) promovidos por el Estado.

5. Pago de cuotas. Algunas de las organizaciones explicitan que no cobran cuotas (ATH, ASTHOREL, ATRAHOM), aclarando esta última que es así para que su accionar sea amplio. Otras aclaran que el pago es escaso (SUTD) y que tiene casi tres veces más “seguidores” que afiliados (SINTTAHOL).

6. Representación. Algunas de las organizaciones encuestadas presentan detalles sobre su representación, relacionado o no con la existencia de una norma legal al respecto:

- en Argentina, UPACP cubre a trabajadores con tareas tales como el lavado, planchado, cocina y la organización del hogar, cuidado de personas mayores o convalecientes de una enfermedad –sin desarrollar tareas propias de la enfermería– tareas de jardinería hogareña y del cuidado de la casa (actividad propia de los denominados “caseros”; en muchos casos matrimonios que viven dentro del predio o en la misma y única casa), choferes de vehículos de las casas de familia.

- en Perú, SINTRAHOL utiliza una clasificación similar, incluyendo paseo de perros, limpieza de automóviles, pago de servicios, acompañamiento de niños en lugares públicos.

- DWU declara representar a trabajadores de la limpieza, cuidado de niños, y acompañamiento de ancianos.

- ASTHOREL ya afilia al subcolectivo de cuidadoras de niños.

Un caso particular es el guatemalteco, donde ATRADHOM desarrolla una estrategia de representación múltiple de mujeres trabajadoras de diferentes espacios, lo que se refleja en su propia denominación, al incluir trabajadoras a domicilio y de maquilas, además de apoyar a mujeres trabajadoras de otras ramas económicas (como el campo y la agricultura). Su organización vinculada, SITRADOMSA se caracteriza también por mencionar explícitamente a los trabajadores por cuenta propia. En una nota de prensa, la asociación incluso ha mostrado la relación existente entre, en

algunos casos, el trabajo doméstico y la prostitución, como forma extrema de mejoramiento de los ingresos de las trabajadoras del hogar en una segunda ocupación.

En dos países, las organizaciones incluyen una importante proporción de trabajadoras inmigrantes de otros países:

- en Rep. Dominicana, ATH y ASOMUCI afilian a trabajadoras haitianas, las que se instalaron en el país para desempeñar este trabajo ante la salida de mujeres dominicanas en dos sentidos: primero, en la década de los 80, las trabajadoras domésticas nativas, hacia el oficio de textileras en las zonas francas, aunque allí se les pagara menos, porque con ello “elevaban su autoestima como trabajadoras”, y mejoraban sus condiciones de trabajo en términos de la duración de la jornada. Luego, también hubo una fuerte emigración de dominicanos al exterior, incluyendo trabajadoras domésticas. En los últimos años, la crisis de las zonas francas han llevado nuevamente a que trabajadoras dominicanas cesanteadas se desplacen al trabajo doméstico

En el caso de ATH, la última campaña de afiliación (en 2009) derivó en la incorporación de 200 trabajadores, de las cuales 80% son haitianas.

- en Costa Rica, sobre 100 mil trabajadoras domésticas, casi la mitad son migrantes (90% nicaragüenses), muchas de ellas en zonas colindantes, mediante desplazamientos transfronterizos. Por ello, ASTRADOMES fue creada como un lugar de confluencia de trabajadoras costarricenses y extranjeras (sobre todo nicaragüenses, aunque también colombianas y peruanas) y sigue teniendo mayoría de estas últimas entre sus afiliadas, aunque hacia fines de los años noventa se desarrolló “un proceso de distanciamiento y hasta xenofobia” de las primeras hacia las segundas, que resultó en el alejamiento de aquellas, intentando formar otra organización, lo que no se concretó. Algunas

de las trabajadoras inmigrantes han tenido cargos en la directiva.

La mayor parte de las organizaciones excluyen la sindicalización de hombres lo que se refleja desde su propia denominación. Una excepción destacada es SINTRAHOL, que lo registra formalmente (la “doble T”), aunque señala que ha sido difícil concretarlo porque “en las campañas de afiliación se ha comprobado que a los hombres les cuesta identificarse como trabajadores del hogar”. En Argentina, UACP explicita que incluye a hombres. También en Perú, ASTHOREL aclara que “por ahora” no representa a hombres.

II. Estrategias

Las respuestas al cuestionario son básicamente descriptivas de distintas líneas de acción, sin avanzar hacia evaluaciones sobre resultados².

1. Coordinación y alianzas con organizaciones no sindicales. Este es un campo destacado por varias organizaciones, centrado en la relación con ongs especializadas:

- ATRADHOM tiene relaciones con la Instancia Coordinadora de la Maquila, el Movimiento Nacional de Derechos Humanos, la Agenda Legislativa de las Mujeres, el grupo promotor de la Marcha Mundial por la Paz y la No Violencia, y el Movimiento Humanista.

- ATH menciona: las organizaciones Tu-Mujer, COIN (Centro de Orientación Integral), CIPAC (Centro de Investigación para la Acción Femenina), CENSEL (Centro de Servicios Legales a la Mujer), CEDEE (Centro Dominicano de Estudios de la Educación), CUDEM (Comité por la Unidad de los Derechos de la Mujer), y PROFAMILIA.

- en Perú, SINTRAHOL y ANTRAH trabajan con ADC (Asociación de Desarrollo Comunal) y SINTRAHOGARP con el CCTH (Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar).

- ASEDAL tiene relaciones con CEPAM (Centro de Promoción y Acción para la

2 Una excepción es ATRAHDOM, quienes describe experiencias fallidas: el intento de conformación de una cooperativa de ex trabajadoras de la maquila, para lo cual la Asociación había conseguido máquinas y pedidos de trabajo, pero al final decidieron no crearla; y el intento de realizar talleres de formación a mujeres de colonias marginales, que enfrentó problemas de liderazgo local. De forma vinculada, también avanza hacia los aprendizajes derivados de su práctica: “es mejor coordinar con espacios mixtos que explícitamente de mujeres ... es mejor coordinar y apoyar, hacer alianzas de respeto y apoyo mutuo, sin precisamente ser afiliadas ... es mejor ser oposición, opinión y resistencia sin tener recursos, los recursos doblegan a muchas organizaciones.... quien apoye a la Asociación debe respetar su propia autonomía de decisiones ... es mejor no plegarse a lo que dicen otras organizaciones, sino tener el sistema de investigación propio”.



Mujer) y CONAMU (Consejo Nacional de las Mujeres).

2. Comunicación. Un aspecto central de las estrategias de sindicalización es el referido a la utilización de espacios públicos³. En la práctica, se encuentra una variedad de formulas: ATH aplica su campaña de afiliación abordando a las trabajadoras al momento de bajar del autobús cuando estas se dirigen a su trabajo, los sábados de 7.am. a 9.am. ANTRAH visita centros educativos nocturnos; ASTRODAMES busca el contacto con las trabajadoras inmigrantes en los Parques La Merced y Central SINTECAF ha desarrollado un trabajo de descentralización, disponiendo de espacios físicos en los Centros de Participación Comunal, para brindar información a empleadas y empleadores de los barrios. DWU presenta una estrategia más desarrollada, que incluye: el establecimiento de contacto con las trabajadoras "allí donde se encuentren": en los terrenos de juego, en los parques, iglesias, estaciones, transportes públicos; y la formación de algunas de sus afiliadas que viven y trabajan en las zonas clave de la ciudad, para que actúen como intermediarias, a través de una red de respuesta rápida, basada parcialmente en el modelo de los delegados sindicales: con ello, una representante del DWU "tendrá una perspectiva de lo que esté sucediendo en su zona, formará a las trabajadoras y las apoyará, y éstas podrán reaccionar rápidamente en caso de abuso. Podría también incluirse en este comentario su estrategia de apoyo a las trabajadoras domésticas "que intentan que se haga justicia después de haber sufrido graves formas de abuso y de explotación, ya que a veces se organizan manifestaciones delante de la casa o de la empresa del empleador y se lo denuncia en los medios de comunicación a fin de advertir a sus vecinos y a sus colegas de lo que está haciendo y obligarle a que le pague a la trabajadora la debida compensación". Las acciones judiciales han conseguido recupe-

rar en tribunales cerca de 500 mil dólares en concepto de salarios impagados.

3. Capacitación. Esta línea está muy extendida⁴:

- FENATRAD participa del programa "Trabalho Doméstico Cidadão", que garantiza la calificación profesional y elevación de la escolaridad de centenas de trabajadoras del Norte, Nordeste y Sudeste del Brasil.

- UPACP ha creado (en 2006) una Escuela de Capacitación, con el fin de lograr la profesionalización de sus afiliados, con sedes en la Ciudad de Buenos Aires, localidades del Conurbano Bonaerense y la provincia de Formosa. Tiene apoyo de la cartera laboral y del Ministerio de Educación, así como sus equivalentes locales e intendencias municipales. Las actividades docentes abarcan cursos propios de esta ocupación, enseñanza primaria y secundaria, y cursos de idioma inglés y jardinería.

- ATH ha realizado talleres y seminarios de capacitación sindical, autoestima, cursos de alfabetización, cocina, repostería, planificación familiar, actividades culturales.

- ANTRAH ha creado un Centro de Educación Técnica Productiva (CETPRO) con diversas carreras profesionales.

- ASTHOREL desarrolla un círculo de estudios, y tiene una alianza estratégica con la cartera laboral del gobierno limeño para la certificación de las trabajadoras del hogar en manipulación y técnicas culinarias, primeros auxilios y cuidado de mascotas.

- ATRH realiza cursos sobre violencia contra la mujer, acceso a la seguridad social y autoestima.

DWU presenta un interés especial por la variedad de líneas:

- organiza programas educativos para que las afiliadas comprendan que tienen determinados derechos. "Se reivindica que el trabajo doméstico es una profesión como otra, digna del respeto de la sociedad y de una protección por medio de la legislación. Toda la vida se ha dicho que se trata de un trabajo no cualificado, pero eso no es verdad: hace

3 Esta cuestión ya ha sido recomendada por CONLACTRAHO: "ir al encuentro" de las trabajadoras en trenes y supermercados (en C.Rodríguez y A.Moreno: "La construcción de una estrategia de laboralización de las trabajadoras del hogar" (en Trabajo Informal y Sindicalismo, CINTERFOR, 2005).

4 Desde un enfoque más amplio, FENATRAHOB ha destacado su utilización del enfoque intergeneracional, en tanto considera que el conocimiento de las antiguas trabajadoras sirve como aporte a las nuevas.

falta un cierto grado de cualificaciones, de experiencia y de conocimientos para cuidar de los niños y de las personas mayores y para llevar una casa en condiciones”.

- desarrolla actividades de formación sobre negociación, para enfrentar un “problema principal: muchas veces los empleadores no se establecen acuerdos por escrito, y cuando la trabajadora empieza a trabajar se le incorpora toda una serie de tareas”. Para ello, procura que las trabajadoras “pidan cierto grado de claridad en la descripción del empleo que va a comenzar a desempeñar”. En esta dirección, ha publicado en su sitio web un contrato de trabajo estándar que los empleadores y los trabajadores pueden imprimir.

- ha creado el primer curso de cuidadora de niños de NY, en asociación con el programa de estudios laborales de la Universidad de Cornell. Las trabajadoras reciben formación básica durante un mes (cuatro sábados, todo el día) sobre pediatría, psicología infantil, prevención de accidentes en el lugar de trabajo, primeros auxilios, técnicas de negociación, etc. Al finalizar el curso, la universidad otorga un diploma, el cual DWU recomienda se lo presente en las entrevista de trabajo o utilizarlo para negociar un aumento de sueldo.

- está preparando un programa de formación complementaria, dirigido a empleadores pudientes que son muy exigentes en cuanto al mantenimiento específico de determinados tejidos costosos u objetos de plata heredados de generación en generación, en cuanto a la forma de doblar la ropa, de colocar los cubiertos en la mesa, etc.

- en el contexto de la nueva ley, el DWU está colaborando con el Ministerio de Trabajo del Estado de NY con el fin de formar a sus investigadores sobre las realidades del sector: cuáles son sus dinámicas, las tácticas de escapatoria habituales que utilizan los empleadores, las condiciones a las que se enfrentan las trabajadoras domésticas cuando intentan negociar, etc.

4. Acción legislativa. Todas las organizaciones mencionan este eje:

- FENATRAHOB ha sido la promotora del proyecto que finalmente se convirtió en Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del hogar, en 2003. Su campaña comenzó desde el momento de su creación, diez años antes, a través de foros, debates y acciones nacionales. En 1998 obtuvo consenso entre parlamentarios, presentando el proyecto en una conferencia de prensa. Ese mismo año alcanzó media sanción, en una versión reducida. Al momento de aprobarse, el gobierno no invitó a las dirigentes al acto de presentación. Posteriormente ha habido una fuerte discusión pública sobre la ley, que la Federación ha interpretado se debe a que “la gente estaba acostumbrada por siglos a hacerse servir, a ver a la mujer campesina que trabaja de “empleada” en sus casas como si fuera alguna persona de menor categoría”, pero en este proceso considera que ha logrado tener apoyo de muchas personas. Actualmente pretende avanzar hacia la incorporación de las trabajadoras a la ley general de trabajo.

- ASTRADOMES presenta una situación similar, ya que apenas fundada comenzó una campaña por una ley específica, en relación a un proyecto congelado en la legislatura desde entonces. En 2005 enfrentó la nueva Ley de Migración, que eliminó los permisos e incluso intentó hacer desaparecer los renovables, lo que fue apelado ante la Sala Constitucional, que hizo lugar a varias de las objeciones (en 2007). A fines del 2008 se aprobó finalmente una ley promovida por la Asociación.

- DWU relata que su principal logro ha sido conseguir, en noviembre 2010, una ley del Estado de Nueva York que reconoce los derechos de las trabajadoras domésticas, por primera vez en el territorio de EEUU. La ley estipula un día de descanso semanal, un mínimo de tres días de descanso anuales después de un año de trabajo, la remuneración de las horas suplementarias para una mayor categoría de trabajadoras domésticas, una protección contra el acoso y la discriminación y un seguro en caso de accidente para las trabajadoras a tiempo parcial.



■ UPACP⁵ ha centrado buena parte de su actuación en consensuar y obtener una reforma del Estatuto vigente desde 1956, al que considera obsoleto e inequitativo, por diferenciarse de la normativa general. Comparativamente, las trabajadoras del hogar: tienen una indemnización por despido un 50% menor y preaviso y vacaciones acotados; no tienen licencia por maternidad, licencia por matrimonio, cobertura de accidentes de trabajo, asignaciones familiares, e indemnizaciones agravadas ante despidos incausados; no se exigen formalidades respecto de los recibos de sueldo. Las retribuciones están pautadas por el Consejo del Servicio Doméstico, dependiente de la cartera laboral, en niveles siempre inferiores al salario mínimo. El objetivo de la UPACP ha sido cambiar el régimen legal, ajustándolo a la realidad y a la legalidad. La realidad cotidiana dice que las personas que se desempeñan y prestan servicios laborales en casas de familia son trabajadores “lisos y llanos” (como los de cualquier otra actividad), y que así se los debe “tratar y considerar”. Tal consideración y tratamiento necesariamente debe tener una “recepción legal”, mediante un “marco normativo” propio y adecuado. Es decir, que se respete normativamente una realidad. Desde 2010, la Unión ha apoyado el nuevo proyecto de ley, ya que se acerca a un reconocimiento justo a las personas que prestan laborales en casas de familia, ya que comienza a considerar a las personas que prestan labores en casas de familia, como trabajadores dependientes, quasi equiparados -en su régimen legal- a los contemplados dentro de la Ley de Contratos de Trabajo. Esto es algo justo, igualitario e inclusivo (social y legalmente hablando). La ley es un gran avance en cuanto a que lleva a un régimen de trabajo pautado, con una adecuada protección contra el despido arbitrario; y con licencias, ordinarias (vacaciones) y especiales (por embarazo, enfermedades, fallecimiento de un familiar directo y para poder rendir exámenes por estudios).

■ FENATRAD señala que es la propia Constitución la que excluye a las traba-

jadoras domésticas de algunos derechos asegurados a todos los otros trabajadores, lo que ha sido enfrentado por el sindicalismo mediante un proyecto de enmienda, que propone la equiparación de derechos. La Federación (junto con CONTRACS y CUT) también desarrolla una estrategia en relación al hecho que la FGTS (Fondo de Garantía por Tiempo de Servicios) no las reconozca y que (en 2009) el Tribunal Superior del Trabajo retrocedió respecto de decisiones anteriores, al negar que una trabajadora tuviera derechos como las vacaciones y el aguinaldo, luego de trabajar 18 años en una misma residencia.

■ ATH tuvo iniciales niveles de incidencia en propuestas de adecuación de la legislación laboral a los intereses de las trabajadoras del sector, al presentar al Congreso en 1989 una propuesta de modificación del Código de Trabajo, retomada luego en 1991, alcanzando a ser convocada a una vista pública sobre la ley, que se llegó a aprobar en la Cámara de Diputados, pero que perimió en el Senado.

■ ATRADHOM ha participado en la mesa de discusión y análisis de reformas al Código de Trabajo, en relación a las mujeres del campo y la ciudad.

■ SINTRAHOGARP ha desarrollado actividades de seguimiento de la ley para el sector, con la cartera laboral y mujeres parlamentarias (mediante una audiencia pública). En este mismo país, ASTHOREL ha instalado un Comité de Vigilancia Ciudadana para vigilar el cumplimiento de la ley, solicitando inspecciones de trabajo y la realización de un censo en la Región Lima.

■ SUTD (y PITCNT) han actuado en relación a la ley 18065 del 2006, que creó un régimen especial. Hasta entonces, la remuneración era decretada por el Poder Ejecutivo, con diferencias entre Montevideo y el interior, no se preveía descanso intermedio ni nocturno, pago de horas extras, ni derecho al despido hasta luego un año de antigüedad al servicio de un empleador/a. Desde 1984 eran beneficiarias del seguro de enfermedad (asistencia médica y subsidio en caso de li-

⁵ Estos comentarios se basan en un reportaje efectuado a Carlos Brassesco, el asesor de la Unión, complementario de la respuesta general (abril 2011).

cencia por enfermedad) si cumplían ciertos requisitos. La ley adoptaba una iniciativa de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades del Uruguay, eliminándose un piso mínimo horario para considerar a la trabajadora como dependiente, y estableciéndose 48 horas semanales y 8 diarias, e incorporando formalmente al sector al sistema de fijación de salarios (uno nacional y por franjas) y categorías del Consejo de Salarios, mediante negociación colectiva.

■ SINTRAHOL participa en procesos judiciales en los diferentes juzgados contra despidos intempestivos, por la seguridad social y el pago de beneficios, y que ha elaborado un proyecto para que el gobierno exija un Padrón Único para Empleadores/as.

5. Negociación colectiva. El único caso latinoamericano en que existe negociación colectiva es el uruguayo, a partir de la ley mencionada, en cuyo marco se creó la categoría "Grupo Servicio Doméstico", y se buscó una contraparte legal, interesando a la Confederación Empresarial del Uruguay (CEDU) que representa a empresas principalmente medianas y pequeñas, pero la Cámara de Comercio se opuso. Posteriormente, se propuso este papel a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay, una asociación civil sin fines de lucro fundada en 1995, quien aceptó, lo que permitió que en 2008 se firmara un convenio⁶.

En otros dos países existen potencialidades para alcanzar una negociación colectiva para el sector:

■ la reciente ley norteamericana invita al Ministerio de Trabajo a llevar a cabo un es-

tudio sobre la viabilidad de una negociación colectiva en nuestro sector.

■ el proyecto de ley argentino del 2010 también establece una negociación colectiva para el salario mínimo, así como para la determinación de las categorías profesionales.

6. Estrategia específica hacia inmigrantes. Como ya se mencionó, este plano está presente de manera central en el caso de Rep. Dominicana y Costa Rica:

■ ATH ha creado un Foro Binacional con las organizaciones sindicales haitianas, y elaborado una propuesta para la Secretaría de Estado de Educación dirigida a aplicar un programa de alfabetización para aplicarlo regionalmente en el que están incluidas las inmigrantes haitianas.

■ ASTRADOMES comenzó realizando talleres en los parques ya mencionados, aunque en cierto momento estas acciones fueron prohibidas por la municipalidad, con lo que el trabajo debió seguir por otras vías. Además, la Asociación presta servicios de capacitación y asesoría legal y se ha asociado en frentes de defensa de los derechos de las mujeres migrantes, en particular con los grupos CEFEMINA y Género y Sociedad. Con el Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS) creó la Red de Promotoras Voluntarias para la Defensa de los Derechos de las Mujeres Migrantes Trabajadoras. ASTRADOMES también tiene planes de fomentar la organización de las trabajadoras del hogar en otros países de Centroamérica, dando lugar a una estructura subregional.

⁶ El acuerdo establece: salario mínimo y un procedimiento de ajuste; una gratificación extraordinaria; prima por antigüedad; indemnización por despido parcial; adicional por cumplimiento de las tareas fuera del lugar de trabajo; horas extras, condiciones de trabajo ("dignas, libre de acoso moral y sexual, respetando el derecho a la intimidad, protegiendo la integridad psicofísica"), ropa y útiles de trabajo; intermedio de media hora pagada en caso de que sea con retiro, y un mínimo de dos horas para las trabajadoras con cama, así como un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que comprenden todo el domingo y parte del sábado o lunes a acordar, así como un descanso nocturno de 9 horas ininterrumpidas para quienes viven en el hogar.; fijación de 18 años como edad mínima; cobertura de desempleo y e indemnización por despido, luego de 90 días corridos de iniciada la relación laboral y una especial si estuviera embarazada; pago de una prima de antigüedad a partir de un año; el 19 de agosto como feriado pago, rememorando el día en que se convocó por primera vez a los Consejos; despido parcial en caso de reducción horaria; compensaciones a acordar (cuando el trabajador cumple sus tareas fuera del lugar habitual de trabajo (vacaciones del empleador); provisión de útiles de trabajo y vestimenta adecuada que el trabajador deberá utilizar y mantener en el lugar de trabajo; no motivo de despido los reclamos por aumentos salariales obligatorios o por exigir el cumplimiento de la ley de trabajo del servicio doméstico o por inscripción en la seguridad social; reconocimiento de la igualdad de oportunidades; negociación de buena fe y derecho a la información y cláusula de paz; cláusula de salvaguarda donde se establece que si cambian las condiciones económicas cualquiera de las partes puede convocar al Consejo a los efectos de analizar la situación; compromiso de trabajar conjuntamente en procura de la formalización y la legalidad y creación de una comisión para tratar los temas de categorías laborales e instrumentación del contrato escrito. El resto de las aspiraciones de las trabajadoras quedaron recogidas en forma programática y su estudio se dirigió hacia delante y a través de comisiones.

Otros ejemplos de trabajo en materia migratoria son:

- SINTECAF, que actúa conjuntamente con la Oficina de Migraciones de Córdoba, que le brinda a las migrantes el derecho al trabajo y la posibilidad de acceder al mismo, mientras se tramita su documentación. El principio que se utiliza en este trabajo es que todos los migrantes extranjeros tienen el mismo derecho que los demás habitantes, aunque estén indocumentados. El sindicato ha tenido extranjeras miembro de la Comisión Directiva.

- DWU señala que sus cursos de capacitación sobre derechos de las trabajadoras del hogar incluye la cuestión de que estos tienen vigencia con o sin papeles en regla.

7. Otras relaciones con áreas públicas.

Además de varios ejemplos mencionados hasta el momento, varias organizaciones desarrollan otras formas de vinculación con el sector público:

- en Perú, se mencionan varios ejemplos en esta dirección: SINTRAHOGARP participa de la MIMDES (Mesa de la Sociedad Civil convocada por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social) para el seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades; ANTRAH tiene un convenio con el Ministerio de Trabajo que ha dado lugar a la creación de un centro evaluador de trabajadoras del hogar.

- en Ecuador, ASEDAL trabaja en relación al Ministerio de Relaciones Laborales y de Política.

- en Guatemala, ATRADHOM trabaja en relación a espacios públicos como la Defensoría de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Defensoría de las Mujeres Indígena.

- en el Cono Sur, UACP y SUTD señalan su trabajo en relación con las estructuras gubernamentales que fijan las escalas salariales básicas y de la actividad. (ver SINTECAF en relación con las trabajadoras inmigrantes). Una situación similar se presenta en Guatemala, donde ATRAHOM menciona que es consultada por la comisión parietaria del salario mínimo en las actividades de exportación de la maquila.

8. Contactos internacionales. El caso más importante y conocido es el de CONLACTRAHO, al cual están afiliadas 18 organizaciones en 13 países, incluyendo la mayor parte de las encuestadas para este informe, entre las cuales figuran también casi todas las miembro de la conducción (FENATRAD, ASTRADOMES, SINTECAF, ATHR). Las que no están integradas son seis: UACP, ASEDAL, ATRADHOM, ASTHOREL, ANTRAH, ASOMUCI, y DWU (aunque esta última no pertenece al campo geográfico de representación). Esta pertenencia a llevado a actuaciones conjuntas en Costa Rica y Dominicana (un seminario taller binacional). ASEDAL también menciona su relación con FENATRAD.

Otros dos casos destacados son:

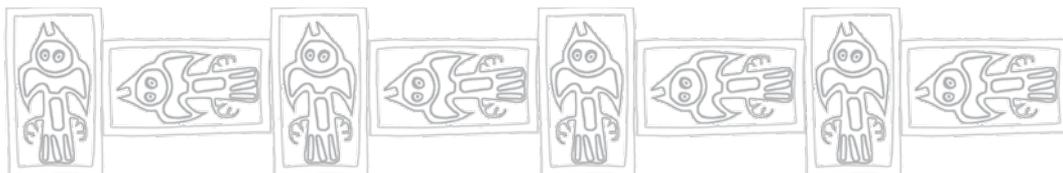
- SINTRAHOL, que es miembro (y parte de la conducción) de la IDWN, Red Internacional de Trabajadoras del Hogar⁷, y Global Women Strike (Huelga Mundial de Mujeres).

- ASUMUCI, que es afiliada a WIEGO (Women in informal employment: globalizing and organizing), STREETNET y la Red SEICAP (Sindicatos de la economía Informal de Centroamérica y Panamá), en estos dos últimos casos por su pertenencia a la Federación ya mencionada.



⁷ De la IDWN participan también WIEGO, UITA/IUF, y otras dos organizaciones latinoamericanas: IPROFOTH Perú y NUDE Trinidad Tobago.

AUTOREFORMA Y COMUNICACIÓN: EL MAPA DE WEBS SINDICALES DE LAS AMÉRICAS¹



Alvaro Orsatti y Alexandre Praca

I. Antecedentes

La actividad sindical tiene en la comunicación social un campo de gran importancia, atendiendo a la necesidad de aumentar su visibilidad hacia el conjunto de la sociedad y de avanzar en su membresía².

El eje de acción "Organización y funcionamiento" del programa sobre Autoreforma Sindical incluye el subeje "Comunicación sindical con la sociedad". En la fundamentación (documento síntesis 2009) se señala que:

- la comunicación externa es un componente de la Autoreforma, dirigida a enfrentar el hecho de que parte de la población identifica al sindicalismo con "problemas" y "conflictos". La comunicación es entonces el instrumento de que dispone el sindicalismo para mostrar su identidad y aumentar su credibilidad social.
- además, la comunicación es clave para la política de organización y representatividad hacia los colectivos no sindicalizados,

En la primera reunión (abril 2009), también se había destacado que:

- es una nueva forma de hacer sindicalismo, en que la comunicación no debe ser vista

solo como una herramienta sino como parte central de la estrategia sindical.

- hay que tener en cuenta principios como el de "quien no comunica no existe", y "no hay que dejar nuestra imagen en manos de otros, porque estos nos miran como quieren". La pregunta a encarar es "cómo queremos que nos vean". La forma de comunicación es parte de la identidad sindical.
- la comunicación es clave para alcanzar estrategias de alianzas del sindicalismo con otros sectores, y para visibilizarlas después.
- uno de los problemas a resolver es que una buena parte de la población identifica al sindicalismo con "problemas" y "conflictos", por ejemplo un paro de transporte o de otros servicios esenciales.
- la comunicación es clave para llegar a sectores de trabajadores dispersos y no organizados, así como para alcanzar estrategias de alianzas con otros sectores, y para visibilizarlas después.
- las formas de comunicación tienen que estar ajustadas a quienes se dirige, registrando hechos como, por ejemplo, que entre

¹ Una primera versión de este informe fue presentado en la Conferencia Sindical FES-CSA • "Democratización de la Comunicación", Montevideo, 1-2 noviembre 2010.

² Ello incluye la profesionalización y la interrelación entre diversas disciplinas. Ver una experiencia australiana (www.creativeunions.org)

los jóvenes los mensajes de texto son la vía de organización y movilización colectiva para asistir al concierto de una banda.

■ el sindicalismo debe incorporarse también al debate sobre la democratización de los medios y la concentración del poder.

II. El mapa mundial de webs sindicales y su componente americano

Este informe presenta una primera evaluación de las páginas web sindicales, en tanto uno de los principales vehículos de comunicación de las organizaciones.

En el plano mundial, puede estimarse (revisión efectuada en noviembre 2010) su grado de difusión con base en el directorio de la CSI: sobre 301 organizaciones afiliadas, el 52 % del total tiene webs, con una distribución que ubica a la región europea como aquella en que su extensión es mayor (87%), la asiática-africana como la de menor (32%), y Las Américas en una situación intermedia (47%).

El número real de web es menor si se atiende sólo a aquellas que están efectivamente activas: las proporciones se reducen a 46% en el total, a 80% en Europa, a 28% en Africa-Asia, y a 33% en Las Américas.

	Total	Europa	Asia y Africa	Américas
1.Total de organizaciones	301	84	158	64
2.Organizaciones con web	158	73	52	39
3.% de organizaciones con web	52	87	32	47
4.organizaciones con web activas	139	67	44	21
5. % de organizaciones con web activas	46	80	28	33

Fuente: web CSI

Para este balance sobre la región americana se ha investigado un universo mayor, incluyendo organizaciones no afiliadas a CSI y CSA, en 27 países.

El análisis fue efectuado en dos momentos (noviembre 2010 y abril 2011), para detectar el grado de movilidad entre web activas y pasivas.

	Total	Detalle
Total	52	
Cono Sur	17	Brasil 10, Argentina, Chile, Paraguay 2, Uruguay 1.
Andina	9	Ecuador 4, Colombia 3, Perú 2
Centroamérica	8	Panamá, Guatemala, Costa Rica 2, Nicaragua y El Salvador 1
México	4	
Caribe	8	Cuba 2, Guyana, Haití, Trinidad Tobago, Barbados, Puerto Rico y Rep. Dominicana 1
América del Norte	6	Canadá 4 y EEUU 2

Este conjunto fue construido con búsqueda directa en la web y con referencias externas, que confirmaran que, al menos en alguna época reciente, existieran tales webs. Se han incluido blogs (encontrándose tres de estos formatos).

Se han mantenido las web detectadas en la primera consulta aunque luego no aparecieran en la segunda.

También se ha calculado el universo de web inactivas, en el sentido de que en algún momento han existido pero ya no estaban



operativas en la primera consulta, las que son 12, con un peso importante (casi 20%) de un total que las incluya, junto a las activas.

Un aspecto adicional es que el directorio de CSI requiere actualización en dos sentidos: ocho web de organizaciones afiliadas todavía no están allí registradas; y cinco web que sí figuran ya no están activas.

III. Ranking de las web americanas

Sobre este universo, es posible analizar algunas de sus características.

En el caso de las web activas, se ha elaborado una tipología sencilla, centrada en la capacidad descriptiva. Para ello, se ha optado por destacar tres datos básicos:

- conducción de la central, en cuanto a cargos directivos y áreas funcionales en que se desempeñan.

- estatuto. Generalmente se presentan breves notas sobre la "misión", "valores", "principios", "visión" u "objetivos" (así como la "historia") de la organización, pero se consideró que la verdadera diferencia informativa proviene de la directa reproducción del principal documento institucional.

- organizaciones afiliadas. Según el caso, se enumeran las organizaciones afiliadas (de primero y/o segundo grado), así como las estructuras territoriales.

Se considera entonces que, al momento de evaluar sobre la calidad informativa de

las web, éstas pueden clasificarse en cuatro grupos, según el grado de presencia de los tres datos seleccionados:

A- las que incluyen los tres.

B- las que incluyen dos.

C- las que incluyen uno.

D- las que no incluyen dato alguno.

Adicionalmente, hay otros dos datos que interesa incluir:

- número de trabajadores sindicalizados. En algunos casos, se diferencia la membresía que efectivamente abona la cuota sindical de otra que implica una representatividad amplia.

- la incorporación de un "contador" de accesos a la web, que implica un gesto de transparencia sobre la difusión alcanzada.

Ambos indicadores permiten, en el contexto de los cuatro grupos antes mencionados, incorporar un plus.

Finalmente, otro elemento transversal clave a incorporar es la actualización que presenta el sitio: si está atrasado (un año o más), en la evaluación se lo coloca en el grupo D. Tres casos en que la página estaba activa en la primera consulta pero no en la segunda se mantienen en la ubicación que les corresponde en la primera evaluación.

Siguiendo la tipología antes mencionada, se encuentra la siguiente cuádruple situación:

	Total	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Total	52	3	23	14	12
Distribución del total	100	6	44	27	23
Casos con plus	19	1	10	5	3

La mayor parte de las web (60%) se concentran en las situaciones B y C, con otra proporción importante en la situación D (24%). Solo 3 web (6%) reúnen las condiciones de la situación A. Respecto de la existencia de un plus, estos se presentan mayormente en el Grupo B.

Respecto de las paginas web con la clasificación D, conviene agregar que en algunos casos esta situación se vincula con el hecho de que se trata de organizaciones prácticamente sin representación real, pero se ha preferido incluirlas para un registro completo de la existencia de paginas, sin calificarlas.



IV. Otros resultados

Además de los contenidos básicos antes comentados, las web sindicales cubren una variedad de aspectos informativos. Su presencia no sigue un patrón claro respecto del ranking antes construido, es decir, pueden faltar los elementos considerados esenciales y, sin embargo, contener los que ahora se destacan.

1. Noticias. Es habitual la provisión de noticias relacionadas con la actividad sindical, centradas en la propia organización, aunque extendiéndose también a otras. En algunos países las noticias también son de tipo general, por ejemplo medidas de política económica.

2. Otras vías de comunicación. Es bastante frecuente la presencia de links hacia radios y televisión vinculadas. Una proporción alta de web proporcionan el acceso con formato pdf a las revistas institucionales. En varios casos se incluye videos.

3. Servicios. Algunas web tienen una fuerte especialización en la oferta de servicios, principalmente formación (incluyendo cartillas) y asesoramiento legal (incluyendo la reproducción de normas laborales nacionales y estadísticas laborales), aunque también bolsas de trabajo, e incluso tarjetas de crédito. Varias centrales tienen "institutos", "fundaciones" y "observatorios", sobre las cuales se difunden ofertas (incluso con link a web propias)

4. Actividades de las secretarías. Algunas web construyen un espacio específico para las estructuras funcionales (a veces sólo para algunas).

5. Campañas, bajo la forma de banner especializados. En varios casos se aplica a mujeres, trabajo decente y jóvenes/trabajo infantil.

6. Alianzas/redes nacionales y relaciones internacionales. Lo más frecuente es un link hacia la web de la organización. En algunos casos se incluye también una sección con noticias vinculadas.

V. Próximos desarrollos

1. En un segundo informe para el GTAS, este análisis se extenderá a:

- webs de estructuras sindicales subregionales o regionales.
- organizaciones vinculadas al sindicalismo, como: observatorios, centros de investigación, alineamientos internos a las centrales, organizaciones aliadas.

También se incluirán ongs nacionales específicamente ocupadas de temas del mundo sindical y/o que trabajan con las organizaciones sindicales.

2. Siempre en el marco del GTAS, se tiene planificado la realización de un análisis sobre los logos sindicales, atento a un evidente envejecimiento de sus diseños, que han tenido frecuentemente escasa renovación del original.

ANEXO

Se mencionan las paginas web que:

1. a abril 2011, estaban activas, incluyendo aquellas sin actualización;
2. otras inactivas (detectadas en noviembre 2010 o por referencias anteriores);
3. la presencia o no de webs de organizaciones afiliadas a CSI en el directorio de ésta. También se registra la existencia de web complementarias a la principal.

ARGENTINA

CGTRA www.cgtra.org.ar (Incluye un blog de la Secretaría de Relaciones Internacionales CGTRA - <http://cgtrainternacional.wordpress.com>)

CTA www.cta.org.ar (solo en la primera consulta, ya que en la segunda está en revisión)

BARBADOS

BWU www.bwu-bb.org

BRASIL

CUT www.cut.org.br

Forca Sindical www.fsindical.org.br

UGT www.ugt.org.br

CNPL www.cnpl.org.br

CTB www.ctb.org.br

CGTB www.cgtb.org.br

NCST www.ncst.org.br

CSP-CONLUTAS www.conlutas.org.br

UST www.ust.org.br

INTERSINDICAL, www.intersindical.org.br (no está actualizada)

CANADA

CLC www.canadianlabour.ca

CSN www.csn.qc.ca

CLAC www.clac.ca

CSD www.csd.qc.ca

COLOMBIA

CUT www.cut.org.co
CTC www.ctc-colombia.com.co
CGT www.cgcolombia.org (no figura en directorio de CSI)

COSTA RICA

CTRN www.rerumnovarum.or.cr
CMTC www.cmtccr.org (no figura en el directorio de CSI)

CUBA

CUTC www.webcutc.org
STC www.webstc.org/

CHILE

CUT www.cutchile.cl (Incluye www.fielchile.cl y www.sindicalchile.cl)

CAT www.catchile.cl

UNT www.unt.cl (ha existido, pero no funciona)

DOMINICA

WAWU www.wawu.cwdom.dm (figura en el directorio de CSI pero no funciona)

ECUADOR

CSE www.cse-ec.org
CTE www.cte-ecuador.org
CEDOCUT www.cedocut.org
UGTE www.ugtecuador.com
CEDOC www.cedoc.org (figura en el directorio de CSI pero no funciona)

EL SALVADOR

CATS www.catssal.com (no figura en directorio de CSI)

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

AFL-CIO www.aflcio.org (Incluye www.blog.aflcio.org/, y www.workingamerica.org)
CHANGE TO WIN - www.changetowin.org

GRENADA

GTIC www.grenadatuc.org (figura en directorio CSI, pero no funciona)

GUATEMALA

CUSG www.cusg-guatemala.org
FNL www.estamosdefrente.blogspot.com/
UNSITRAGUA (ha tenido en el pasado www.unsitragua.com y www.unsitraguahistoricagt.org)

GUYANA

GAWU www.gawu.net

HAITI

Batay Ouvriye - www.batayouvriye.org (solo en la primera consulta)

HONDURAS

CTH www.organizacioncth.com (figura en directorio de CSI, pero no funciona)

MEXICO

UNT www.unt.org.mx (no figura en directorio de CSI)
CTM www.ctmorganizacion.org.mx (no figura en directorio de CSI).

CROC www.croc.org.mx

CROM www.crom.org.mx

NICARAGUA

FNT www.fnt.org.ni
Introduce web de dos de sus afiliadas: www.cgten-anden.org.ni y www.ctcp.nicaragua.org

PANAMA

CGTP www.cgtp.org.pa (no figura en directorio de CSI)
Convergencia Sindical www.convergencia-sindical.blogspot.com (no figura en directorio de CSI. Está inactivo desde 2008)

PARAGUAY

CUTA - www.cutautentica.org.py (no figura en directorio de CSI)
CNT - www.cnt.org.py/

PERU

CGTP www.cgtp.org.pe
CUT www.cutperu.org.pe (no figura en directorio de CSI)
También: www.cut-peru.blogspot.com/
CATP www.catp.org.pe (ha figurado en algunos directorios, pero actualmente no funciona).
CTP www.ctp.org.pe (en el pasado aparecía en construcción)

PUERTO RICO

FPT www.coordinadorasindical.org (solo en la primera consulta)
CPT www.cptcr.org (figuraba en directorio de CSI cuando era afiliada, pero no funciona)

REPUBLICA DOMINICANA

CITA www.citasindical.org
CNUS www.cnus.org.do (figura en directorio de CSI pero no funciona)

TRINIDAD TOBAGO

NWU - www.workersunion.org.tt

URUGUAY

PITCNT www.pitcnt.org.uy
También: www.cuestaduarte.org.uy

VENEZUELA

ASI www.asialianzasindicalindependiente.com (figura en directorio de CSI, pero no funciona)
CTV www.ctv.org.ve (figura en directorio de CSI, pero no funciona)
CUTV www.cutv.org (ha figurado en algunos directorios, pero actualmente no funciona)



**III
EXPERIENCIAS
POR
REGIONES**



III.1 ANDINA

CUT, Central Unitaria de Colombia

ESTRATEGIA DE LA CUT COLOMBIA HACIA LAS MADRES COMUNITARIAS



Ligia Inés Alzate Arias

Directora del Departamento de la Mujer de la CUT

76



Antecedentes generales

Colombia se caracteriza por todo tipo de violación a los Derechos Humanos, desde el Estado, paramilitares, narcotraficantes, y delincuencia común. Estas formas de violencia han generado migraciones, y las poblaciones desplazadas llegan a las principales ciudades, produciendo un crecimiento sin orden ni planeación, construyendo barrios ilegales, carentes de todo tipo de servicios públicos.

El Estado no ofrece solución a estas comunidades, en las que muchas mujeres que son madres tienen que salir a trabajar, dejando a sus hijos desprotegidos y expuestos a toda clase de peligros: mordedura de ratas, quemaduras, desnutrición, soledad y, en ocasiones, la muerte.

Los efectos psicológicos de la pobreza y la lucha por la supervivencia especialmente en las madres y cabeza de familia, las llevó a organizarse y a plantearse alternativas para el cuidado de sus hijo/as. Es así como, a finales de la década del 70, nacen los jardines infantiles comunitarios, en el marco de la autogestión comunitaria.

Al principio funcionaron en las casas de las madres y su sostenimiento dependía de un pequeño aporte que hacían los padres de los pequeños.

En este marco, aquellas mujeres solicitaron ayuda a las entidades encargadas de políticas, planes y programas sociales de atención a la infancia, el ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) y, en el caso de Bogotá, al DABS (Departamento Administrativo de Bienestar Social), la que fue negada con disculpas de que esta modalidad de trabajo no cabía dentro de los programas vigentes, limitados a una escasa cobertura vía jardines a mayor costo, atendidos por profesionales de la educación preescolar. De todas formas, el DABS aceptó dar una pequeña "ayuda" como complemento alimenticio.

En la segunda mitad de los años ochenta, aquellas entidades comenzaron a ser cuestionadas, lo que influyó en que, con base en la experiencia antes mencionada, se convocó entonces a mujeres de barrios humildes como una proyección de la ma-

ternidad hacia la comunidad. De ahí que los programas del DABS y el ICBF, Casas Vecinales y Hogares Comunitarios tuvieron como eje a las denominadas, a partir de entonces, "Madres Comunitarias" (y "jardineras") y "trabajadoras solidarias y voluntarias". Estos programas fueron diseñados para atender a la infancia más vulnerable ubicada en la franja de edades de los cero a los seis años, residentes en los sectores urbanos más pobres en el país.

El régimen jurídico de los programas de Hogares Comunitarios del ICBF está representado por la Ley 89 de 1988, por el Decreto 1340 de 1995 y el Acuerdo 021 de 1996 del ICBF que lo desarrolla, y por unos "Contratos de Aporte" que firma este Instituto con las Asociaciones de Padres de los niños inscritos a los Hogares.

Actualmente, Colombia cuenta con 85000 madres comunitarias; 72000 de ellas están bajo la supervisión y control del ICBF, como programa del Estado con recursos propios. Otras 13000 mujeres trabajan en Bogotá dentro de programas del DABS, con recursos provenientes del presupuesto de la Capital de la República.

II. Las Madres en el nuevo régimen

Dentro de las actividades que les corresponde realizar a las Madres, se encuentran: hacer el aseo de los espacios de su casa que se han destinado para el uso de los menores y adelantar los oficios pertinentes en la cocina para tener oportunamente preparados los alimentos; recibir los niños en las mañanas; hacer la vigilancia nutricional de cada infante, preparar las comidas de acuerdo a la cantidad, variedad y orientaciones nutricionales e higiénicas que mandan los funcionarios del Instituto, llevar el control de peso y talla de los niños, fomentar los hábitos de salud y de comportamiento social, y realizar las actividades pedagógicas de acuerdo a los planes de capacitación y organizar la recreación

Los hogares pueden ser cerrados si las Madres incurrían en comportamientos como:

la contratación o encargo a terceros para la atención de los niños, la inasistencia sin justa causa a los eventos de capacitación programados o a las reuniones de coordinación convocadas por la Junta Directiva de la Asociación o el ICBF; el incumplimiento en la planeación y ejecución de actividades pedagógicas, o de nutrición y salud, con los niños y padres de familia, el incumplimiento de la minuta patrón y de valoración nutricional del niño, el abandono temporal o descuido verificado de la Madre en la atención al grupo de niños, o encargo de la misma a un menor de edad, la negativa de la Madre a aceptar las orientaciones de la Junta Directiva de la Asociación de Padres de Familia o del ICBF, para que se cumplan los lineamientos del Programa.

La atención de los menores se realiza en el lugar de residencia de cada Madre o en un centro comunal. A cambio de su "servicio social" o "trabajo solidario" (términos que se utilizan reiteradamente en los documentos del programa), reciben del ICBF y DABS una bonificación o beca por cada niño atendido, que en general es de alrededor de 150 dólares mensuales. La duración diaria del trabajo es de 8 horas, aunque el tiempo efectivo se extiende frecuentemente hasta 10 o 12 horas.

A las Madres se les entregan los elementos mínimos para el desarrollo de los programas (un menaje de cocina, una dotación en mercados para fines de nutrición de los menores), se apoyan algunas inversiones en mejoras locativas en la casa de la mujer voluntaria con el fin de habilitar espacios "adecuados" para el cuidado de los niños, y se les ofrece una capacitación básica obligatoria para la voluntaria que desea ingresar al programa.

Estas normas sólo hacen referencia al proceso de constitución de los Hogares Comunitarios pero no a la relación laboral de las madres con la Institución.

La vinculación de las Madres a los programas que las emplean, no tiene marco legal o laboral especial que los regule. Las

normas que existen sobre los programas se refieren exclusivamente a la organización funcional de los mismos, pero guardan silencio sobre diversos aspectos del derecho fundamental al trabajo que corresponden a estas mujeres.

No existe un contrato formal de trabajo que indique su relación laboral con las entidades públicas que dirigen los programas, ni tampoco existe alguna forma de contrato administrativo, donde pueda ubicarse la actividad de estas trabajadoras.

Estas disposiciones son la mejor prueba de que las Madres se hallan en una situación de subordinación frente al ICBF, dado que éste tiene potestad para mandarles cómo ha de ejecutarse el servicio y además de imponerles sanciones cuando no se lleva a cabo la prestación según sus reglas.

III. Conclusiones

En 1987, las madres comunitarias de Juan Pablo Segundo, un sector de Ciudad Bolívar de Bogotá se reunió para organizarse y hacer valer sus derechos.

En 1988, se eligió por asamblea una junta directiva y se elaboraron los estatutos para pedir el reconocimiento del Ministerio de Trabajo, con el nombre de Sindicato de Madres Comunitarias. El Ministerio se los negó con el argumento de que no eran trabajadoras, aunque al año siguiente, el ICBF los avaló como "grupo organizado".

En este período inicial las Madres realizaron una protesta ante el ICBF, por recortes presupuestarios y maltrato verbal de sus funcionarios del ICBF (las llamaban "analfabetas"). Se hizo un pliego de negociación donde se pedía el aumento para la ración, la seguridad social, y una mayor bonificación de la madre comunitaria. La policía las detuvo, hubo heridas y detenidas, pero se logró el compromiso de una investigación sobre la opinión de las Madres y padres de familias sobre el programa.

En 1990 se realizó una asamblea donde participaron Madres comunitarias de Cali, Florencia, Barrancabermeja, Barranquilla y se eligió una junta directiva

conformada con Madres de estas regiones. Volvieron a presentarse los estatutos para el reconocimiento con el nombre de Sindicato Nacional de Madres Comunitarias, pero nuevamente fueron devueltos.

Ese mismo año, la lucha gremial de las Madres obligó al Estado a reconocerlas y afiliarlas al Sistema de Seguridad Social, para "proteger la salud básica a este contingente poblacional y cumplir con ellas la justicia social a la que tienen derecho", aplicado al seguro de enfermedad general y de maternidad (aunque sin incluir medicina familiar), y al pago de incapacidades y licencias por maternidad. Continuó la desprotección ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así de la cobertura de invalidez, vejez y muerte.

A finales de 1991, la estructura recibió el apoyo de la CUT, a través de Patricia Buritica, por entonces directora del Departamento de la Mujer. En este marco, realizaron una asamblea, con participación de varias regiones del país y se decidió la denominación final: Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar (SINTRACIHOB).

Dado que en 1992 el gobierno emitió una resolución que reconocía el derecho de toda persona a organizarse, se efectuó una tercera presentación, la que ahora fue aceptada, obteniendo el reconocimiento legal. Con el tiempo, se obtuvo el reconocimiento como organización negociadora nacional con entidades del Estado y no gubernamentales, en 19 departamentos.

En 1993, se las incluye dentro del régimen subsidiado de salud y en el régimen contributivo de pensiones, y en 1995 se garantiza la afiliación de las Madres al Instituto de Seguros Sociales o a una Empresa Promotora de Salud de su libre decisión. Sin embargo, los recursos previstos por esta Ley (vinculados al IVA) no se han destinado a la seguridad social de las Madres.

En 1999, las Madres pasaron del Régimen Subsidiado al Régimen Contributivo, con lo que de no pagar nada quedaron obligadas a contribuir con una suma muy



elevada en proporción con sus ingresos. En 2004, esta contribución se redujo a la tercera parte.

En 2005 también se desmontaron los subsidios a los servicios públicos (acueducto y alcantarillado) de que gozaban las Madres, con lo que pasaron a pagar otra vez un fuerte monto.

IV. Estrategia sindical

Luego de la intervención inicial, la CUT incluyó también un apoyo al sindicato desde la Casa de la Mujer Trabajadora de la CUT Sonia Belluci Guzmán, y también lo hicieron varias ongs: Servicio Colombiano de Comunicación Social, ATI, GAP, FUNDAC, Colectivo José Alvear Restrepo.

Con el tiempo, se crearon otras organizaciones: la Asociación Nacional de Mujeres por una Colombia Mejor (AMCOLOMBIA), la Comisión Distrital de Madres Comunitarias, Asociaciones de Madres Comunitarias de Bosa, Suba, Kennedy, San Cristóbal, Engativa, Usme y Fontibón, Sindicato de Trabajadoras Comunitarias de Santander, Boyacá, Meta, y Antioquia.

La CUT utilizó una estrategia básica de señalamiento de que el Estado ha afectado a las Madres en el goce de diversos derechos fundamentales que se ha comprometido a respetar y garantizar, mediante: la suscripción y ratificación de diversos instrumentos internacionales, principalmente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el que reconoce el derecho al trabajo (Art. 6), y establece “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (art 7), así como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en particular su artículo 11, al mantener a las Madres sin el reconocimiento del trabajo que realizan. También afecta a los niños atendidos, porque no considera prioritarios los derechos de la infancia.

Ante denuncias de las Madres en relación al Pacto, su Comité consideró, en 1995 y 2000, que el Estado colombiano tiene

obligaciones en materia de DESC derivados del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, lo que implica que regularice la situación laboral de las Madres, tratándolas a todos los fines como empleados por una tercera persona.

La CUT también ha presentado el caso ante la Corte Interamericana de Derechos humanos, la Corte Constitucional, el Consejo de Estado, y el Departamento de Equidad para la Mujer.

Se han efectuado reuniones con representantes del órgano legislativo interesados en el tema de derechos laborales, y se elaboró un proyecto de ley de reorganización y complementación del Programa del Instituto “Por medio del cual se reconocen derechos al Trabajo y la Seguridad Social y se crea el Sistema Distrital de profesionalización para las educadoras comunitarias de las casas vecinales del Bienestar Social del distrito y se dictan otras disposiciones.

Se ha asesorado y acompañado a las educadoras comunitarias en la utilización de mecanismos legales de defensa de los derechos laborales y humanos, como acciones de tutela, derechos de petición y acciones de cumplimiento relacionados con derechos a la seguridad social, derecho al trabajo, derecho a la participación y derechos de la infancia. Se cuenta con modelos de Acción de Tutela, materiales didáctico sobre derechos laborales, cartilla sobre la demanda y acetatos.

Se ha alcanzado un nivel de interlocución con la Defensoría del Pueblo, instancias no gubernamentales de derechos humanos, derechos de la infancia y derechos de la mujer nacionales e internacionales (UNICEF)

Otras actividades han sido:

- la realización de la campaña “También tenemos derechos”;

- en el área de investigación se editó el libro “No hay derecho. Las Madres y Jardineras Comunitarias frente al derecho laboral”, de Libardo Herreño;

Un promedio de 20.000 trabajadoras comunitarias participan directamente en el proceso.

V. Reflexiones finales

La organización les ha permitido a las Madres pasar de la toma de conciencia individual de la necesidad de buscar el reconocimiento por parte del Estado como trabajadoras, a desarrollar estrategias de exigibilidad y justiciabilidad con prácticas sociales colectivas y a constituirse como sujetas de los procesos sociales en la perspectiva de derechos.

El principio fundamental que mueve su lucha reivindicativa como mujeres trabajadoras es que sean reconocidas como mujeres trabajadoras y que se les pague un salario mínimo legal vigente.

Las Madres son mujeres de sectores populares que en realidades sociales de dominación y exclusión, han venido asumiendo mayor protagonismo y participación en escenarios barriales, municipales, como líderes comunitarias, dirigentes sociales, promotoras de acciones que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida de los pobladores.

En los espacios más cotidianos, la familia, el entorno social y político, Las Madres

han hecho rupturas, no siempre conscientes, de concepciones social e históricamente construidas del deber ser como mujeres, de sus roles, de las maneras de relacionarse, las formas de conducta, los valores aceptados y las expectativas permitidas en una dinámica de subordinación frente al poder del hombre, la realidad social- económica, política y cultural.

El aporte de estas mujeres al país es importante: por una parte cuidando de la infancia que será el futuro de Colombia, y por otra, dando ejemplo de cómo se construye tejido social, ya que su labor la han logrado sacar del ámbito de educadoras, proyectándose a espacios que antes pertenecían a otro tipo de organizaciones.

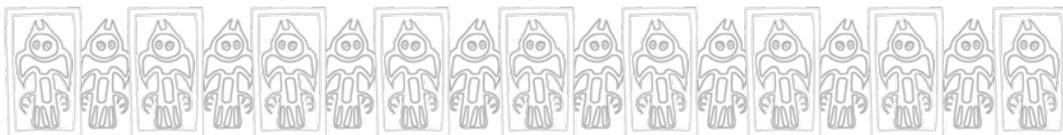
Las mujeres van descubriéndose con cualidades, actitudes y condiciones para realizar acciones que posibilitan otras acciones, que van tomando sentido y significado, porque se van construyendo con consciencia de lo que se pretende, de lo que se exige.

En estas dinámicas, las mujeres van asumiendo poder desde sus propias opciones.



CUT, Central Unitaria de Colombia

NUEVAS ESTRUCTURAS SINDICALES: EL DEPARTAMENTO SOBRE MULTINACIONALES DE LA CUT COLOMBIA



Jaime Goyes Luna

Miembro del Comité Ejecutivo Nacional

En agosto del 2006, la CUT de Colombia realiza su V Congreso, con la participación de 900 delegados plenos. Entre otros importantes aspectos, se introducen cambios en su estructura organizativa, principalmente al aprobar la creación de 17 Sindicatos por Rama de actividad económica, como solución a la grave dispersión y atomización sindical.

En el marco general de renovación que fue la característica de ese Congreso, se plantea la necesidad de fortalecer el movimiento sindical a través de procesos de centralización y coordinación de actividades. En esta estrategia se destaca la nueva estructuración de Departamentos, concentrando en esta propuesta las áreas funcionales, que antes incluían Secretarías.

Uno de estos nuevos Departamentos es el de Asuntos Relacionados con Empresas Transnacionales y la Responsabilidad Social Empresarial el cual, según parece, es la primera estructura de este tipo en una central o confederación de la región latinoamericano-caribeña, y seguramente una de las pocas a nivel mundial.

La creación de este Departamento fue resultado del trabajo previo adelantado desde la anterior Dirección de la Central, en el sector de trabajadores de las empresas multinacionales, específicamente por la Secretaría de Asuntos Jurídicos y Laborales, que contribuyó con una Declaración Política sobre el tema, en el marco del Seminario "La responsabilidad social empresarial y los derechos laborales en las empresas multinacionales" (Bogotá, julio 2006), realizado con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical (ENS).

Inicialmente, se estructuran unos Comités sindicales de empresa multinacionales (COSEM), con alguna presencia en el Departamento de Antioquia que impulsan importantes actividades de denuncia. Pero, a partir del V Congreso, los Estatutos de la CUT determinan que el nuevo Departamento es quien en nombre de la Central dirige y es responsable de coordinar las políticas de organización, fortalecimiento y defensa de estos trabajadores.

Asimismo, los Estatutos determinan que cada uno de los Departamentos funcione



con un equipo nacional integrado con directores de las subdirectivas y de los sindicatos por rama de actividad económica, así como equipos regionales de cada Departamento. El Equipo Nacional de Apoyo se reúne al menos en dos ocasiones al año, y los equipos regionales al menos una vez mensualmente.

La Resolución que dio origen al Departamento señala que:

- A nivel mundial, el fenómeno de la globalización propicia la expansión del modelo económico neoliberal, la eliminación de las fronteras para la inversión extranjera y el comercio exterior, la presencia y proliferación de las transnacionales, que intervienen la política pública de los países atrasados cuyos gobiernos claman por mayor inversión extranjera sin ningún tipo de obstáculos jurídicos.

- Las transnacionales, en su afán de ganancia y de eludir sus responsabilidades legales, acuden a la figura RSE para proyectar una imagen positiva empresarial ante la sociedad, con contenido sustancialmente pseudo filantrópico.

El Departamento ha realizado VII Encuentros Nacionales de Sindicatos en los años 2008, 2009 y 2010. El último precisamente se desarrolló en el mes de julio 2010, con participación de cuatro Subdirectivas (Guajira, Tolima, Nariño, Valle) y la presencia de 45 delegados de los sindicatos nacionales de las multinacionales, que discute el balance de coyuntura política, económica y sindical que define la suerte vivida por los trabajadores de este sector. También se han realizado III Seminarios Nacionales de Directores del Departamento.

En su último Encuentro, se renovó este enfoque con las siguientes definiciones:

- las transnacionales en Colombia, además de las atractivas garantías ofrecidas por el gobierno nacional en cuanto a exenciones tributarias, flexibilización laboral y jurídica, encuentran en el país un terreno abonado para actuar a sus anchas, desconociendo absolutamente todas las normas nacionales y convenios internacionales que protegen

los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, y además generan impactos preocupantes en el medio ambiente, con perjuicios incalculables a las comunidades donde tienen influencia sus operaciones.

- las transnacionales tienen penetradas todas las áreas y ramas de la economía nacional (con muy escasas excepciones). A través de la compra de empresas nacionales a bajo costo, la inversión extranjera directa se orienta hacia la extracción y explotación de recursos naturales, sin generar fuentes de trabajo, y fomentando los despidos masivos. Vincula mediante la modalidad de la tercerización a trabajadores que fueron despedidos o retirados, sin reconocerles ningún tipo de derechos, mientras al sector de trabajadores organizados que sobreviven se les desconoce su derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva, a su estabilidad, se los persigue y aniquila.

Asimismo, este Encuentro actualizó la información sobre avances en el trabajo del Departamento. Además de la realización de estos encuentros y seminarios:

- Consolidación del Departamento y del Equipo Nacional.

- Discusión y aprobación de una Agenda sindical para el sector, planteando líneas estratégicas para la coordinación, fortalecimiento y movilización de los trabajadores de estas empresas.

- Importante participación en los escenarios internacionales.

- Promoción del análisis, debate y profundización en temas de interés del sector de trabajadores de transnacionales.

El Encuentro también reconoció dificultades en cuanto a la debilidad organizativa de la CUT en el sector de multinacionales, persistiendo la dispersión y atomización sindical.

Algunos de los elementos más detallados de este Encuentro son:

- Misión. Organización, articulación y coordinación internacional de la lucha de los trabajadores y la defensa de las comunidades bajo la influencia de transnacionales.

- **Visión.** Ser el Departamento que apoye la lucha de los sindicatos y de los trabajadores de transnacionales.

Objetivos:

- Investigar los impactos económicos, sociales, laborales y medio ambientales de las transnacionales en Colombia.
- Fortalecer la organización, formación y acción de los trabajadores contra la globalización y los impactos negativos de la inversión extranjera directa, a través de las Subdirectivas y los sindicatos de empresas transnacionales.
- Conformar redes sindicales nacionales y subregionales.
- Impulsar la negociación colectiva.
- Confrontar las normas del Pacto Mundial, Directrices OCDE y Declaración de OIT sobre Empresas Multinacionales.

Líneas de acción estratégicas:

- **Educativo:** formación del líderes sindicales
- **Asesoría sindical:** acompañamiento a los sindicatos en su accionar y lucha.
- **Organización:** fortalecer la organización, movilización y denuncia. nacional e internacional contra la deslaboralización y tercerización, y el desconocimiento de la libertad sindical.
- **Relaciones Internacionales:** con organiza-

ciones sindicales y sociales vinculadas con multinacionales en América y el mundo: CSA/CSI, GTTN, Redlat, Red Global, FESUR, FNV, ENS.

- **Investigación:** banco de información sobre las transnacionales, e incidencia en la construcción del concepto de RSE.

En el campo internacional, el Departamento ha participado de varias actividades sobre transnacionales: Seminario regional CSI/CSA sobre Normas ISO (Sao Paulo, enero 2009), Seminario Regional del GTTN sobre Estrategia sindical en las Instituciones Financieras Internacionales (Montevideo, noviembre 2009), Seminario regional CSA-OIT-TUAC Acción sindical ante las Multinacionales: Declaración de OIT y Directrices OCDE (Buenos Aires, abril 2010), Reunión Redlat sobre Tercerización (Sao Paulo, septiembre 2010), Reunión TUAC-OCDE (París, septiembre 2010).

Finalmente, una de las tareas prioritarias es buscar la financiación de un proyecto de fortalecimiento organizativo, que permita consolidar la ejecución de su plan estratégico, no solamente en el campo de la actividad sindical relativa a las multinacionales sino fundamentalmente en las tareas de coordinación orientadas tanto por la CSI como por la CSA.



CGTP, Confederación General de Trabajadores del Perú

LA AUTOREFORMA SINDICAL: TERRITORIAL Y SECTORIAL



Carlos E. Mejía
Asesor

84



Introducción

Desde hace unos años se viene discutiendo y estudiando el proceso de autoreforma sindical en América latina. El conjunto de cambios operados en el mercado laboral en las dos últimas décadas nos han obligado a repensar las coordinadas de nuestra acción y los mecanismos de representación.

Procesos similares, aunque con otras denominaciones son discutidos en Europa, Africa y el resto de América. En todos ellos, la necesidad de representar a más trabajadores con menos sindicatos es un signo común. Para lograrlo, la lista de temas, ejes, políticas y acciones involucradas es cada vez mayor. Las definiciones van cambiando conforme las experiencias se suceden y sistematizar estos procesos no es una tarea sencilla.

Es el propio movimiento sindical el que debe ordenar, sistematizar y difundir lo acumulado en este proceso. Por eso resulta tan oportuna la invitación de la CSA para poner en blanco y negro una serie de ideas, impresiones y reflexiones sobre este proceso desde la experiencia peruana.

El objetivo del presente texto es pues repensar modestamente algunos de los temas relacionados con la autoreforma desde el desarrollo del proceso en el Perú y AL. Se trata de problematizar algunas ideas en la medida que nos permiten construir las certezas necesarias para poder avanzar. La autoreforma es básicamente un nuevo modelo de arquitectura sindical donde las instancias territoriales y de rama son los pilares fundamentales. El presente texto busca compartir los avances logrados en estos dos ámbitos desde la experiencia peruana.

No podemos dejar de señalar, también que la autoreforma sindical en América latina y el Caribe requiere de un mayor impulso, un relanzamiento que vaya más allá de lo que hemos definido y que articule las diferentes experiencias en lecciones para todos. Como se ha mencionado varias veces, esto implica una voluntad y liderazgo sindical que no siempre se registra en todos los países. Como es habitual, la inercia y el temor al cambio son constantes a las que se enfrenta el movimiento sindical en América.

La intención final del texto es pues, tratar de animar y convencer a los sindicalistas de las ventajas y éxitos que podemos alcanzar desde una autoreforma sindical. Los problemas y dificultades son parte del cotidiano sindical, pero más allá de ellos tenemos un mundo por ganar.

I. Articulaciones en la nueva estructura

La ciudad latinoamericana esta cambiando a pasos acelerados desde hace más de 30 años. En la última década el crecimiento explosivo se articula con la formación de identidades comunitarias y el descentramiento urbano. El trabajo asalariado coexiste con formas extendidas de autoempleo con distinto grado de precariedad.

Lo precario se vuelve la norma. Se mantiene ciertamente un núcleo tradicional de asalariados urbanos industriales es irregular, aunque su peso en la economía y su capacidad de movilización aún son considerables. Una nueva geografía urbana aparece.

Como señala Michael Janoschka *"En este sentido, una manifestación espacial posmoderna es la fragmentación del espacio urbano en áreas parciales independientes. Se originan fuertes divisiones funcionales de las áreas urbanas parciales a nivel muy reducido. Los desarrollos globales ya mencionados se caracterizan a nivel local por estructuras descentralizadas y por enclaves dirigidos hacia dentro. Las nuevas relaciones espaciales dentro de la región urbana reemplazan la imagen tradicional del orden concéntrico o sectorial de espacios homogéneos por un área central de negocios."*¹

El sindicalismo tradicional ha organizado a los trabajadores en la ciudad y desde la empresa. Sobre la base de la unidad y lo homogéneo, la ciudad se ha definido como un espacio público concéntrico e integrado. Sin embargo, en la actualidad, la diversidad implica fragmentación y diferencia.

En este proceso urbano, las federaciones de rama han sido la instancia representativa de los trabajadores. En el Perú, por la ausen-

cia de ciudades intermedias, la alta concentración de los asalariados en Lima ha significado que las principales federaciones tengan por principal espacio de acción la ciudad capital, siendo menor su presencia en otras regiones.

En el caso peruano, el sesgo normativo desde el poder estatal, ha condicionado la existencia de numerosos sindicatos de empresa y ha establecido una exigencia mínima para la formación de federaciones de segundo grado. De esta manera, entre los años 70s y 80s se registro un número muy alto de federaciones de rama.

Los altos niveles de ideologización y una débil cultura democrática explican una historia llena de conflictos intersindicales que terminan en rupturas y la formación de nuevas federaciones paralelas.

En el resto del país, el sindicalismo ha sido generalmente reducido y débil. La complicada geografía y el desinterés del Estado por desarrollar una red vial adecuada ha hecho que sea muy difícil coordinar una acción sindical realmente nacional. Durante el siglo pasado, más que un sindicalismo nacional hemos tenido una suma de sindicalismos regionales donde el limeño ha sido el más fuerte.

Para la conformación de estos regionalismos ha sido fundamental la formación de federaciones territoriales. Las instancias territoriales surgen en el país como un medio organizativo de los sectores explotados para articular una reivindicación laboral pero también ciudadana.

Las federaciones territoriales han sido el punto de encuentro de las federaciones de rama regionales, de sindicatos de empresa y de asalariados sin sindicato, autoempleados y principalmente trabajadores rurales.

Mientras la federación de rama resulta homogénea en su composición, la instancia territorial es diversa. La federación de rama ha dispuesto -ya sea mediante normas externas o desde su autoregulación- de una cuota sindical que le ha permitido sostener su acción sindical. Las federaciones territoriales por el contrario han mostrado una economía mucho más precaria.

¹ JANOSCHKA, Michael. El nuevo modelo de la ciudad latinoamericana: fragmentación y privatización. EURE (Santiago) [online]. 2002, vol.28, n.85.



Estas diferencias estructurales han marcado la personalidad de las instancias sectoriales (de rama) como de las territoriales. Estas instancias, en el caso peruano, generalmente han sido vistas como equivalentes o similares, pero ya es tiempo de empezar a verlas como diferentes y complementarias.

Un primer reto a enfrentar es que la idea de diversidad, lo heterogéneo, no es parte de la tradición del sindicalismo. El cual históricamente se ha construido sobre grandes masas asalariadas cuya homogeneidad venía estructuralmente desde la economía, como subjetivamente desde la ideología.

Así, el sindicalismo no se conduce con facilidad en la diversidad. Es un terreno nuevo y le cuesta dirigirse a multitudes diferenciadas, a definiciones interclasistas, a microidentidades. Este es uno de los problemas que pretende abordar la autoreforma sindical.

Más aún cuando la diversidad y lo heterogéneo es el sello distintivo del mundo actual, un dato de la realidad frente al cual no podemos permanecer indiferentes. La autoreforma sindical nos permite superar la fragmentación y rescatar la diversidad del mundo laboral a través de los dos pilares de la arquitectura sindical: las federaciones de rama y las federaciones territoriales.

II. Las instancias territoriales

Como hemos señalado, las federaciones territoriales se constituyen por razones de necesidad de representación laboral y ciudadana. Como generalmente ocurre en el sindicalismo, su organización resulta expresión de la solidaridad de clase.

A la luz de la autoreforma sindical, hay una serie de temas y preguntas alrededor de las instancias territoriales. La principal alude al criterio de organización territorial sobre el cual se construye la acción sindical. Para algunos basta con seguir las líneas dibujadas por los mapas oficiales de cada estado nación. Así, distrito, provincia, departamento o región son las unidades para la estructura sindical.

Por otro lado, muchas veces, los límites oficiales han sido elaborados por intereses políticos, o casualidades históricas que no guardan relación con la estructura económica o el mapa del mercado laboral.

Por ejemplo, en el norte de Perú se encuentra la región de Ancash. Dicha región comprende tres áreas económicas fuertemente diferenciadas. La ciudad de Chimbote en la costa, la ciudad de Huaraz en la cordillera blanca y la zona entre los poblados de Sihuas y Huarí en la cordillera negra. Las diferencias geográficas son considerables y la débil estructura vial hace que cada área funciones con bastante autonomía articulándose directamente con la capital, como es habitual en el Perú.

A nivel sindical resulta actualmente imposible lograr una estructura territorial que comprenda a toda la región de Ancash. Formalmente existe una federación regional, pero en la práctica -que es donde importa-, la misma no dispone de la capacidad para articular una representación y acción realmente regional. Así, cada área dispone de una instancia territorial.

Ciertamente, en el caso peruano, el centralismo y los diversos intentos de descentralización que han fracasado son un serio obstáculo para la acción sindical territorial.

Otro tema en discusión, es la de definir la instancia mínima de representación sindical territorial. Se trata de establecer una estructura de representación que no implique una excesiva formación de instancias intermedias, que pueden ralentizar la gestión y acción sindical. En el caso peruano, por las razones señaladas anteriormente, existía la tendencia de fragmentar el mapa sindical, creándose instancias provinciales y distritales, las cuales aspiraban a ser tratadas todas en términos de igualdad al margen de su peso demográfico o de su densidad sindical.

Finalmente, esta situación iba de la mano con la tradición de caciquismo locales que presenta la cultura política del país. En el movimiento sindical, el caciquismo no ha sido una experiencia ajena, que gracias a

las políticas neoliberales desde los 90s se ha consolidado en el sindicalismo nacional. La CGTP conciente de esta debilidad ha dado pasos importantes para evitar toda forma de caciquismo, no así las otras centrales sindicales peruanas.

El nuevo estatuto de la CGTP elaborado en el marco del proceso de autoreforma define

Art. 18° - La CGTP se organiza mediante dos estructuras sindicales:

a - la estructura territorial tiene un ámbito funcional intersectorial que constituye la suma de organizaciones sindicales de determinada jurisdicción regional, subregional o provincial.

b - la estructura sector o rama económica que constituye la suma de organizaciones sindicales de una o varias ramas afines de la producción o servicios, organizados a nivel nacional.

Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

Art. 19° - La estructura territorial está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

Art. 20° - La CGTP se organiza en "CGTP Regionales" según la división política del Estado peruano. Cada CGTP Regional reproduce según sus necesidades la estructura orgánica.

En instancias menores como secciones provinciales. Las CGTP Regionales que deseen conservar su denominación histórica podrán hacerlo. (...)

Como podemos ver, el diseño establece esta relación de complementariedad entre las instancias sectoriales y territoriales. Las principales federaciones territoriales han surgido en los puntos más altos de ciclos de protesta social en la segunda mitad del siglo pasado. Luego, en los 90s, bajo la crisis del sindicalismo por la dictadura fujimorista y sus políticas neoliberales, las instancias territoriales fueron el

espacio de refugio de un importante número de dirigentes sindicales despedidos.

Las federaciones territoriales son un espacio de acción sindical que funciona a partir de la fortaleza de las organizaciones de rama pero con el objetivo de dar soporte a todos los trabajadores y especialmente a los más débiles.

Una reflexión necesaria en el proceso de autoreforma sindical desarrollado en la CGTP se desprende de la experiencia piloto desarrollada con cuatro federaciones territoriales, dos en la costa, una en la sierra y otra en la amazonía peruana entre 2005 y 2008.

La experiencia nos permitió conocer la lógica de actuación del sindicalismo territorial, sus debilidades y fortalezas así como las estrategias para desarrollar una acción sindical más eficaz.

A las cuatro federaciones territoriales se les facilitó los recursos humanos y materiales para que inicien una línea de trabajo en la defensa legal. Se habilitaron así departamentos legales con un especialista del derecho. Asimismo, se organizaron equipos de activistas y promotores para desarrollar campañas de afiliación sindical directa.

En todas las federaciones del programa piloto los resultados fueron positivos aunque en distinto grado. El servicio jurídico se desarrolló de manera exitosa, registrando mes a mes un incremento en el número de trabajadores atendidos y de casos asumidos. El radio de influencia de la federación territorial se amplió considerablemente acercándose a sectores de trabajadores no sindicalizados. Asalariados de pequeñas empresas y en precarias condiciones de trabajo empezaron a acercarse a las CGTP territoriales, a entender y perderle el miedo al sindicalismo.

Más difícil fue transformar los recientes vínculos en nuevas organizaciones sindicales. Los requisitos señalados por ley fueron un problema muy serio, al poner una valla muy alta. En un caso, la desconfianza del liderazgo sindical frente a los nuevos asalariados fue contraproducente para los esfuerzos en organización.



Como hemos señalado, un efecto de la crisis de los 90s implica una cultura de la desconfianza en los cuadros más antiguos del sindicalismo, desconfianza que se ve acrecentada por la diferencias de los nuevos trabajadores por razones de edad, género, actividad, identidad. La diversidad del mercado laboral no es cabalmente comprendida por los viejos cuadros.

Esta situación entra en contradicción con el nuevo escenario urbano en las provincias del país. Si bien, a nivel de estructura política la capital sigue concentrando muchas prerrogativas y funciones, la geografía económica ha redibujado circuitos y rutas de comercio, articuladas a la actual globalización. El caso de Cajamarca, en la sierra norte del país es un buen ejemplo. Ha pasado en una década, de ser una región dedicada a la ganadería y agricultura, a ser la sede de la principal transnacional minera en el país.

Podemos señalar que a grandes rasgos, la sociedad peruana sigue cambiando a una mayor velocidad de lo que el sindicalismo esta en condiciones de alcanzar. Los conflictos que se producen inauguran nuevos ciclos de protesta, donde la experticia de los cuadros sindicales reunidos en las federaciones territoriales adquiere una vital importancia. Así, buena parte de los conflictos entre empresas transnacionales y comunidades han tenido al sindicalismo como un actor central. Sin embargo, las debilidades ya anotadas hacen que concluido el ciclo, el liderazgo sindical no logre convertir la protesta en organización.

De esta manera, la autoreforma sindical puede ser el elemento clave para acabar con estos ciclos de acción y reflujo. Así, para dichas instancias el principal reto es la sostenibilidad económica. Sin ella, dependen de los ciclos de protesta señalados.

III. Las instancias sectoriales

Las federaciones de rama han sido -en el periodo que va de los 60s a fines de los 80s- los actores principales en el sindica-

lismo peruano. La legislación peruana en los años 70s estableció que para formar una federación de rama se requería de cuatro sindicatos de empresa. Un número bastante reducido considerando que en dicho periodo se registraron varios miles de sindicatos de empresas.

De esta manera, a partir de los 70s el número de federaciones se elevó considerablemente. Por un lado, la presencia de un gobierno militar reformista permitió el registro de muchos sindicatos de empresas como hemos señalado, creando una base para la acción de las federaciones de rama. Por otro lado, los altos niveles de politización y una escasa cultura democrática en la sociedad peruana hicieron que la estructura sindical dependa muchas veces de intereses políticos, ya sea desde el estado, donde los militares reformistas trataron de construir aparatos sindicales instrumentalizados, como de las diferentes corrientes y partidos de izquierda que buscaron articular sindicatos y federaciones de en un esquema clientelar.

De esta manera, a pesar que la estructura productiva y económica del país por aquellas décadas no era muy diversificada ni compleja, llegamos a tener casi un centenar de federaciones de rama de actividad. Había un divorcio muy notorio entre el mapa económico y el mapa de las federaciones de rama.

En los 90s, las reformas neoliberales flexibilizan aún más los requisitos señalando que bastan dos sindicatos de empresa para constituir una federación. De esta manera, los conflictos intersindicales terminan en rupturas y paralelismos.

Esta situación es percibida como un serio problema en el marco de los debates y discusiones del proceso de reestructuración organizativa (autoreforma sindical) de la CGTP. Más aún cuando muchas de las líneas de producción desarrolladas en el modelo de sustitución de importaciones de los años 70s habían desaparecido en los neoliberales y primario exportadores 90s.

La dirección sindical de la CGTP consideró con acierto la necesidad de redibujar el mapa sindical concentrando por sectores

económicos realmente existentes e integrando a los mismos.

Los estatutos de la CGTP señalan

“Art. 23°.- La CGTP cuenta con CGTP Sectoriales. Estas instancias agrupan a todos los afiliados/as a través de las actuales Federaciones de Rama, sindicatos de empresas o de actividades afines. Las CGTP Sectoriales establecerán seccionales según su reglamento respectivo. Las CGTP Sectoriales son las siguientes:

CGTP Sector de la Administración Pública

CGTP Sector Agrario y ganadero

CGTP Sector de Banca, Finanzas y seguros.

CGTP Sector de la Construcción y afines

CGTP Sector del Comercio, Hotelería y Turismo

CGTP Sector de la Educación

CGTP Sector Energía, Minero, Metalúrgico, Siderúrgico Gas y Petróleo

CGTP Sector Industria Alimentaria, bebidas y afines.

CGTP Sector de la Industria Manufacturera y afines

CGTP Sector de Jubilados y Pensionistas

CGTP Sector de la Salud y afines

CGTP Sector Servicios Comunes, municipales y agua

CGTP Sector Textil, Confecciones y afines

CGTP Sector de Trabajadores Autónomos

CGTP Sector de Transportes y Comunicaciones

CGTP Sector Pesca, mar y litoral”

La idea en la reforma estatutaria era precisamente construir una estructura de federaciones acorde con la estructura económica productiva real del país. Superar la atomización y dispersión, así como los paralelismos y fraccionalismos. En los 80s por ejemplo coexistían federaciones de hoteles y restaurantes, junto con una federación de mozos y otra federación de chifas (restaurantes de comida cantonesa); existía también una federación de cerveceros y otra de bebidas gaseosas. Una federación de fideos, otras de molinos y harinas y otra de envasados. Asimismo, la federación textil no articulaba a los trabajadores en confecciones. Las líneas de ensamblaje automotriz constituidas en los 70s en el marco del mo-

delo de sustitución de importaciones ya no existían pero se mantenía una federación de metalmeccánica que en la práctica devino en un despacho de asesoría laboral.

Era pues imprescindible reordenar y dar paso a sectoriales más fuertes, institucionales y sostenibles.

Ahora bien, la CGTP ha iniciado un conjunto de cambios importantes en estos espacios. Se ha animado la formación de las sectoriales de Comercio, Hotelería y turismo, de Alimentos, bebidas y afines, de agroindustria, de la construcción y afines, de manufacturas y está en proceso de debate la de administración pública.

Los resultados son diversos, en la medida que cada federación sectorial de rama es un universo en sí y requiere de una estrategia definida.

Un relato detallado de este proceso excede el espacio de este documento, por lo que vamos a presentar un resumen esquemático de los principales problemas y logros alcanzados en este punto. Consideramos que esto resulta más útil y pertinente para la reflexión sobre la autoreforma sindical.

IV. Principales problemas

Los principales problemas que se han registrado en los últimos cinco años de iniciado el proceso de formación de sectoriales son los siguientes:

a - La administración estatal obstaculiza los cambios.

Según las leyes laborales peruanas los sindicatos, federaciones y confederaciones deben de registrar su formación y los cambios que ocurren en ellas ante el ministerio de trabajo, que si bien no puede formalmente impedir la formación de un sindicato, puede en función de dicho registro, observar, dilatar e incluso denegar la certificación del acto realizado por la organización sindical.

En el caso de la formación de las federaciones sectoriales, la autoridad ministerial ha puesto una serie de obstáculos para el registro de dichas sectoriales. Los funcionarios del ministerio encargados del registro sindical son profesionales del derecho, pero



han desarrollado una cultura normativista, que reduce toda acción a lo que se encuentra descrito en la ley. No son capaces de interpretar ni asumir las intenciones del legislador para adecuar la norma a una realidad.

Un problema absurdo ha sido la negativa de la autoridad ministerial de reconocer a las federaciones sectoriales bajo la denominación de "CGTP Sectoriales". El argumento es que ya existe una confederación (la propia CGTP) que tiene registrado la denominación "CGTP". Por más que se ha hecho explícito la diferencia de grado y ámbito, la relación de afiliación de la federación a la confederal, el despacho ministerial no cede y solicita el cambio de denominación. Es un ejemplo de intromisión bastante burdo pero eficaz.

La salida inmediata ha sido redefinir para efectos del trámite de registro la denominación, pero mantener el nombre de "CGTP Sectorial..." para la vida institucional.

b - la articulación entre confederación y sectorial

Venimos de un escenario donde la confederal reúne a un número muy amplio de sindicatos de empresa y pocas federaciones. El cambio implica que los sindicatos de empresa se articulan en las nuevas federaciones sectoriales y éstas a la confederal.

Hay una serie de líneas de trabajo que deben de ser coordinadas, desde los criterios con que se resuelven los convenios colectivos, las estrategias frente a conflictos laborales, la asesoría legal en demandas y juicios, hasta los contenidos en los programas de formación sindical, las políticas que orientan la afiliación o la prensa sindical.

Se trata de establecer roles y funciones diferenciados. Esto que puede parecer relativamente sencillo, en un sindicalismo como el peruano, donde cada instancia dispone de una amplia autonomía resulta un proceso complejo redistribuir tareas de manera indónea.

Desde la CGTP, los mayores éxitos se han logrado desde el departamento de educación y Cultura Sindical que ha logrado establecer una red transversal con las secre-

tarias homologas en las federaciones de rama y territorio. El departamento nacional se encarga de diseñar la política educativa, los contenidos curriculares y proveer de docentes, mientras las federaciones se encargan de la implementación de los cursos, las convocatorias y la reproducción de los materiales educativos. Este sistema está teniendo amplio éxito.

Desde el departamento de organización se ha iniciado un proceso similar para articular en una red a todos los secretarios de organización y establecer criterios comunes en materia de afiliación sindical, así como movilización. También desde el departamento de defensa laboral se ha logrado constituir una estructura de servicio jurídico articulado, donde la política en defensa legal se define en la estructura confederal mientras la atención individual es progresivamente desplazada a las federaciones de rama.

c - La cuota sindical

Otro efecto de esta nueva articulación es un descenso en las cotizaciones que recaba la confederación. Esto provoca malentendidos entre los departamentos de organización y economía, así como entre la nueva sectorial y la confederación.

Para superar los problemas es necesario establecer una política de cotización institucional que privilegie el aporte de las nuevas sectoriales, en un esquema progresivo. Es obvio que la cuota sindical depende de la afiliación y esta define la representación en las instancias superiores.

La cuota sindical es muchas veces un tema difícil de discutir en los medios sindicales. Por esta razón subsisten ideas preconcebidas y no siempre informadas sobre el mismo. En el caso peruano, la cuota sindical sigue un flujo ascendente, partiendo del trabajador, el cual cotiza al sindicato de empresa, de allí una parte, generalmente el 50% va a la federación de rama, la cual destina a su vez la mitad para la Confederación.

Durante mucho tiempo se pensaba que el principal problema de la cuota sindical eran los trabajadores de base, que no

verían con buenos ojos cualquier cambio en lo que ya aportaban. Sin embargo, dos estudios realizados en la CGTP² que comprendieron encuestas y un amplio número de entrevistas a dirigentes intermedios de rama y territoriales demostró por el contrario que los afiliados no sólo estaban dispuestos a cotizar regularmente sino incluso a mejorar dicha cuota si es que eso implicaba una mejor gestión sindical y mayor capacidad de defensa laboral.

El problema radicaba curiosamente en la estructura intermedia del sindicalismo. Las federaciones de rama eran las que tenían mayores dificultades para asumir un nuevo modelo de cotización. La creencia que cualquier cambio podría alterar la legitimidad existente era muy fuerte.

En el caso de las territoriales, durante mucho tiempo no ha existido normatividad ni costumbre de una cotización regular. De esta manera, algunas federaciones de rama han logrado disponer de una economía sostenible, pero difícilmente ha ocurrido algo similar con las federaciones territoriales.

Para superar estos problemas, el nuevo sistema de cotización sindical ha logrado definir una estructura que siendo progresiva puede a mediano plazo brindarnos la ansiada autosostenibilidad. Para lo cual se ha normado mediante un reglamento aprobado en una Asamblea Nacional de Delegados, una estructura de redistribución que incluye a las instancias territoriales³.

d - La representación democrática de intereses

Como vemos, la formación de una federación sectorial de rama comprende la afiliación de trabajadores y trabajadoras de diversas actividades económicas, muchas de las cuales no son similares. En la "CGTP Sectorial de Alimentos Bebidas y Afines" (CGTP ABA) por ejemplo coexisten trabajadores de la cerveza, de las bebidas gasificadas, de los molinos de harina, empleados, vendedores, distribuidores. Un marco muy amplio de diversidad de profesión, oficio, régimen laboral, de género y edad.

El tema del diseño institucional que permita una representación adecuada y democrática es muy importante y puede ser clave para consolidar o no la instancia sindical. Las sectoriales son de ámbito nacional, lo cual implica además el empleo de mecanismos de representación indirecta.

En la tradición peruana, las "asambleas de delegados" son la instancia que comúnmente se utiliza para la representación indirecta. Los delegados son elegidos previamente a cada reunión. De esta manera, se dispone de un instrumento que va a representar los cambios de estado de ánimo de los trabajadores con mayor exactitud que un cuerpo de membresía estable.

Sin embargo, en algunos estatutos de sectoriales se está incluyendo un cuerpo consultivo formado por los dirigentes de secciones sindicales, que representan un número menor y permiten realizar consultas rápidas sobre determinados temas urgentes.

Debemos mencionar en este punto, la importancia y éxito que ha venido demostrando la aplicación de cuotas de género o de juventud en la conformación de los cuerpos de dirección sindical. Como se puede deducir, la tasa de renovación se ha incrementado así como la representatividad de los mismos.

La FENTAP (Federación de trabajadores del agua potable) dispone de cuotas de género (al 50%) y de juventud (en un 30% mínimo para menores de 35 años) para su Consejo directivo. La implementación de dicha cuota ha sido un proceso paulatino de los últimos seis años pero en la actualidad ya se aplica completamente. La participación de las mujeres y de los jóvenes en puestos de dirección ha significado un importante cambio en el gremio sindical.

A pesar de estos éxitos, las cuotas de participación aún siguen siendo tema de debate en el medio sindical.

Ciertamente, no todos son éxitos. En el sector de comercio, hotelería y turismo hemos tenido serios reveses por la dificultad de construir nuevas organizaciones. Los tra-

2 GRADOS, Mayra, Carlos MEJIA y Sara QUINTEROS. "Propuesta de un sistema de cotización sindical para la CGTP". IESI, Lima, 2005 y "Hacia un Sistema Nacional de Cotización Sindical". María del Rosario RODRIGUEZ, Carlos MEJIA A. y Anwar MEJIA. IESI, Lima, 2009.

3 Reglamento del Sistema Nacional de Cotización Sindical. CGTP, Lima, 2010. Aprobado en la IX Asamblea Nacional de Delegados del 13 de marzo de 2010.



bajadores de estos sectores de servicios son a la vez, los más jóvenes, con mejores tasas de educación, y si bien sus condiciones de trabajo y remuneraciones son muy difíciles y precarias, la alta rotación en el empleo hace muy complicado poder establecer organizaciones sindicales.

e.- La negociación colectiva por rama

La formación de federaciones sectoriales de rama tiene como un objetivo central, conformar el sujeto negocial de los trabajadores capaz de proponer y alcanzar una negociación colectiva por rama.

Este objetivo es probablemente el más importante pero a la vez, el más esquivo. La legislación peruana heredada de la dictadura fujimorista deja en potestad de los empresarios acceder a la negociación por rama. Por lo cual, en la actualidad solamente dos gremios (construcción civil y portuarios) tienen tal tipo de negociación. Todo lo demás se desarrolla a nivel de empresa, generando una atomización general de los convenios colectivos.

Estando así el orden normativo, la estrategia sindical ha buscado una presión ante el estado para que se reforme el marco normativo. Mediante el diálogo social se ha logrado establecer un documento consensuado de manera tripartita que como Ley general de Trabajo podría ser un paso adelante en este proceso. Sin embargo, los últimos gobiernos no han tenido la voluntad política para promulgar dicha ley, por lo cual todo el esfuerzo realizado ha sido en vano.

Por otro lado, los trabajadores portuarios sostuvieron una huelga nacional de más de 30 días antes que los empresarios aceptaran negociar a nivel de rama, incluso con un pronunciamiento del Tribunal Constitucional.

La CGTP Agroindustria fue formada en el 2007 en unioi de los sectores con mayor crecimiento económico en el país, la agricultura de exportación. Análisis conservadores señalan en más de cien mil los trabajadores involucrados en dicha actividad. Se trató de un amplio contingente de mano de obra rural asalariada. Son trabajadores de ambos sexos, muy jóvenes bajo muy duras

condiciones de explotación. La organización por rama es la única alternativa viable para la defensa real de sus derechos, pero las tradiciones culturales locales, las distancias geográficas entre cada valle costero y la ausencia de una cultura sindical hace muy lento el proceso.

En otras sociedades, generalmente los trabajadores asalariados se han organizado alrededor de una gran huelga sectorial, que les ha permitido organizar un sindicato de rama y acceder a una negociación por rama. En el caso, de la CGTP Agroindustria todo parece indicar que más temprano que tarde, ese será el camino que se tome.

La disyuntiva que enfrentan el resto de las nuevas sectoriales oscila entre el cabildeo parlamentario o la presión social a través de una huelga sectorial. Ciertamente, dichas alternativas no son excluyentes por lo que en el futuro es previsible una agudización de los conflictos laborales teniendo como objetivo los pliegos nacionales de rama.

Esto, claro está, es un proceso de largo aliento. Requiere de una solidez institucional que aún no disponemos y de una mayor conciencia entre los trabajadores acerca de los beneficios y ventajas de la negociación por rama frente a la negociación por empresa.

V. Conclusiones

El proceso de autoreforma sindical se desarrolla a diferente ritmo de acuerdo a donde se ubique. El entusiasmo inicial de los sindicalistas que promulgaron el nuevo estatuto de la CGTP se ha visto contratado con un conjunto amplio de dificultades y problemas. A la vez, los éxitos parciales y los avances alcanzados aún resultan insuficientes para la realidad que enfrentamos.

Sin embargo, son avances importantes:

- La formación de federaciones sectoriales de rama. Si bien es un proceso lento se logra un incremento en la membresía sindical, una mejor representatividad y una mejora cualitativa en la gestión gremial.
- Las cuotas de género y de juventud realmente son instrumentos eficaces para democratizar la representación sindical.

- Consensuar un sistema centralizado de cotización que redistribuya a las instancias territoriales.
- Definir políticas de acción sindical desde la instancia confederal para que sean aplicadas por las instancias federales.
- Adecuar la gestión sindical de acuerdo a las instancias de organización es posible si hay una voluntad política firme y los espacios para llegar a acuerdos.

Nuevamente, renovamos la certeza que el éxito de este proceso requiere de una amplia voluntad política desde la dirección sindical, para poder avanzar de manera onstante. Junto con dicha voluntad, es necesario construir y mantener espacios de reflexión, discusión y acuerdo que nos permitan mantener un amplio consenso unitario alrededor de la autoreforma sindical.

Asimismo, la autoreforma sindical irá creando las nuevas realidades y a los actores que van a continuarla. Para apoyar este camino es vital una amplia difusión,

mediante materiales de formación. La autoreforma sindical hasta la fecha es en américa latina un tema de especialistas y dirigentes sindicales de alto nivel. Es vital que los mandos intermedios del sindicalismo en la región empiecen a discutir y trabajar estos temas.

Las nuevas estructuras que se están formando deben de ser conocidas desde otras latitudes. Afortunadamente, las tecnologías de comunicación y el desarrollo de redes sociales virtuales nos brindan los instrumentos para construir las redes de un sindicalismo más allá de las fronteras nacionales. En este proceso, resulta vital incorioporar a los jóvenes y las mujeres.

Con avances y retrocesos, pero también con éxitos y logros, el proceso de autoreforma sindical continúa transformando el rostro del sindicalismo, dándole a los trabajadores y trabajadoras mejores herramientas para la lucha por una sociedad libre, igualitaria y democrática.



III.2



CONO SUR

UOCRA, Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
CGTRA, Confederación General del Trabajo de la República Argentina

CONSTRUIR TV: COMUNICACIÓN SINDICAL Y AUTOREFORMA



Gerardo Martínez
Secretario General de UOCRA y
Secretario de Relaciones Internacionales de CGTRA

96



I. Planteo general

A medida que las transformaciones tecnológicas en materia de comunicaciones fueron avanzando y adquiriendo un rol preponderante en los esquemas de difusión políticos, sindicales y sociales, al sindicalismo le toca ser partícipe de un mundo donde las nuevas tecnologías y herramientas de comunicación, han transformado y potenciado definitivamente la forma de relacionamiento.

En consecuencia, aquellos dirigentes que tienen la responsabilidad de ejercer la representación pública de los trabajadores, tienen que interpretar esta nueva realidad y entenderla como una oportunidad y a la vez como una obligación para dar cuenta de su actividad ante aquellos que nos otorgan su mandato de representación.

La UOCRA decidió asumir la iniciativa de ponerse a la vanguardia en la materia. Para ello, desde hace varios años ha desarrollado toda la potencialidad de Internet puesta al servicio de la difusión y comunicación. En esa línea de pensamiento es que se decidió

emprender el desafío de poner en marcha un proyecto de canal de televisión propio.

Construir TV, primer canal de origen sindical es, en consecuencia, una herramienta de comunicación pensada y diseñada para que cumpla la función de ser la voz y la imagen de los trabajadores y de toda la industria de la construcción, elaborada a partir de cuatro ejes conceptuales: la industria, la dimensión social, la educación y la gente.

Informar sobre las actividades que se desarrollan desde el sindicalismo representa hoy un verdadero compromiso de transparencia frente a la sociedad toda y está íntimamente relacionado con el respeto y cumplimiento del derecho a la información pública que le asiste a todo ciudadano.

Sabido es que los medios de comunicación, por diferentes razones, hoy son operativamente insuficientes para poder transmitir y reflejar en toda su dimensión la diversidad de acciones que desde distintos sectores sociales se llevan adelante y que son de interés público y sectorial.

Por lo tanto, resulta indispensable crear medios propios de difusión y comunicación que contemplen y den respuesta a las necesidades y demandas de información de aquellos a quienes representamos, además de cumplir la función de difundir nuestras acciones de cara a la sociedad.

Por ello, Construir TV representa una poderosa herramienta de comunicación que no sólo sirve para la difusión de nuestras actividades sino que también nos permite interactuar y relacionarnos de una manera llana y directa con la sociedad.

El sindicalismo siempre dice, con orgullo, que representa la voz de los trabajadores. Para seguir haciéndolo, además de sus funciones y acciones, debe ser inteligente, moderno, informado y preparado para asumir el compromiso de interpretar las nuevas modalidades de comunicación.

II. Características del Construir TV

El proyecto está concebido como un instrumento para la educación de los trabajadores constructores, dirigido a los trabajadores, a las trabajadoras, a sus familias a la industria de la construcción en su conjunto.

Construir TV comenzó a transmitir en marzo del 2011 (www.construirtv.com). Está en la Televisión Digital Argentina, integrando la Plataforma Nacional de canales que se distribuyen gratuitamente.

El proyecto fue elaborado por la Fundación UOCRA (www.fundación.uocra.org), como un paso en sus propuestas educativas y sociales, las que desarrolla desde hace más de 15 años, indagando siempre alternativas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sector, en todos los aspectos. En este caso puntual se trata de un canal temático único, de contenido social, laboral, profesional e innovador, dirigido a los trabajadores, las trabajadoras, a sus familias y a la industria en su conjunto.

El canal no tiene el perfil de un house organ político-gremial, sino que sus contenidos se orientan principalmente a reflejar la amplitud del sector construcción, desta-

cando todas las actividades que se llevan adelante en la industria.

La grilla de programación prevé espacios para poner en pantalla la diversidad de temas, protagonistas y actores del sector, dando a conocer sus avances tecnológicos, la innovación en los productos y procesos, la relación del sector con otras industrias, desde una visión humanista y social, que comprende tanto al trabajador como al arquitecto o al empresario, es decir, al hombre detrás de la obra. Respecto de la elaboración de materiales se trabaja con producciones propias y con productoras externas.

La programación está diseñada en formato de microprogramas, que se denominan "ladrillos" y que giran en torno a cuatro grandes ejes temáticos: la industria de la construcción, su gente, la dimensión social y la educación. Pero se está trabajando en la inclusión de programas con formatos más extensos que abarquen también otro tipo de temáticas.

En esta primera etapa, el financiamiento proviene de un esfuerzo de la Fundación UOCRA, pero se trabaja en la idea de estructurar un esquema de generación de recursos publicitarios que provengan básicamente de los propios actores de la industria y de otras industrias afines.

La recepción ha sido favorable: se genera un gran vínculo de identificación y pertenencia con los trabajadores, que se ven reflejados en la programación del canal, desde las características de su trabajo y sus costumbres. Se ha encontrado un reconocimiento al hecho de que el canal puede explicar, en familia, las características del trabajo que realizan los trabajadores del sector, y también ver reflejada la incorporación de la mujer en la actividad de la construcción, algo cada vez más frecuente.

III. La iniciativa de UOCRA y la autoreforma en comunicación sindical

UOCRA y CGTRA han registrado la importancia que da CSA al tema de la

comunicación sindical en el programa sobre autoreforma sindical, que ha llevado a intercambios como el que se realizó en la Conferencia Sindical "Democratización de la Comunicación en las Américas" (Montevideo, noviembre 2010).

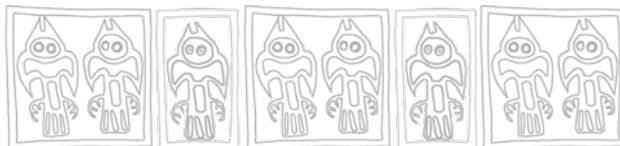
En el capítulo "La comunicación sindical" se afirma que:

- el movimiento sindical debe situar a la comunicación como un eje transversal de todas sus actividades y concebirla como una estrategia prioritaria en el desarrollo de sus organizaciones.
- la comunicación sindical debe ir más allá de la tarea de informar para convertirla en una estrategia y agente del cambio para la promoción de los derechos de toda la clase trabajadora.
- la utilización de las nuevas tecnologías

debe utilizarse para vigorizar la comunicación con sus afiliados, alcanzar a trabajadores/as no sindicalizados, comunicarse con la juventud trabajadora y desarrollar estrategias de formación.

- las organizaciones sindicales deben promover la participación de sus afiliados/as y dirigentes en todas las tareas de comunicación y no debe tratarlos/as como una audiencia pasiva.
- la comunicación debe estar en el centro de las estrategias de reestructuración y reforma del movimiento sindical estimulando la más amplia participación de las bases en el camino por mayor democracia sindical.

Estos contenidos van en la misma dirección que el proyecto de UOCRA, y por eso esta iniciativa debe considerarse un ejemplo aplicado de la nueva estrategia sindical regional.



CGTRA, Confederación General de Trabajadores de la República Argentina

FENASTEI: LA EXPERIENCIA ORGANIZATIVA DEL TRABAJO PRECARIZADO EN ARGENTINA



Oscar Silva
Secretario General de FENASTEI

Presentación

Esta nota describe la experiencia de CGTRA respecto de la organización del trabajo precarizado, mediante la creación, en 2010, de la FENASTEI, Federación Nacional de Sindicatos con Trabajadores en la Economía Informal, por iniciativa de SIVARA, Sindicato de Vendedores Ambulantes de la R. Argentina. La iniciativa tiene su origen en una instancia de debate interno a la Confederación, creada en 2006 por SIVARA, Sindicato de Venta Ambulante de la R. Argentina, en circunstancias de una serie de actividades formativas con OIT-ACTRAV en Argentina.

El informe fue presentado en el III Congreso de Streetnet (Benin, agosto 2010), como experiencia comparativa a nivel internacional. Se basa en el contenido del documento base presentado al "Congreso Autoconvocado de Sindicatos con Trabajadores en la Economía Informal" (CGT, Buenos Aires, 17 junio 2010).

Posteriormente, SIVARA incorporó este antecedente a su participación en CSA, a través de los programas sobre autoreforma sindical y sobre economía informal de de la CSA.

I. SIVARA: el punto de partida

1. En el sindicalismo argentino, SIVARA ha sido la única organización que ha obtenido registro y personería gremial para representar a trabajadores que se desempeñan en espacios públicos, definidos como calles, plazas, parques, veredas, estaciones de trenes, buses, estadios deportivos. SIVARA fue creada en 1973. en el propio local de la CGTRA, obtenido personería jurídica en 1975. Tiene 16 delegaciones regionales y una membresía de 17000 trabajadores.

SIVARA utiliza un criterio de agrupamiento de oficios y ocupaciones en 22 ramas, en la calle, ferias, plazas, vehículos, estadios deportivos, a domicilio, incluyendo: alimentos y bebidas, productos de esparcimiento y juegos de azar; servicios (diarios, TV cable, teléfonos celulares, planes de salud); productos culturales (artesanías, libros); artículos de higiene personal.

2. A partir de este encuadramiento, SIVARA utiliza un criterio amplio de trabajador en esos espacios, para desarrollar acciones reivindicativas simultáneamente en cuatro campos:



- para los vendedores efectivamente autónomos, la estrategia es alcanzar una regulación de las autoridades que proporcione condiciones adecuadas de trabajo. Las iniciativas se han planteado a nivel de gobiernos locales, particularmente la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde se aprobó, luego de consultas y negociaciones formales con el sindicato, la ley 1166 de Alimentos (2003), que reforma y unifica varias secciones del código de habilitaciones y verificaciones. La estrategia hacia los trabajadores independientes se proyecta también hacia sus proveedores, quienes generalmente han estimulado la venta en negro, al negarse a utilizar la boleta de compra. Desde esta perspectiva, SIVARA considera que la venta ambulante es un canal apropiado acompañar la política fiscal gubernamental, en la medida que los trabajadores independientes dejen de ser utilizados por las empresas contra la ley.

- para los trabajadores falsamente autónomos, dependientes, el objetivo central es conseguir, por parte de los empleadores, y con intervención de la autoridad pública, el reconocimiento de su relación laboral. SIVARA ha desarrollado estrategias específicas para los siguientes grupos: vendedores de helados y café en estadios deportivos y trenes, vendedores de periódicos en la calle por cuenta de las empresas editoras; vendedores de quiniela; bonos contribución, rifas y productos, con fines benéficos, frecuentemente a cargo de fundaciones sin fines de lucro ("pancheros", lotería para discapacitados).

- para un caso especial, las trabajadoras de venta directa en la modalidad "puerta a puerta" que comercializan productos de consumo personal (cosméticos, higiene, utensilios de cocina), que no están tipificadas en absoluto, la estrategia consiste en que los actuales contratos de adhesión, en la órbita del derecho civil y comercial, sean reemplazados por relaciones de dependencia.

- finalmente, para todos los trabajadores de su encuadramiento, incluyendo los dependientes, se busca mejorar las malas condiciones de trabajo derivadas del

desempeño en la vía pública (variaciones de temperatura, exposición a vehículos, excesivo tiempo de pie, diversas tensiones que crean estrés).

3. Se trata entonces de una organización "mixta", en dos sentidos:

- del trabajo en dependencia y del trabajo autónomo.

- del trabajo registrado y no registrado.

También puede decirse que es un sindicato "de transición", en dos situaciones:

- para los trabajadores aparentemente autónomos, pero en realidad dependientes simulados,

- para las trabajadoras directas no considerados como tales.

II. Cuestiones terminológicas

4. Cuando SIVARA fue creada, todavía faltaba tiempo para que en el país y en la región latinoamericana en su conjunto se generalizaran expresiones como las de "sector informal" o "trabajadores informales", que han sido utilizadas frecuentemente para sintetizar la situación de una parte importante de sus representados.

Fue justamente en ese 1973 cuando se suele ubicar el primer uso del término, rápidamente adoptado por la OIT en América Latina, con estudios aplicados en 1974-5 (Paraguay, República Dominicana, El Salvador).

Desde entonces ha habido un gran debate sobre el término, apareciendo alternativas (en la propia OIT, como "sector no estructurado") y en otros organismos ("sector de baja productividad", en la CEPAL), pero sobre todo ha habido distintas interpretaciones sobre lo que debe entenderse por informalidad.

Otros términos vinculados han sido trabajo precario (o precarizado), trabajo no organizado, trabajo desprotegido (o no protegido), trabajo atípico, trabajo irregular (o no regular), trabajo excluido, trabajo no registrado, trabajo no declarado, trabajo vulnerable, trabajo en el sector no estructurado, trabajo informal (o trabajo en la economía informal, o trabajo en el sector informal).

5. Recién en 2002, en la OIT, y con el apoyo del Grupo de Trabajadores, se llegó a un acuerdo sobre el tema, con la Resolución "Trabajo Decente y Economía Informal", aun cuando considera que no está consensuado universalmente. Esta resolución ubica entonces a una "economía informal" que tiene dos componentes: el tradicionalmente denominado "sector informal", donde se concentra el trabajo independiente informal, y el "empleo informal en la "economía informal", principalmente dependiente, aunque frecuentemente simulado. El elemento común en ambos casos es la falta de registro (total o parcial) en las agencias públicas, que pasa a ser entonces el elemento central de la "informalidad" laboral.

En este marco, OIT coloca entonces al trabajo decente como objetivo de superación del trabajo en la economía informal.

6. Este enfoque fue avalado por el sindicalismo internacional, que ese mismo año publicó (en la revista de Educación Obrera de OIT) un artículo que consideraba lo siguiente:

- existen solo dos maneras de proteger a los trabajadores: la aplicación de la legislación laboral, y la afiliación y negociación colectiva.
- las situaciones de empleo disfrazado como tal requieren una mayor inspección del trabajo y, eventualmente, la corrección de lagunas en los criterios jurídicos,
- a los trabajadores independientes, se los debe considerar una actividad legítima, que reciba protección de la ley, incluso las de tipo laboral.

7. el sindicalismo iberoamericano reafirmó este enfoque en dos actividades de intercambio (Encuentro Internacional "Economía Informal. Respuestas Sindicales", Córdoba, España, septiembre 2007), y Seminario Iberoamericano "De la informalidad hacia los derechos laborales: Desafío sindical" Cartagena de Indias, Colombia, mayo 2009), señalando que

- lo informal es la situación en la que las personas se encuentran realizando su trabajo, que depende de la economía.
- la informalidad es el apartamiento de las principales características del trabajo en la economía formal:

- dado que la palabra informalidad transmite una sensación peyorativa, es necesario avanzar hacia la eliminación del uso corriente de ese término.

- el concepto de la OIT de trabajo decente puede contribuir a la caracterización de los trabajadores en la economía informal.

8. En el plano mundial, la CSI (Confederación Sindical Internacional), al momento de crearse (2006) ha sido aún más terminante, considerando que el concepto de informalidad identifica situaciones que deben superarse. En tal dirección (documento "Hacia un nuevo internacionalismo sindical", 2007) se establece un "claro compromiso en poner fin al trabajo no protegido y la formalización de la economía informal". Pero, al mismo tiempo, "deberá igualmente cumplir con su responsabilidad de organizar a estos trabajadores, independientemente de donde trabajen y en qué condiciones".

9. Por su parte, la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas), en su Plan de Acción 2008-2012, a la que está afiliada la CGTRA en el ámbito regional, utiliza este mismo enfoque, en el contexto de su eje Autoreforma Sindical, al afirmar: "toda exclusión y discriminación deben ser eliminadas. Combatimos por la erradicación del trabajo precario e informal, pero ellos siguen existiendo. La organización y lucha de los/as trabajadores/as de esos sectores es imprescindible para el logro de nuestro objetivo".

III. FENASTEI: un enfoque ampliado

10. Desde hace algunos años (2004 en adelante), SIVARA comenzó a participar de actividades formativas y de reflexión estratégica, organizadas por OIT-ACTRAV, ORIT-CIOSL (actualmente CSA-CSI), el Programa EUROSOCIAL, y STREETNET en relación al trabajo sindical hacia colectivos como el que representa, y en el marco del debate terminológico recién mencionado. Estas actividades estimularon el proyecto de generalizar la aplicación del enfoque original de SIVARA a un conjunto más amplio de trabajadores, que tuvieran encuadramiento



en sectores de actividad representados por otras organizaciones sindicales alineadas o afines con la CGTRA.

Para ello, en 2006 organizó un grupo de reflexión con varias organizaciones, que se reunió en la CGTRA y en el INCASUR. Como resultado, se concluyó que:

- de las estadísticas oficiales surge que el trabajo no registrado en Argentina se aproxima a la mitad de la ocupación total, considerando tanto al autónomo como al dependiente (ver anexo).
- en el plano directamente organizativo y representativo, la estructura sindical argentina está presente en todos o casi todos los sectores con empleo dependiente no registrado, desde el punto de vista del encuadramiento sectorial y profesional.
- mucho menos conocido, un número considerable de estas organizaciones también afilian a trabajadores autónomos de la rama de actividad u oficio correspondiente o, cuando no los afilian, abren sus obras sociales¹ y bolsa de trabajo a su integración. Con ello, tales organizaciones comparten con SIVARA el modelo "mixto" de representación.

11. Con base en lo anterior, y avalada por la CGTRA, SIVARA organizó el "Congreso Autoconvocado de Sindicatos con Trabajadores en la Economía Informal" (en la sede de la CGT, 17 junio 2010), para presentar su enfoque conceptual y estratégico, siguiendo los parámetros ya mencionados. 24 organizaciones avalaron la iniciativa, representando los siguientes colectivos de trabajadores (ver anexo II con el listado completo de las organizaciones):

- del sector agrícola; horticultores y floricultores.
- de la industria textil y del vestido.
- de la industria de la construcción: ladrilleros
- del transporte y vinculados: remiseros, fleteros, portuarios.
- de los servicios sociales: médicos.
- de la comunicación social: espectáculos públicos, cultura, autores.

- del ocio y la recreación: guardavidas, turf.
- de los servicios a las empresas y personas: relojeros, fotógrafos, informáticos, seguridad.
- de los servicios a los hogares: trabajadoras domésticas.

Un número similar de organizaciones envió veedores. Hubo también observadores en nombre de CSA y OIT.

13. Con el antecedente de la propia práctica de SIVARA, el eje del accionar de la Federación parte de la necesidad de atender a cuatro modalidades de trabajo:

- trabajadores con relación de dependencia reconocida de hecho por el empleador, pero no registrada en las agencias públicas.
- trabajadores con relación de dependencia simulada como trabajo autónomo, es decir, situaciones de "falso autónomo". En algunos casos el empleador obliga a este trabajador a inscribirse en el monotributo, con lo que aparece como registrado pero de forma irregular.
- trabajadores semi-autónomos, es decir, con una fuerte concentración de su demanda en uno o dos empleadores. A esta situación se la denomina también "trabajo independiente-dependiente", "trabajo parasubordinado", y "trabajo autónomo económicamente dependiente", con una clara tendencia a establecerse normas que promueven una asimilación relativa a la situación de los trabajadores dependientes, incluyendo la negociación colectiva.
- trabajadores no considerados como tales por sus empleadores y las autoridades públicas. El principal caso es el ya mencionado de las vendedoras a domicilio (trabajadoras de venta directa", las cuales pueden estar fuera de las estadísticas porque ellas mismas no se declaran trabajadoras al momento de las encuestas.

Todas estas formas de trabajo no registrado están presentes en las organizaciones que integran la Federación. En consecuencia, la Federación aspira a cambiar esta situación, preservando aquellas ocupaciones que son efectivamente autónomas (denomi-

¹ Un aspecto complementario de gran importancia que se presenta en el caso argentino es la existencia de un vasto sistema de obras sociales sindicales que están abiertas a beneficiarios autónomos, con independencia de las situaciones mencionadas en los puntos anteriores. A partir del 2000, con la creación del monotributo (que combina aportes fiscales con contribuciones a la propia seguridad social), las obras sociales sindicales se han convertido en la vía de atención de salud a los trabajadores autónomos titulares de ese régimen, ya desde una perspectiva no sectorial. En ambos casos, podría afirmarse que se está en presencia de una vía indirecta de representación sindical, si se atiende al hecho de que los locales de las obras sociales suelen ser parte del local propiamente sindical y, en general, al factor de acercamiento cultural que se establece.

nadas “autónomas simples”), las cuales, si también están registradas y desarrolladas en condiciones apropiadas, son un subsector importante del trabajo digno.

14. En el caso del trabajo no registrado según la primera modalidad antes mencionada, la Federación acompañará a la CGT y a la cartera laboral en la estrategia tradicional dirigida a regularizar tales situaciones.

Para las restantes modalidades, se requieren nuevos instrumentos legales (como el proyecto de ley que SIVARA promueve desde 2008 sobre vendedoras directas). Es también el caso del proyecto de ley sobre las trabajadoras domésticas presentado por el gobierno argentino en 2009.

Más en general, se necesita utilizar el instrumento de la OIT que SIVARA ha promovido en Argentina desde el mismo momento (2006) en que fue aprobado a nivel mundial: la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo.

Otros dos objetivos son:

- que los trabajadores no registrados reciban protección social, a través de gestiones de la Federación.
- que se valore la vía cooperativa para dar cabida a una parte de estos trabajadores.

15. Un eje importante definido por la Federación se refiere a los colectivos de mujeres trabajadoras: como se ha mencionado, la suma de trabajadoras domésticas y de venta directa representa $\frac{1}{4}$ parte del total de trabajadores no registrados (1.7 millones).

A ello hay que agregar también el colectivo de trabajadores a domicilio, donde la mujer representa una proporción posiblemente mayoritaria. Es esta la razón por la que los gremios del sector vestimenta y textil integran la federación, lo que puede llevar a una acción sindical más desarrollada en relación a la ley 12713 sobre este subsector, e incluso hacia las situaciones de trabajo semiesclavo en talleres clandestinos.

16. La Federación nace también con una vocación internacional, acompañando a la Secretaría de Relaciones Internacionales de la CGTRA, que siempre ha considerado a SIVARA su representante en los temas referidos a informalidad y trabajo autónomo ante invitaciones del exterior. Por ello, se propone trabajar en el ámbito de dos estructuras sindicales a la que está integrada la CGTRA:

- la CSA, en cuyo marco se desarrollan el programa Autoreforma Sindical (con el apoyo del proyecto FSAL de la OIT), y el programa Economía Informal, de la Secretaría de Desarrollo Social de esa Confederación, en ambos casos con la cooperación española, a través de las centrales UGT y CCOO de ese país.
- la CCSCS (Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur), recuperando antecedentes que han quedado en suspenso desde hace años

La FENASTEI también se beneficiará de la relación ya establecida con Streetnet internacional, ubicando esta estructura como un campo privilegiado de intercambios.

Anexo I

ESTADÍSTICAS SOBRE TRABAJO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

En Argentina no ha sido una práctica gubernamental estimar el universo completo de situaciones de trabajo no registrado es decir, el trabajo dependiente y el autónomo².

Con base en los datos del sistema estadístico nacional (presentados por el M.de Trabajo, Empleo y S.Social y la OIT (Panorama Laboral), en 2006² los trabajadores no registrados en áreas

urbanas sumaban 5.8 millones, de los cuales casi 2 millones eran cuentapropistas, y el resto se repartían en proporciones parecidas entre asalariados (tanto en microempresas como en otras de mayor tamaño), y trabajadoras domésticas.

En relación a la ocupación total en esa misma fecha (14.3 millones) este universo de trabajadores no registrados equivale entonces al 41%.

2 Lo habitual en el sistema estadístico nacional ha sido elaborar el indicador de “empleo no registrado” aplicado exclusivamente a los trabajadores dependientes, con base en su declaración (a la encuesta de hogares) de que no se le descuenta el aporte jubilatorio, ni se le efectúan contribuciones patronales. En paralelo, en estudios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con la misma fuente se ha analizado la no cobertura de seguridad social por parte de los trabajadores independientes. Por lo tanto, resulta relativamente sencillo integrar ambas perspectivas en una sola. 2 Esta es la última fecha disponible, ya que ha habido un cambio metodológico en la encuesta, que ha llevado a una indefinición, aun no resuelta, sobre la forma de interpretar la información.



	Trabajadores No registrados En millones de personas	En porcentaje del total del trabajo no registrado
Cuentapropistas	1.9	33%
Asalariados en empresas con más de 5 ocupados	1.6	28%
Asalariados en empresas con menos de 5 ocupados	1.3	22%
Trabajadoras domésticas	1.0	17%
Total	5.8	100

Fuente: Datos para 2006. Cálculos propios, combinando tres fuentes: 1. OIT, Panorama Laboral 2009, MTESS, "Los Trabajadores Independientes y la Seguridad Social, 2007; MTESS "Trabajadores independientes y la seguridad social en Argentina", 2009. Los dos últimos trabajos fueron publicados por OIT.

Las estadísticas mencionadas solo consideran plenamente la primera de las dimensiones mencionadas del trabajo no registrado y no cubren a la cuarta en absoluto.

Dado que las trabajadoras de venta directa son 700000, según lo reconocen las propias empresas, el trabajo no registrado es de al menos 6.5 millones, con lo que una estimación sobre el impacto adicional de

este colectivo eleva a 43% el universo del trabajo no registrado.

Además, hay que considerar que las estadísticas cubren solo a quienes residen en ciudades relativamente grandes, no captando por lo tanto la que vive en ciudades pequeñas y áreas rurales, por lo que seguramente se alcanza al 45% a nivel nacional.

Anexo II ORGANIZACIONES FUNDADORAS DE FENASTEI

1. Organizaciones afiliadas a CGTRA

- AOT, Asociación Obrera Textil de la R.Argentina
- UPACP, Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares.
- SUTEP, Sindicato Unico de Trabajadores del Espectáculo Público.
- SEOFFRA, Sindicato de Empleados y Obreros Fotográficos y Fotocopistas de la R.Argentina.
- UCAIRRA, Unión de Conductores de Autos al Instante y Remises de la R.Argentina.
- SURJA, Sindicato Unificado de Relojeros, Joyeros y Afines.
- Sindicato de Vareadores.
- PGA, Profesores de Golf Asociados de Argentina.
- SOEMCF, Sindicato Obreros de la Madera de la Capital Federal.
- UTSA, Unión Trabajadores de Sociedades de Autores y Afines de la R.Argentina.
- UORLA, Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina.
- SUPA, Sindicato Unico Portuarios Argentinos.
- SUC, Sindicato Unico de Cantantes y Traba-

jadores de la Cultura.

- SUGARA, Sindicato Unico de Guardavidas de la R.Argentina.
 - ATEPSA, Asociación Técnicos y Empleados de Protección y Seguridad a la Aeronavegación.
- ### 2. Organizaciones en proceso de incorporación a la CGTRA:
- AMRA, Asociación de Médicos de la R.Argentina
 - Asociación Argentina de Trabajadores Horticultores y Floricultores.
 - UTISARA, Unión de Trabajadores de Informática Software y Afines de la R.Argentina.
- ### 3. Organizaciones que no están integradas a la CGTRA:
- SUVEFPLA, Sindicato Unico de Vendedores de Flores y Plantas en la Vía Pública.
 - SIUNFLETRA, Sindicato Unico de Fleteros de la R.Argentina.
 - ATDOBO, Asociación de Trabajadores Domésticos Bonaerenses
 - UTDA, Unión de Trabajadores Domésticos y Afines.



1 Lo habitual en el sistema estadístico nacional ha sido elaborar el indicador de "empleo no registrado" aplicado exclusivamente a los trabajadores dependientes, con base en su declaración (a la encuesta de hogares) de que no se le descuenta el aporte jubilatorio, ni se le efectúan contribuciones patronales. En paralelo, en estudios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con la misma fuente se ha analizado la no cobertura de seguridad social por parte de los trabajadores independientes. Por lo tanto, resulta relativamente sencillo integrar ambas perspectivas en una sola.

2 Esta es la última fecha disponible, ya que ha habido un cambio metodológico en la encuesta, que ha llevado a una indefinición, aun no resuelta, sobre la forma de interpretar la información.

CTA, Central de Trabajadores de Argentina HACIA UNA CONFEDERACIÓN DEL COMERCIO Y SERVICIOS¹



Daniel Jorajuría
Miembro del Ejecutivo

I. Planteo general

En su último Congreso (2006), la CTA estableció como una de las estrategias centrales de acumulación gremial-organizativa el fortalecimiento de los vínculos y acción con trabajadores de la actividad privada. Para ello valorizaba las agrupaciones, nuevos sindicatos, organizaciones simplemente inscriptas y delegados de la propia Central en esa actividad.

Al mismo tiempo, promovía la constitución de federaciones u otras organizaciones federativas de trabajadores en un sentido amplio, lo que incluía al sector privado.

Este enfoque daba un marco más amplio a una decisión adoptada previamente, en 2003: la creación de una Confederación Argentina de Trabajadores de Servicios (CATS).

El objetivo principal era completar la estructuración de los grandes sectores no estatales, en lo que se había avanzado hacia la federación de la industria y de la energía (FETIA - Federación de Trabajadores de la Industria Argentina, FETERA - Federación de Trabajadores de la Energía de la R.Argentina).

En los años siguientes, este proyecto ha sido evaluado y debatido con varias organizaciones afiliadas en un taller formativo

realizado por CTA con OIT-ACTRAV, desde el área de organizaciones simplemente inscriptas y el Observatorio de Derecho Social ("Sindicalización de trabajadores informales precarios y su protección social", Buenos Aires, 3-4 julio 2006).

Posteriormente, desde el área internacional, CTA también ha conocido y analizado experiencias en otras centrales y confederaciones nacionales alineadas con la regional americana a la que está afiliada desde 2008 (CSA), en el marco del programa denominado "autoreforma sindical".

En los últimos dos años, han ingresado muchas nuevas organizaciones del sector privado no industrial, incluyendo el comercio, transporte y servicios.

Algunas de estos nuevos afiliados comenzaron rápidamente a considerar la posibilidad de conformar federaciones (transporte, vigilancia privada).

En tal contexto, CTA consideró llegado el momento de volver al proyecto antes mencionado, y avanzó, modificando aspectos formales pero no la esencia de la idea original, hacia el proyecto de creación de una Confederación Nacional de Trabajadores

¹ Presentado en el GTAS III (Lima, octubre 2010). El artículo refleja la discusión en un taller de planificación realizado con el apoyo del proyecto FSAL (Buenos Aires, julio 2010).



del Comercio y Servicios (CONTRACS)².

Una primer actividad de planificación fue realizada en julio 2010, con el apoyo del proyecto FSAL-OIT.

Un caso particular que ha merecido atención por parte de CTA al momento de diseñar la futura Confederación es el del trabajo autónomo. Este colectivo tiene una presencia importante en la CTA, como resultado del enfoque estratégico amplio que la caracteriza en cuanto a quienes pueden afiliarse. A partir de la definición estatutaria sobre quiénes pueden afiliarse: "todos los individuos que con su trabajo personal desarrollan una actividad productiva y creadora dirigida a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales".

En este marco, se identifican específicamente a los "trabajadores autónomos y cuentapropistas en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia", y a "los trabajadores asociados o autogestivos", junto a: los "trabajadores con empleo"; los "trabajadores sin empleo"; los "trabajadores beneficiarios de alguna de las prestaciones del régimen de seguridad social"; y los "trabajadores

de la actividad doméstica". La afiliación se efectiviza directamente por el trabajador ante la organización local, provincial, regional o nacional de la CTA, o a través del sindicato, unión, asociación o federación de cualquier tipo, afiliado a la CTA.

En la práctica de la Central, se han afiliado organizaciones y personas que se desempeñan de forma autónoma en todo tipo de sectores económicos, incluyendo el comercio y los servicios. Por lo tanto, la CONTRACS debiera ser su espacio de concentración organizativa, para lo cual pudiera crearse un "sector" o "sección" específica.

II. Una clasificación provisoria

Con base en la participación alcanzada en la reunión inicial mencionada mas arriba, y elementos allí discutidos, se ha realizado una primera clasificación sectorial de las organizaciones que podrían formar parte de CONTRACS, partiendo así de la situación existente, lo que luego, obviamente, puede evolucionar hacia un conjunto mayor. Se utiliza el criterio tradicional de agrupamiento de actividades económicas:

1. Comercio	<ol style="list-style-type: none"> 1. empleados de hiper-supermercados y comercios mayoristas. Incluye jerárquicos. Incluye repositorios de hiper-supermercados. 2. Trabajadores de pequeños establecimientos comerciales fijos. 3. Agentes de propaganda médica. 4. Vendedores ambulantes y en locales semifijos en el espacio público. Incluye artesanos que venden sus productos.
2. Transporte y almacenamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conductores de ómnibus 2. Taxistas y remiseros 3. Trabajadores del puerto de Buenos Aires y estibadores Zona Zárate. 4. Estaciones de servicio 5. Buzos profesionales
3. Comunicaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vendedores de diarios y revistas en puestos callejeros. 2. Trabajadores de las TIC. 3. Mensajeros de agencias 4. Correos privados
4. Servicios financieros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empleados bancarios. Incluye jerárquicos.
5. Servicios sociales y comunales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salud privada 2. Trabajadores de obras sociales sindicales 3. Músicos 4. Vendedores de quiniela 5. Trabajadores de casinos
6. Servicios a las empresas y a las personas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vigilancia privada. 2. Guardavidas 2. Cuidadoches ("tarjeteros) 3. Trabajadoras del hogar 4. Trabajadoras sexuales

² Esta denominación está inspirada en la homónima de la CUT Brasil. Ya se han realizado contactos con la confederación, para iniciar intercambios de experiencia.

CNPL, Confederación Nacional de las Profesiones Liberales

LA EXPERIENCIA ORGANIZATIVA DE LOS PROFESIONALES EN BRASIL



Luis Eduardo Gauterio Gallo
Asesor

La CNPL es el único ejemplo latinoamericano de estructura sindical nacional dedicada a la organización de los profesionales, con formato de confederación. Este es también el caso en el plano mundial de la CSI.

La Confederación fue fundada en 1953, con registro gubernamental desde el año siguiente. Su sede está en Brasilia. Ha estado afiliada a la CLAT, Confederación Latinoamericana de Trabajadores, pero se integró a la CSI en 2006 y a la CSA en 2008. Tiene acuerdos de colaboración con CUT y UGT.

Tiene más de 500 sindicatos, agrupados en 27 Federaciones por profesión y 4 Federaciones estaduais intersindicales. Su membresía declarada al sindicalismo internacional es de 260 mil, pero en la práctica afilia a alrededor de un millón de profesionales. La categoría respecto de la cual la Confederación tiene representatividad puede llegar a cinco millones.

Los trabajadores representados son principalmente autónomos (incluyendo los subordinados) y empleados privados, aunque también se encuentran empleados públicos. No están afiliados, o no deberían estarlo, profesionales patronos, porque en este caso tienen que estar afiliados a sindicatos de empresas.

La CNPL es la tercera más antigua confederación de trabajadores en Brasil. Ello es destacable en la medida que las dos primeras representan a los trabajadores del comercio e industria, que son los sectores privados donde tradicionalmente, en todos los países, se desarrollan las primeras experiencias sindicales.

La Confederación comenzó con solo tres federaciones afiliadas y, en la medida que los profesionales se organizaban en federaciones, aumentaba su representación, llegando hoy a casi todas las profesionales universitarias y técnicas. Actualmente



representa a los siguientes: contadores, odontólogos, ingenieros, administradores, farmacéuticos, administradores, corredores de inmuebles, técnicos industriales, abogados, nutricionistas, relaciones públicas, fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales, profesionales universitarios de nivel medio, economistas, sociólogos, químicos, arquitectos y urbanistas, médicos, asistentes sociales, psicólogos.

En las profesiones universitarias brasileñas hay algunas que no tienen federación, porque no lo quieren o porque no hay un número suficiente de sindicatos. La ley exige por lo menos cinco sindicatos (de estados o municipios) para la fundación de una federación. Este es el caso de, por ejemplo, bibliotecarios y biomédicos. Hay federaciones que no son afiliadas a la CNPL, pero algunos aspectos de su representación legal esta a cargo de la Confederación. Es el caso de los enfermeros y periodistas.

Para entender la presencia y desarrollo de la Confederación es necesario describir el sistema sindical brasileño, que está compuesto por cuatro escalones o niveles: sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales. En los tres primeros, existe una organización por rama, municipio, estado y nacional. Es decir, los sindicatos de cada rama son afiliados de la federación de la misma rama en los estados y nacionalmente a su respectiva confederación. Solo en las centrales los sindicatos, federaciones y confederaciones pueden afiliarse independiente de las ramas de donde provienen.

La característica principal de la Confederación es que tiene afiliados en todos los estados del Brasil. Como los profesionales están presentes en el trabajo de todas las ramas y actividades, la Confederación es similar a una central sindical. Por eso hasta ahora no se ha afiliado a ninguna de las centrales brasileñas.

Pero no siempre fue así. Después de su fundación y a lo largo de sus primeros decenios de vida, la Confederación se

caracterizaba por afiliar profesionales independientes o patronos. Los profesionales, hasta los años ochenta, eran mucho más independientes, cuentapropistas o patronos de pequeñas empresas, y no actuaban junto con los trabajadores dependientes a nivel nacional. Con las crisis económicas y sociales de los años ochenta, la dictadura militar, la inflación y el desempleo, los profesionales comenzaron a tener otra característica, pasando a ser, en una mayor proporción, trabajadores con relación de trabajo, empleados y cuentapropistas subordinados. Entonces los dirigentes de la época trataron de obtener una ley que los pusiera en condiciones de luchar por los derechos laborales de los profesionales empleados, y no sólo de los independientes. En 1985 el gobierno reconoció esta situación y la Confederación pasó a ser considerada miembro de la estructura sindical de los trabajadores.

Además de su afiliación a CSI y CSA, la Confederación es parte de:

- la CLAPU, Confederación Latinoamericana y Caribeña de Profesionales Universitarios, formada en 1971, luego de un congreso en Lima, y actualmente con sede en Brasilia, a cargo de la CNPL, que tiene su presidencia. Los otros miembros son de Argentina y Uruguay. Se mantienen relaciones con organizaciones de Bolivia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela.

- la UMPL, Unión Mundial de los Profesionales Liberales, formada en 1987, con sede en París. Tiene veinte miembros, cuatro de Europa (España, Francia, Portugal y Rumania), cinco de América Latina (los tres ya mencionados de la CLAPU, junto a organizaciones de Honduras y Bolivia), y el resto africanos y asiáticos. También en este caso la presidencia está a cargo de la CNPL. La Unión mantiene espacios de actuación en OIT, UNESCO, OMC y WIPO (propiedad intelectual).

A continuación se reproduce el Estatuto vigente desde 1997, en partes seleccionadas.

ESTATUTO

ART. 1º - A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS, entidade sindical de grau superior, fundada em 11 de fevereiro de 1953, e reconhecida pelo Decreto nº 35.575, de 27 de maio de 1954, é constituída para fins de estudo, coordenação, proteção, reivindicação e representação legal dos profissionais liberais, empregados e autônomos, no sentido da solidariedade profissional e dos interesses nacionais, tendo sede e foro no Distrito Federal e base territorial em todo o País, e regendo-se pelas disposições constitucionais e legais vigentes e pelo presente Estatuto.

PARÁGRAFO ÚNICO - Profissional Liberal é aquele legalmente habilitado a prestar serviços de natureza técnico-científica de cunho profissional com a liberdade de execução que lhe é assegurada pelos princípios normativos de sua profissão, independentemente do vínculo da prestação de serviço.

DE SUAS FINALIDADES

ART. 2º - São prerrogativas da Confederação: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os direitos e os interesses dos profissionais liberais; b) eleger ou designar os representantes dos profissionais liberais junto a órgãos administrativos e judiciários; c) propugnar pela valorização das categorias de profissões liberais, reivindicando e apoiando as proposições que visem ao seu aprimoramento técnico e a sua elevação profissional e social; d) representar junto aos poderes públicos, como órgão técnico e consultivo, os interesses dos profissionais liberais; e) arrecadar as contribuições previstas na Legislação e no presente Estatuto; f) celebrar Acordos, Convenções Coletivas ou ajuizar Dissídios Coletivos, tendo por objeto a fixação de normas em favor dos profissionais liberais vinculados a categorias econômicas de âmbito nacional; g) argüir por ação direta a inconstitucionalidade de lei federal ou ato administrativo; h) representar perante organizações internacionais os direitos e os interesses dos profissionais liberais, i) atuar como substituto

processual na defesa dos interesses individuais ou coletivos dos profissionais liberais integrantes de categoria inorganizada em sindicato.

ART. 3º - São deveres da Confederação: a) incrementar a solidariedade e cordialidade entre as entidades sindicais, associações profissionais e outras organizações de classe, objetivando o desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades coordenadas; b) estimular o aperfeiçoamento das organizações sindicais de profissões liberais; c) prestar orientação, informação e assistência técnica e jurídica às entidades sindicais de profissionais liberais; d) interferir dentro de suas possibilidades e sempre que as condições se façam necessárias nos processos de formação e aperfeiçoamento dos profissionais liberais; e) propugnar pela adoção de normas de ética que assegurem a concorrência leal entre os profissionais liberais; f) realizar encontros de profissionais liberais com a participação de outros setores da sociedade, com o intuito de estabelecer diretrizes integradas de ação, g) exercer outras atribuições que lhe forem cometidas pelos seus órgãos administrativos.

ART. 4º - Compete ainda a Confederação, promover a defesa dos princípios democráticos e de justiça social, baseada nos seguintes postulados: a) defesa da cidadania, fundada na plena aplicação dos direitos e garantias constitucionalmente previstos; b) defesa do consumidor; c) integração aos movimentos organizados da sociedade civil, na defesa dos interesses gerais da comunidade; d) participação no processo político, sempre em caráter suprapartidário, e) participação ativa nos movimentos sindicais com independência e fidelidade aos princípios consagrados no presente Estatuto.

DOS SINDICATOS VINCULADOS

ART. 11 - Os Sindicatos de profissionais liberais inorganizados em Federação ou situados em localidades que não integrem a base territorial de nenhuma Federação, serão, enquanto perdurar essa situação, considerados vinculados à Confederação, na forma do artigo 7º, alíneas "b" e "d".



CONTRAF/CUT

**Confederação Nacional dos Trabalhadores do
Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores**

A AUTOREFORMA SINDICAL E A HISTÓRIA DOS BANCÁRIOS DA CUT BRASIL



William Mendes

Secretário de Formação

110



I. Introdução

No final dos anos setenta e início dos oitenta, o Brasil vivia sob a égide da ditadura militar, regime que calou a democracia e massacró os trabalhadores e os movimentos sociais brasileiros, privilegiando alguns grupos empresariais e políticos de direita, e trazendo um crescimento econômico à custa da exploração dos trabalhadores e com a ajuda de sindicatos “oficiais” pelegos, vindos de uma estrutura sindical criada por lei.

Os trabalhadores de grandes setores da economia começaram a se organizar por conta própria, sem o apoio dos sindicatos pelegos, e passaram a exigir melhores salários, condições de trabalho e a volta da democracia no país, através de grandes greves.

Os trabalhadores criaram no início dos anos oitenta a CUT, com a intenção de organizar todos os trabalhadores do campo e da cidade, de todos os setores da economia, do segmento público e privado e tendo como premissa a ideia de uma estrutura sindical mais horizontal e direta na relação entre os trabalhadores e seus sindicatos e a Central.

Essa estrutura mais horizontal entre CUT e sindicatos afiliados tinha como objetivo

se contrapor a estrutura oficial, formatada em lei, que mantinha com impostos e tutela do Estado uma estrutura verticalizada de sindicatos, federações e confederações, todas separadas por categorias profissionais e tendo diversos limites e travas na lei para coibir a luta contra os patrões. Também eram proibidas greves gerais que unissem várias categorias profissionais, dificultando até por lei a ideia de unidade e luta da classe trabalhadora.

Os grandes setores da classe trabalhadora brasileira se organizaram nos anos oitenta, à margem da lei e dos sindicatos oficiais, e iniciaram um histórico processo de organização original da classe trabalhadora dentro da CUT – que ficou conhecido como “Novo Sindicalismo” - e essa organização até hoje rende frutos e faz o enfrentamento às constantes reestruturações produtivas do capital.

Neste trabalho, apresentamos de forma sucinta, a história de organização da categoria bancária brasileira, que nesses trinta anos do “Novo Sindicalismo” organizado na CUT, conseguiu enfrentar vários governos e conjunturas econômicas e sociais, como o

neoliberalismo, e mantém uma Convenção Coletiva Nacional que abrange bancos públicos e privados, nacionais e estrangeiros, e que enfrenta atualmente grandes desafios como buscar novos acordos marco – a Convenção Coletiva é um acordo marco -, interromper o processo de terceirização e avançar na busca de mais direitos contratados e que valham para todos os trabalhadores dentro do ramo financeiro, dominado por poucas empresas globais e conglomerados nacionais.

2. Breve histórico da categoria nos anos

A criação da CUT foi um grande passo na organização da classe trabalhadora brasileira: começaram as grandes greves e a luta por melhores salários, condições de trabalho e democracia

Quando os bancários começaram a se organizar nos anos oitenta, havia várias datas-base por bancos e por regiões do país. Isso dificultava qualquer possibilidade de lutas organizadas em nível nacional.

Em 1982 os bancários realizaram encontros e começaram a unir a categoria em nível nacional.

Em 1983 os trabalhadores brasileiros criaram a Central Única dos Trabalhadores com participação importante do setor bancário.

A criação da CUT trouxe para os trabalhadores brasileiros a pluralidade e a democracia na organização da classe trabalhadora, pois a Central reunia diversas categorias profissionais, diversas linhas de pensamento político e ideológico, setores tanto do campo como da cidade e do setor público e privado, com o intuito de fazer um sindicalismo classista, de massa, com sustentação financeira própria, autônomo e independente de governos e partidos políticos e baseado nos locais de trabalho.

Em 1984 os bancários participaram ativamente na luta pelas “Diretas Já”, movimento popular exigindo o fim da ditadura militar e a volta da democracia brasileira.

Em 1985 os bancários organizaram uma greve histórica que paralisou mais de 60% da categoria, ou seja, mais de meio milhão de trabalhadores. Criaram um comando nacional e começaram a realizar a unidade nacional da categoria.

Depois de várias dificuldades enfrentadas pelos grevistas, como violência da polícia e tribunais do trabalho - órgãos do aparato de Estado e favoráveis aos banqueiros -, algumas vitórias foram conquistadas, como reajustes salariais e direitos sociais contratados para vários bancos e regiões do país.

Em 1986 os bancários criaram o Departamento Nacional dos Bancários da CUT – DNB/CUT – para melhorar a organização do setor bancário em nível nacional. O DNB impulsionou rapidamente a criação de novos sindicatos e a conquista de sindicatos oficiais pelegos e se mostrou uma decisão acertada dos bancários da CUT.

Ainda nesta década histórica de luta bancária, os empregados da Caixa Econômica Federal – importante banco público do país -, conquistaram o direito de serem considerados bancários e terem a jornada de trabalho da categoria de 6 horas e a filiação em sindicatos de bancários, pois antes eram tratados como economiários.

III. Anos 90 – Bancários enfrentaram com unidade ataques do neoliberalismo

Foi nos anos 90 com o governo Fernando Collor de Melo que começaram as políticas neoliberais de privatizações e caça aos sindicatos e aos direitos trabalhistas.

Os bancários brasileiros, que já estavam organizados nacionalmente no DNB/CUT desde 1986, resistiram melhor aos ataques neoliberais e até conquistaram novos direitos.

EM 1992 os sindicatos de bancários transformaram o Departamento Nacional dos Bancários DNB/CUT – que era somente uma organização interna do setor bancário dentro da Central - em Confederação Nacional dos Bancários – CNB/CUT.



Em 1992 os bancários conquistaram a primeira Convenção Coletiva Nacional de uma categoria – CCT – assinada entre a CNB/CUT e a Fenaban – a federação dos banqueiros, uniformizando direitos básicos como o piso salarial e direitos sociais em bancos privados e públicos estaduais, para todas as regiões do país. Conquistaram também vale-refeição diário, auxílio-creche e babá, reajustes uniformes para todas as verbas de natureza salarial etc.

Em 1994 os bancários conquistaram para a Convenção Coletiva o direito à cesta-alimentação mensal.

Em 1995 a categoria foi pautada pelas transformações na remuneração e demais exigências do capital e negociaram e contrataram o direito à Participação nos Lucros e Resultados - PLR, assinada com a CNB/CUT e com regras definidas de valor e porcentagem para todos os trabalhadores dos bancos signatários, sem discriminação ou vínculo a metas individuais, como queriam os bancos.

Nessa década, os bancos públicos federais estavam isolados em suas lutas contra os governos e quando conseguiam negociação, assinavam Acordos Coletivos de Trabalho - ACT. Até o ano de 2003 os públicos federais ficaram sem acordos de PLR assinados com a CNB/CUT, acordos que contêm regras claras de distribuição a todos os trabalhadores.

Após o ano de 1995, com a eleição de Fernando Henrique Cardoso do PSDB, os ataques neoliberais foram fortemente acelerados e grandes setores da economia foram privatizados. Para os bancários, a história não foi diferente. Quase todos os bancos públicos estaduais e regionais foram privatizados e houve forte ataque aos públicos federais.

Nos bancos públicos federais começaram os congelamentos salariais e a perda de direitos coletivos e planos de demissão “voluntária” – PDV - com demissões em massa. Só no Banco do Brasil foram eliminados mais de 50 mil postos de trabalho ao final do processo de enxugamento para posterior

privatização, com o suicídio de dezenas de trabalhadores.

Nos bancos privados e nos estaduais que resistiram à privatização, e que já seguiam a Convenção Coletiva da categoria, seguiu a luta unitária e manutenção de reajustes e principais direitos coletivos.

IV. Anos 2000 – A categoria bancária conquista a unidade entre bancos públicos y privados

A Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários passou a ser assinada pelos bancos públicos federais e foi criada a Contraf-CUT, para organizar todos os trabalhadores do ramo financeiro

No final dos anos noventa, os bancários de bancos públicos federais passaram a discutir em seus congressos anuais o fim do isolamento e a busca da unidade com a categoria. Após a mudança de governo em 2002, com a eleição de Luiz Inácio Lula da Silva do Partido dos Trabalhadores, um maior diálogo entre trabalhadores e governo permitiu alguns avanços, como a luta para unir os direitos coletivos dos bancários na mesma Convenção Coletiva de Trabalho.

Alguns passos estratégicos foram importantes para a categoria e a ação sindical foi fundamental para isso com as mobilizações e as greves gerais. Os bancários fizeram grandes greves em toda esta década.

Em 2003 os bancários dos bancos públicos federais fizeram greve exigindo do governo federal o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho da CNB/CUT. Ao final, conseguiram vários direitos, mas estes direitos ainda foram mantidos em acordos específicos – ACT.

Em 2004 a CNB/CUT exige em acordo prévio com o governo federal que ele cumpra o que os bancários conquistassem na campanha nacional da categoria, tanto direitos sociais como índices econômicos. Os bancários vão para uma greve de 30 dias e ao final ocorre julgamento do TST – Tribunal Superior do Trabalho – diminuindo proposta integral negociada em mesa geral com a Fenaban. Mas as conquistas foram melhores

que as dos anos anteriores, quando públicos federais e privados estavam separados.

Em 2005, na Conferência Nacional dos Bancários – encontro que finaliza uma série de encontros locais e regionais da categoria -, é criado um Comando Nacional de negociação entre os trabalhadores e os banqueiros e governo. Ao final da campanha nacional, o Banco do Brasil passou a assinar a CCT da CNB/CUT. A Caixa Econômica Federal assinaria a mesma Convenção no ano seguinte.

Em 2006 os bancários criaram a Contraf-CUT – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT - pela necessidade de organizar a totalidade dos trabalhadores que estão inseridos no processo produtivo do sistema financeiro, pois os banqueiros foram se reestruturando em conglomerados e holdings e retirando direitos conquistados na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária.

A luta atual da CUT é para voltar a representar cerca de um milhão de trabalhadores no ramo financeiro, pois somente a metade está com os direitos contratados em convenções e acordos coletivos.

Como síntese da organização da categoria nos anos 2000, destacamos que os bancários conseguiram a unidade nacional e por 7 anos seguidos fizeram grandes greves nacionais, ora gerais ora por bancos.

Os bancos públicos passaram a ter reajustes em todas as verbas salariais - antes da unidade com a categoria na mesa da Fenaban, ou era reajuste zero ou era só no piso e nada nas comissões e funções e também passaram a ter direitos econômicos e sociais que eram maiores na CCT da Contraf-CUT.

V. Estrutura de negociação e contratação coletiva dos bancários brasileiros

Os trabalhadores brasileiros vêm acumulando experiências importantes em termos de organização sindical desde a criação da nossa Central Única dos Trabalhadores - CUT – nos anos oitenta.

Os desafios para enfrentar o setor patronal sempre foram grandes, como também foram grandes as estratégias e táticas adotadas pelos segmentos de trabalhadores dentro da Central para avaliar a melhor forma de organizar cada categoria profissional de acordo com as suas respectivas necessidades e reestruturações produtivas constantes, como é inerente ao sistema capitalista.

A estrutura de organização e negociação coletiva atual dos bancários passou por várias adaptações nestas três décadas de organização cutista. Percebemos a necessidade de nos organizarmos por ramo financeiro nos anos 2000 e buscar a organização internacional por parte dos trabalhadores do setor financeiro porque o lado patronal já se organiza assim também.

Os bancários brasileiros têm uma estrutura organizacional em nível nacional, que conta com um comando político chamado Comando Nacional, que é coordenado pela Contraf-CUT, e que representa cerca de 90% dos bancários do País em sua Convenção Coletiva de Trabalho CCT e aditivos, tanto por bancos quanto por regiões.

- Comando Nacional dos Bancários.
- Contraf-CUT, que coordena o Comando Nacional - contém 8 federações filiadas e cerca de 110 sindicatos representados + 2 federações e sindicatos de outras centrais.
- Federações de bancários, que representam os sindicatos filiados e têm suas representações no Comando Nacional, nas COEs (comissões de empregados por bancos) da Contraf-CUT e nos grupos/mesas temáticas.
- Sindicatos de bancários em todo o país, que se organizam nas regiões através das federações, e decidem as questões da categoria junto aos bancários em assembleias, encontros e plenárias.
- OLT – Organização nos Locais de Trabalho - Os delegados sindicais, militantes, cipeiros organizam os locais de trabalho junto com os sindicatos locais para levar demandas, informações e criar a correlação de forças para as negociações coletivas nacionais, seja por banco seja por temas.

VI. O processo democrático da construção das reivindicações dos bancários

Um dos fatores mais importantes da unidade da categoria bancária é a democracia em seus processos tanto para a construção da pauta de reivindicações como nos momentos decisivos de se deliberar pela mobilização e greve ou pela aceitação das propostas e contratação coletiva.

Todos os anos as negociações nacionais entre banqueiros e governo e os trabalhadores bancários começam com assembleias de base em mais de uma centena de sindicatos, reunidos em dez federações.

Após as propostas serem debatidas e votadas nas assembleias, ocorrem encontros e conferências estaduais ou regionais – por federações.

Finalizadas essas etapas locais, os bancários brasileiros participam de uma conferência nacional da categoria que define a pauta final de reivindicações a ser entregue aos banqueiros e governo.

Além de todo esse processo democrático, também temos os congressos dos bancos públicos que definem da mesma forma - desde assembleias de base até o congresso nacional -, as questões específicas a cada banco público.

Nos últimos anos, os bancários negociam de forma concomitante tanto as questões gerais da Convenção Coletiva de trabalho – CCT – comum a todos, como as pautas específicas a cada banco público.

Quando não há propostas ou quando elas são insuficientes os bancários de todos os segmentos decidem em assembleias se aceitam o que foi oferecido ou se entram em greve.

Ao final do processo de mobilização e greve, os bancários contratam os novos direitos que renovam a CCT e os aditivos por banco.

Se as reivindicações específicas dos bancos públicos não forem atendidas ao final da greve geral, pode ocorrer de a categoria como um todo aceitar a renovação da Convenção Coletiva e um ou mais banco seguir na greve em busca de suas reivindicações específicas.

Além desse processo de construção das pautas de negociação, também temos na Contraf-CUT as COEs - comissões de empregados dos principais bancos -, bancários indicados pelas próprias federações para aprofundar questões como segurança, terceirização, saúde, igualdade e outras mais.

Temos instaladas mesas de negociação com os banqueiros em 2010 que tratam das questões de Igualdade, de Terceirização, de Segurança Bancária e de Saúde e Condições de Trabalho.

VII. A Contraf-Cut e a questão da organização do ramo financeiro

A questão de organizar os trabalhadores que estão inseridos no processo produtivo do sistema financeiro é hoje um dos maiores desafios dos trabalhadores brasileiros e do mundo.

Temos alguns bancos - grandes conglomerados criados através de reestruturações societárias – que atuam em sistema de cartel e monopolizam o mercado bancário. Esses poucos bancos conseguiram nos últimos anos, através de muita influência nos parlamentos e nos órgãos reguladores como o Banco Central, desorganizar toda a categoria bancária em termos de direitos coletivos e legislação trabalhista.

Temos mais de um milhão de trabalhadores fazendo operações de intermediação financeira no Brasil e menos da metade está coberta com os direitos da Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários – CCT - assinada entre a Contraf-CUT e a Fenaban.

A outra parte dos trabalhadores do sistema financeiro está distribuída em regimes precarizados de trabalho, em diversas modalidades de terceirização de serviços bancários, a maior parte delas é pura interposição fraudulenta de mão de obra.

Direitos fundamentais da categoria como piso e jornada de trabalho de 6 horas e semana de trabalho de segunda a sexta-feira não são respeitados dentro da cadeia produtiva terceirizada e precarizada dos conglomerados financeiros.



Serviços de atividades auxiliares no dia a dia dos bancos como processamento de envelopes de depósitos bancários, pagamentos e recebimentos, abertura de contas e empréstimos, aplicações e cartões de crédito, bem como produtos financeiros do mesmo conglomerado como seguros, capitalização, previdência, planos de saúde, consórcios etc, todos esses serviços e fontes de receita dos bancos continuam sendo feitos como no passado, mas sem os trabalhadores receberem os direitos dos bancários.

Algumas figuras jurídicas criadas pelo Banco Central brasileiro, como os Correspondentes Bancários, põem em risco a própria existência de nossa categoria, pois é melhor um banco terceirizar completamente os serviços e os custos do que manter em folha de pagamento um bancário com seus direitos coletivos nacionais.

O desafio da Contraf-CUT e de suas federações e sindicatos de bancários atualmente é reorganizar esses trabalhadores terceirizados, mobilizá-los, fazer greves como sempre fizemos e passar a representá-los primeiro de fato, liderando as greves e buscando negociações, e depois representá-los também de direito, mudando a lei e a legislação. A CUT já fez isso desde a sua origem e estamos fazendo novamente, lutando contra essas reestruturações produtivas que prejudicam a classe trabalhadora.

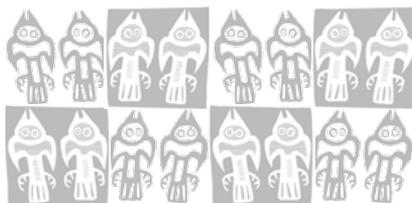
A Contraf-CUT foi criada para buscar reorganizar e representar de fato e de direito mais de 500 mil trabalhadores que continuam trabalhando para os conglomerados financeiros, só que sem os direitos da categoria bancária.

São setores inteiros como telemarketing; empresas dos próprios bancos de produtos financeiros de capitalização, previdência e seguros; empresas de processamentos de back Office; tecnologia da informação (TI); correspondentes bancários como a empresa Correios e Telégrafos (parceria com Bradesco) e lotéricas (parceria com a Caixa Econômica Federal); cooperativas de crédito; e agora, supermercados e demais lojas do comércio substituindo o trabalho bancário. Sem contar toda a automação bancária que já acompanha o setor desde os anos oitenta.

Nos últimos anos, nossos sindicatos têm organizado os terceirizados que processam os envelopes de depósitos bancários para alguns bancos como, por exemplo, a empresa Fidelit que atende o Bradesco e o Santander (empresa pertence aos bancos), e através de greves nessas empresas, organizadas por nossos sindicatos, já conquistamos direitos coletivos que esses trabalhadores não tinham como o vale refeição e a cesta alimentação.

Também estamos lutando juridicamente e nos parlamentos para que a legislação dê mais garantias formais aos trabalhadores do sistema financeiro. Há projeto de lei no parlamento para regulamentar e disciplinar que tipo de terceirização pode ocorrer em setores como o financeiro e outros. Mas a lei ainda precisa ser votada e um dos problemas é a correlação de forças dos representantes dos trabalhadores no parlamento nacional.

A luta pela unidade e por mais direitos contratados segue, para os bancários do Brasil e do mundo.



SINETEL, Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações - Força Sindical

DESARROLLO SINDICAL EN LOS TELECENTROS DE BRASIL



Cenise Monteiro
Directora

116



Introducción

El mundo globalizado instaló una dinámica de trabajo que puso al movimiento sindical frente a una disyuntiva, sencilla pero crucial: repensar estrategias de reorganización de las bases o agonizar hasta morir.

Las relaciones laborales en Brasil, sobre todo en nuestro segmento, sufrieron una transformación brutal e inimaginable, mucho antes de la privatización de las empresas de Telecom.

Infelizmente, muchos sindicatos afines siguieron luchando contra lo inevitable, una lucha desigual y deshumana de machete contra lanza torpedos.

SINETEL, siguiendo su tradición de vanguardia, optó por estudiar cuidadosamente el difícil cuadro de situación que se presentaba, buscando entender el proceso de restructuración de las empresas y de qué manera ese proceso afectó las relaciones laborales para, a partir de ahí, poder enfrentarlo de forma más eficiente.

El diagnóstico fue claro: reevaluar las estrategias de lucha que, aunque en el pasado fueron fundamentales ahora ya se encuentran superadas, e iniciar una reorganización del sindicato a partir de las bases.

Con la globalización de la economía, el movimiento sindical tuvo que ocuparse de las nuevas relaciones laborales, implantadas de manera avasalladora y perversa por el denominado modelo neoliberal. Por esa razón, hubo un distanciamiento entre los líderes y las bases y se formó un vacío entre la cúpula sindical y sus representados. Resumiendo, el sindicalismo fortaleció su interlocución con el gobierno y las empresas, pero debilitó su poder de movilización.

Hay una máxima que dice que no se vence una batalla sólo con generales y estrategias: el ejército es fundamental. Obviamente, esto no es una novedad puesto que la movilización es un principio fundamental del sindicalismo. No obstante, si el

método todavía sigue siendo el mismo, se tendrá que repensar la forma de operar esa concientización de los trabajadores para promover la reorganización en los lugares de trabajo.

Por eso el directorio de SINTETEL comenzó por rever sus propios conceptos, rompiendo o reformulando prácticas ineficaces para la relación que tuvimos que construir con las empresas en este panorama adverso.

I. Los Telecentros

Frente al enorme crecimiento de la base de representación, la primera meta para enfrentar esta nueva realidad fue aumentar nuestro "ejército" de activistas de base. No sólo en el sentido cuantitativo, sino principalmente, en lo cualitativo. Necesitábamos representantes sindicales que hablaran el mismo idioma del trabajador de los diversos sectores de las telecomunicaciones.

Entendimos que la mayor dificultad a enfrentar serían los Telecentros, empresas en las que la mayoría de sus trabajadores son jóvenes, que debutan en su primer empleo. Estas empresas ya llegan con una política de resistencia a la organización sindical.

Por ello, nuestro primer paso para la reorganización fue buscar en las bases a activistas con potencial de liderazgo, cuyo perfil fuera totalmente afín con el momento y con las necesidades actuales de estos jóvenes trabajadores.

II. Diagnóstico

Hoy la mayor parte de los empleadores del sector son los Telecentros. Sin embargo, no se los puede comparar con otros segmentos del mercado laboral. Los Telecentros tienen características específicas que imponen a los sindicatos nuevos desafíos.

SINTETEL de San Pablo realizó un acertado análisis del funcionamiento de las empresas de Telecentros y llegó a datos fundamentales para el desarrollo de nuestro proyecto. Para tal fin realizamos las siguientes preguntas:

- De qué modo entrar en este universo poco

conocido, en el que encontramos, por parte de las empresas, un tratamiento hostil;

- ¿Qué lenguaje utilizar para establecer el diálogo con los trabajadores?

■ ¿Cómo quebrar la resistencia de las empresas y abrir negociaciones para avanzar en los acuerdos colectivos?

- Y, finalmente, ¿qué métodos utilizar para conseguir organizar los compañeros en su lugar de trabajo?

El primer paso fue, a partir de una encuesta, hacer una "radiografía" y definir el perfil de los trabajadores. He aquí el diagnóstico:

- 80% son jóvenes, la mayoría en su primer empleo

- 70% son mujeres

- 5% son personas con capacidades físicas diferentes (cota)

- 2% son jubilados que volvieron al mercado laboral.

El gran problema de estos trabajadores son los bajos salarios y las condiciones de trabajo a las que están sometidos estos trabajadores. Ejemplo:

- Los presionan para alcanzar metas utópicas,
- Acoso moral del tipo "quien no alcanza la meta estipulada será despedido por justa causa" (en algunas empresas de pequeño porte, los trabajadores que no alcanzan las metas son sometidos a situaciones humillantes delante de los otros compañeros de trabajo),

- Acoso sexual: algunos casos de orden homosexual,

- Falta de respeto a las mujeres en los días de su período menstrual,

- Penas exageradas para quien cometa faltas, aunque éstas no sean importantes.

Además, el servicio globalizado permite que los países más desarrollados busquen mano de obra más barata en los países pobres, que hablan la misma lengua, estimulando una competencia deshumana que precariza cada vez más las condiciones salariales.

Por eso, nos propusimos el desafío de enfrentar, junto a estos jóvenes trabajadores, las adversidades a las que están sometidos.



III. Acción sindical

SINTETEL de San Pablo creó un Departamento de Organización Sindical en el Lugar de Trabajo, OSLT, que privilegia a este segmento de la categoría, realizando seminarios específicos con una jornada de duración, con el fin de concientizarlos y prepararlos para enfrentar y vencer las adversidades. Estos seminarios transmiten a estos jóvenes, de manera sencilla y pedagógica, la historia del movimiento sindical, principalmente en Brasil; los orientan sobre los derechos y obligaciones laborales previstos en la legislación y sobre las conquistas laborales realizadas, o las que aún se pueden lograr a través de los Acuerdos Colectivos y de los Convenios colectivos de Trabajo; y se les hace notar sobre la fuerza invencible que sobreviene a la unión de los trabajadores organizados y, por eso mismo, la importancia de la sindicalización.

Estas reuniones son siempre amenizadas con actividades de recreación, integración y descanso, para que no resulten monótonas a los jóvenes, que no están acostumbrados a los temas laborales, y se tornen mucho más placenteras y productivas.

La consecuencia natural de estos seminarios es que estos jóvenes vuelven a sus empresas con una renovada visión de las relaciones laborales. Vuelven movilizados, prontos para diseminar sus nuevos conocimientos y ávidos por desarrollar acciones sindicales en sus lugares de trabajo. Otra ventaja es que comienzan a surgir entre ellos nuevos líderes, para que un día nos reemplacen en la interminable lucha entre capital y trabajo.

A estos jóvenes se los invita a participar activamente en las acciones sindicales y reci-

ben entrenamiento específico que pasa por conocer el rol de un Representante Sindical, la manera de abordar a los trabajadores, la importancia de las asambleas sindicales, la oratoria apropiada, la negociación colectiva y la fiscalización del cumplimiento de las normas, los derechos laborales, los acuerdos y los convenios colectivos.

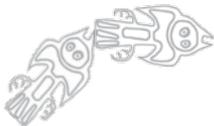
IV. Resultados Obtenidos

Luego del trabajo intensivo desarrollado junto a los trabajadores de los Telecentros, sobre todo con la contribución de estas nuevos liderazgos formados por la OSLT, podemos afirmar que ya estamos recogiendo frutos significativos:

- Ya contamos con Acuerdos Colectivos firmados con prácticamente todas las empresas a cuyos trabajadores representamos.
- Las cláusulas fundamentales han sido mejorados año tras año (asistencia médica, alimentación, condiciones de trabajo, etc.)
- Se tiene expectativa de oportunidad de ascenso (64%), cosa que antes de la intervención del sindicato era impensable.
- La permanencia en la empresa antes no pasaba de los seis meses, y hoy es de uno a dos años en promedio.
- Principalmente la afiliación al Sindicato, que está creciendo significativamente.

Sabemos que estamos lejos de alcanzar nuestro ideal, por eso mantenemos la política de reciclaje continua en nuestra estrategia de lucha.

Este año, paralelamente a la organización permanente de las bases, estamos elaborando un plan de abordaje a la cúpula empresarial. Eso significa quebrar la resistencia de aquellas que todavía se rehúsan a dialogar honesta y francamente con el sindicato.



PIT-CNT, Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores

EL NUEVO CICLO DE SINDICALIZACIÓN EN URUGUAY



Juan Castillo

Coordinador y Secretario de Relaciones Internacionales

En las evaluaciones sobre la presencia sindical en Uruguay desde los años noventa hasta mediados de la década pasada, la imagen que se ha transmitido es la de una estructura de reducido peso en relación al conjunto de la clase trabajadora, similar a la de la mayor parte de los países de la región latinoamericano-caribeña.

Cuando el análisis incluía también una perspectiva de mediano plazo, ha quedado claro que esta situación era un cambio respecto de las décadas anteriores, cuando Uruguay integraba un pequeño grupo de países con alta sindicalización relativa.

Pensemos en los años setenta y primeros ochenta: el sindicalismo brasileño todavía estaba lejos de la dinámica y tamaño que comenzó a desarrollar a fines de los ochenta. En cambio, eran otros países grandes con un proceso sindical tradicional (Argentina, México, Venezuela) los que predominaban, junto con procesos nuevos, como el nicaragüense, por la emergencia del sandinismo. Si los datos se refieren a los primeros años setenta, aparece también en toda su dimensión la importancia del sindicalismo chileno, con un momento

culminante durante los breves años del gobierno de la Unidad Popular.

Efectivamente, los análisis referidos a estos años ubicaban a Uruguay en un mismo rango que tales países, con tasas de sindicalización (porcentaje de los trabajadores sindicalizados en relación con la ocupación asalariada total) en un mismo rango de más del 30%: según los análisis más difundidos sobre este tema, provenientes de estudios sobre relaciones laborales producidos por Juan Manuel Rodríguez y otros investigadores asociados, desde la Universidad Católica (y utilizados por el ICUDU, Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT), en 1985 la densidad sindical era de 37.5%. El cuadro 1 presenta estos datos y otros que se analizarán más adelante. El cuadro 2 presenta el número de trabajadores sindicalizados.

Esta misma serie registra una desaceleración en los últimos años ochenta (32%) y luego una dramática caída en 1993-2000, a casi la mitad (16.7%). ICUDU señala que el impacto fue tres veces mayor en el sector privado que en el sector público (descensos de 60% y 20%, respectivamente).



Este fenómeno también aparece en las estadísticas de OIT, que se basa en los mismos datos de la fuente uruguaya, aunque recalcula la densidad sindical cambiando el denominador a uno más amplio (PEA no agrícola). Como resultado, su estimación para Uruguay en el marco de la ronda mundial (referida a alrededor de 1995) es de 11.6% en 1993. ("El Mundo del Trabajo", 1997). OIT regional también presentó luego otras dos versiones: 16.2% para 1990-95 y 12.4% para 1996-2000 (revista Panorama Laboral, 2002).

Es obvia la importancia que en esta caída sindical tuvo la dictadura uruguaya y los procesos pro-patronales y antisindicales que le son característicos. De hecho, la serie histórica registra para 2001 una densidad sindical de 18.5%, subiendo respecto del piso anterior, aunque recién alcanzando la mitad de la tasa de 1985.

En este sentido, Uruguay comparte con Nicaragua (UNO) y Chile (Pinochet) la misma parábola política: gobiernos antisindicales que provocan una caída fulminante de la sindicalización, y luego recuperaciones relativas que de todas formas dejan la situación lejos del punto de partida.

La información más reciente sobre densidad sindical que ha dado a conocer la OIT sigue registrando una baja tasa de sindicalización, para 2006: 13.3% respecto de la población ocupada total, y 19.9% respecto de la población asalariada (Dialogue/Industrial and Employment Relations Department: Trade Union Density and Collective Bargaining Coverage. Internacional Statistical Inquiry 2008-9, por Susan Hayter y Valentina Stoevska, 2010).

Otro documento de OIT, de la misma fecha y área ("Las relaciones laborales en Uruguay entre 2005 y 2008", de Graciela Mazzuchi, Dialogue, 2009) presenta las estimaciones históricas ya comentadas para 1985-2001, actualizadas para los últimos años (2003-2008). Estos nuevos datos confirman que la tendencia ascendente durante esta década se mantuvo (casi 20% en 2003-2006) y se fortaleció

luego: la densidad para 2008 es 21.7%. De paso, se confirma que el dato utilizado por OIT para Uruguay en su análisis mundial correspondiente a 2006 es el mismo de esta serie.

La sindicalización desde 2005

Es un hecho perceptible, confirmado por los últimos datos de la serie recién mencionada, que la sindicalización en Uruguay creció fuertemente desde 2005, en el contexto del nuevo gobierno frentista.

Existe un factor autónomo sindical en esta dirección ascendente, que es una decisión del PIT-CNT en 2004 de realizar una campaña de sindicalización. Un estudio pedido por OIT regional al PIT-CNT (Fernando Pereira; "Las estrategias de sindicalización en Uruguay. Una experiencia desde el PIT-CNT. OIT-Lima, diciembre 2005. En web de OIT Regional) relata el ciclo 2002-2005 de políticas de la central única: en 2002, el VIII Congreso aprobó la campaña "Usted tiene derecho" y dentro de ella la Campaña Nacional de Afiliación Sindical Pepe Delia, a cargo de la Secretaría de Organización, con una duración de tres años.

Primero, se realizó una gira nacional por las principales ciudades y localidades, priorizando las de mas alto numero de trabajadores, presentaba un trabajo elaborado por el Secretariado Ejecutivo y el ICUDU, con énfasis en el derecho al trabajo, la negociación colectiva, la libertad sindical y la sindicalización, que culminaba con una conferencia de prensa. Se realizaron también asambleas en los lugares de trabajo, reuniones con empresarios, volanteadas masivas y avisos publicitarios en la prensa oral. Por esta vía se alcanzó una nueva afiliación de 10000 trabajadores. Luego se definieron y practicaron dos nuevas estrategias de sindicalización: la "llegada masiva" y la "llegada por contactos". Las primeras consistían en acciones en los supermercados, fábricas, centros comerciales, acompañado de volantes informativos y folletería diversa, convocando a los trabajadores a una asamblea cercana al lugar de trabajo.

La llegada por contactos consistía en ubicar referentes dentro de las empresas y comenzar la concreción de sindicatos estables y otros en construcción. En esta dirección, se conformaron zonas para atender a los trabajadores desde lo territorial. Además se recomendó a los sindicatos públicos organizar los trabajadores tercerizados dentro de los organismos del Estado, para que fueran sindicalizados por el sindicato público en cuestión junto con la Comisión de Organización del PITCNT, dándoles apoyo logístico. También se hicieron gestiones ante las empresas públicas para que en los pliegos de licitación se incorporaran cláusulas de derechos sindicales y laborales, así como denuncias sobre persecución empresarial en la prensa y ante la cartera laboral y la OIT.

En marzo 2005, apenas asumido el nuevo gobierno frentista, convocó, con apoyo sindical, a los Consejos de Salarios, con lo cual se dinamizó la estrategia de sindicalización, por el cambio que implica la negociación en todos los sectores de actividad. El PIT-CNT continuó entonces con su campaña, creando una Comisión integrada por los coordinadoras del PITCNT junto a los integrantes del Consejo Superior de Salarios, poniendo mayor energía en los que comenzaban su ronda de negociación. En ese primer año se presentaron 396 sindicatos con 70000 nuevos afiliados.

Para actualizar estos datos, nuestra estimación sobre densidad sindical para el año 2010 es de 23.4% de la PEA total y de 34.7% de la ocupación asalariada. Ello resulta de una población sindicalizada de 380000, comparada con una PEA de 1663000 y una ocupación asalariada de 1095000 (según datos de "Uruguay en cifras", 2010). De acuerdo a esta segunda medida, la presencia sindical en Uruguay,

respecto de los trabajadores en relación de dependencia, se está acercando a la situación de 1987, aunque puede haber algún problema de comparabilidad a resolver.¹

La sindicalización "ampliada"

Los datos proporcionados hasta aquí reflejan, en realidad, la base del poder sindical. Los estudios sobre densidad sindical suelen destacar el carácter limitado de esta medida, que debe ser complementada con otros dos análisis, referidos a:

- la cobertura de la negociación colectiva. El mismo documento de OIT del 2009 trae un dato clave: la cobertura sectorial actual de los Consejos de Salarios llega a casi 90% de los asalariados. Con ello se más que triplica la que había en los años noventa, fundamentada en la negociación por empresa (18%, según ICUDU, citado por Pereira). En este sentido, el caso uruguayo es similar al de Argentina y Uruguay (en que la cobertura de la negociación llega al 60% de los trabajadores) y al de la mayor parte de los países europeos, en que la extensión de la negociación promedia más del 60% y en países como Francia e Italia, se aproxima al 100%, aunque su sindicalización sea mucho más baja. Si se adoptara como densidad sindical directamente la cobertura negocial llegaría, en la medida respecto de la PEA total, a alrededor del 50%, que es la más alta del continental, excluyendo a Cuba. El mismo cálculo respecto de Argentina y Brasil lleva a tasas de alrededor del 40%.

- el PIT-CNT tiene formas amplias de representatividad sindical que no implican afiliación. En el campo laboral, desarrolla una experiencia de articulación con asociaciones de trabajadores autónomos no afiliadas: el PIVCU, Plenario Intersindical de

¹ Por un lado, la serie histórica está calculada excluyendo a los trabajadores de la policía y fuerzas de seguridad (señalado por Pereira), por lo que la densidad está algo sobreestimada. Por otro, nuestra versión incluye a la afiliación total. En el documento de OIT (Mazzuchi, 2009) se describe que la estadística habitual en Uruguay se basa, en su numerador, en el número de trabajadores representados (calculados en función del número de delegados, uno por cada 200 afiliados o fracción menor de 100 cotizantes) en los Congresos del PIT-CNT. Pero existen dos razones para que esa estimación subestime el verdadero universo de trabajadores sindicalizados: primero la declaración de representados está en función de que se tenga la cuota al día; segundo, se encuentran sindicatos que optan por no realizar el aporte completo. A modo de ejemplo y para ilustrar el sesgo de las cifras anteriores, se citan declaraciones de dirigentes sindicales del Sindicato de la Industria del Medicamento (SIMA) y la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB), en cuanto a que ambos presentaron delegados representativos de 600 cotizantes. Las declaraciones corresponden a Edgardo Oyenart (SIMA) y Richard Read (FOEB), registradas en Voces del Frente (julio 2006) y El Observador (junio 2006), con referencia al IX Congreso del PITCNT.

la Venta Callejera del Uruguay. Es también el caso de las organizaciones aliadas en el sector de jubilados (ONAJPU, Organización Nacional de Jubilados y Pensionistas de Uruguay), cooperativistas (CUDECOOP, Confederación de Cooperativas, y FUCVAM, Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda por Ayuda Mutua). Este enfoque

se extiende además a los estudiantes (FENE-SU, Federación Nacional de Estudiantes de Enseñanza Secundaria del Uruguay, y FEUU Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay). El conjunto de organizaciones vinculadas es mucho más amplio, si se atiende a la convocatoria del Congreso del Pueblo (en 2008).

Cuadro 1: Tasa de sindicalización en Uruguay, 1985-2010
En porcentaje de los asalariados totales

	Serie Rodriguez y otros	II Rondas OIT	III. Actualización OIT 2009	IV. Nueva versión 2010
1985	37.5			
1987	34.0			
1990	30.2			
1993	17.2	11.6		
1996	16.9			
2000	15.9			
2001	18.5			
2003	19.3		19.7	
2005	20.5			
2006		13.3	19.9	
2008			21.7	
2010				34.7

Fuente: 1. Columna I: ICUDU, 2006: "Evolución del grado de sindicalización 1985-2005. Hasta el 2000, los datos corresponden al Rodríguez y otros, 2001; 2. Columna II: rondas de OIT (1997 y 2009); 3. Columna III: OIT (2009). Esta fuente repite, para años anteriores, los datos de ICUDU, 2006.

Cuadro 2: Tasa de sindicalización en Uruguay, 1985-2010
Población sindicalizada (en miles)

	Serie Rodriguez y otros	II Rondas OIT	III. Actualización OIT 2009	IV. Nueva versión 2010
1985	250			
1987	236			
1990	227			
1993	198	151		
1996				
2000				
2001				
2003				
2005				
2006				
2008			184	
2010				380

Fuente: Iguales que el cuadro anterior.



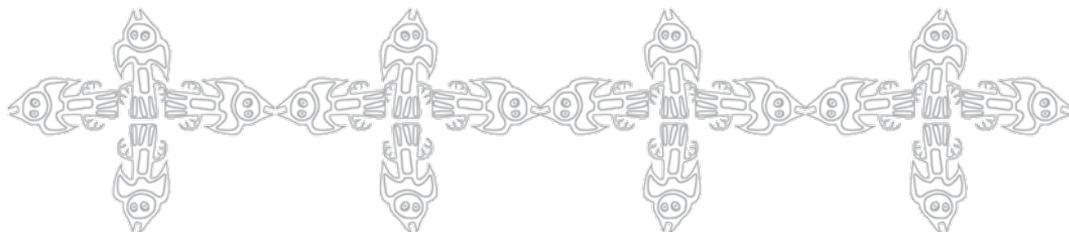
III.3



**CENTROAMÉRICA
Y CARIBE**

CTRN, Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

FORTALECIMIENTO Y REVISIÓN DEL MODELO SINDICAL COSTARRICENSE



Rodrigo Aguilar
Presidente¹

124



I. Introducción

El desarrollo de la estructura sindical en Costa Rica muestra una enorme diferencia con respecto a la estructura que se desarrolló en los países europeos y en algunos de nuestro Continente, especialmente aquellos que se industrializaron rápidamente. En esos países el modelo sindical que se creó para hacer frente a los retos que presentaba los nuevos cambios en el mercado de trabajo, hizo que la creación de sindicatos se hiciera por rama de producción, por sector de la economía o en algunos casos se crearan sindicatos por región. De ahí que cuando se habla del sindicato de metalúrgicos en Brasil, el de educadores en México, el de comercio en Argentina, el de electricista en México, el de mineros en Chile, el de empresas de lavandería, textiles o de gastronómicos en Estados Unidos, o el de transporte en Francia, para citar solo algunos ejemplos, se está hablando de organizaciones poderosas. Hoy en día ya existen pasos serios y firmes a crear sindicatos transnacionales entre Inglaterra y los Estados Unidos para responder a la transnacionalización de las empresas. Indudablemente los mercados

de trabajo también han afectado a estas organizaciones sindicales, pero sin duda su enorme fuerza les ha permitido afrontar muchas de las situaciones

Costa Rica no desarrolló una industria, sino que por largo periodo la economía se basó en la agricultura, la ganadería y el banano, antes de la década de los años 30 en el Siglo 20, lo que existían organizaciones netamente gremiales, y no es sino hasta que se forma el sindicato de la United Fruit Company que se logra un sindicato con las características propias de los que existían en otros países, y no es sino hasta que se aprueba el Código de Trabajo que se formaliza por la vía legal, la existencia de los sindicatos.

Aún así, la no existencia de un desarrollo industrial, hizo que los sindicatos se formaran principalmente en las plantaciones, y en algunas instituciones de carácter público, caso del Ferrocarril Eléctrico al Pacífico, en el Ferrocarril del Atlántico, y ya para finales de los años 40 en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Los años 50 marcan una pauta de formación de pocos sindicatos, especialmente

¹ Una primera versión de este documento fue presentada al II Congreso Ideológico del SEC, Sindicato de Trabajadores/as de la Educación Costarricense (ex Sindicato de Educadores Costarricenses) "El SEC frente a los desafíos generados por las políticas neoliberales", San José, junio 2008.

de tipo gremial, y en los años 60 a pesar de que Costa Rica se integra al Mercado Común Centroamericano e inicia un proceso de industrialización, los empresarios con una gran habilidad logran instalarse en el país pero con la promesa de los gobiernos de no permitir la organización sindical, no obstante algunos sindicatos se lograron crear, como el de Fábrica de Galletas Pozuelo, en el Gallito, en la Fábrica de Ropa Romano, y en algunas empresas como la Librería Lemhan, pero rápidamente se usó la herramienta del despido, y no solo destruyeron los sindicatos, sino que de ahí en adelante los abortaron desde su gestación

A partir de los años 50, se inicia la intervención del estado en la creación de fuentes de empleo, Instituciones como el ICE, el INVU como constructor de viviendas, el SNA, hoy ICAA, la nacionalización Bancaria, y Petrolera, provocaron un desplazamiento de los campesinos hacia ellas, en vista de que les ofrecían estabilidad en el empleo, mejores salarios y seguridad social, de lo que no gozaban en el campo, y que indudablemente significaba una superación en sus niveles de vida y los de sus familias, pero ello duró escasamente poco más de 10 años, cuando ya las voces de los economistas que han estado dirigiendo este país en las últimas décadas indicaban que el Estado no debería seguir creciendo, y comenzaron a cuestionar la política de salarios, la estabilidad, y hablaron de la necesidad de reducir las contrataciones laborales, lo que hizo que surgiera un movimiento sindical muy combativo y beligerante a partir de la segunda mitad de los sesenta, en todas las actividades del Estado, que se agregan a los pocos sindicatos que ya existían.

Cualquiera que haga una valoración encuentra que la mayoría de los sindicatos tienen edades que oscilan entre 30 y 40 años. Entonces los sindicatos del sector público se convirtieron en la herramienta más poderosa de la clase trabajadora costarricense, y la alta participación del Sector Público en el empleo

A partir de la década de los 80 se aprueba la ley Solidarista con fuerza jurídica y económica, para ser utilizadas como organizaciones de los empresarios para combatir los sindicatos. Con ello logran destruir los pocos sindicatos que subsistían en la industria, y aniquilan a los sindicatos solidarios del sector bananero, con enorme presencia en las luchas de la clase trabajadora de Costa Rica, lo que le permite a los neoliberales enfrentar de lleno a las organizaciones sindicales del sector público, utilizando múltiples formas, como la movilización, horizontal, vertical y voluntaria, y el cierre de instituciones o dependencia de las instituciones.

También el cierre de los estancos, produjo una baja considerable de la afiliación del sindicato del Consejo Nacional de Producción, los despidos masivos en el MOPT redujeron sustantivamente la afiliación en los sindicatos de ese ministerio, para citar dos ejemplos, como también el cierre de los ferrocarriles, el Banco Anglo, transformación de correo y telégrafos, DINADECO, etc., con la consecuente desaparición de sindicato. Es decir se gestó, y ejecutó una política abiertamente destructiva que hasta la fecha no ha parado y que con las aperturas pone en peligro a varias instituciones, y a los sindicatos de las mismas como el ICE y el INS,

A pesar de todas esas tropelías el movimiento sindical ha sobrevivido en el sector público, se ha levantado un sindicalismo con características diferentes a la de los asalariados, el campesinado costarricense, que es uno de los más afectados por las políticas neoliberales que se han puesto en práctica.

II. La composición sindical en Costa Rica

Al mes de octubre de 2007 se registran:

- cinco confederaciones sindicales, 14 federaciones sindicales y 252 sindicatos activos. Otros 541 sindicatos más no mantienen actividad.
- solo tres superan los 10 mil afiliados: SEC, UPANACIONAL, y ANEP, pero 116 (46 %



del total) oscilan entre 12 y 100 afiliados, y 82 (33%) más de 100. Por lo tanto, 198 sindicatos (79% del total) cuentan con una afiliación que oscila entre 12 y 500 afiliados.

Lejos de seguir el esquema de los sindicatos por rama de producción, por sector o por rama de actividad, el movimiento sindical del sector público, siguió dos esquemas, el del establecimiento de sindicatos gremiales, y el de sindicatos por empresa, esa situación produjo una atomización realmente importante que a nuestro juicio obstaculiza la unidad sindical, y tiene una tendencia más bien a la desarticulación, pero el fenómeno se concentra institucionalmente. Claro está que se ha producido una disminución de esa atomización por cuanto muchos de los sindicatos han quedado inactivos, pero hasta hace pocos se registraban 39 sindicatos activos en la CCSS, 14 en el MEP, y 41 en las municipalidades. Si se analiza el número de trabajadores de las 81 municipalidades, se da cuenta que apenas pasa de 10 mil, en algunos casos con 30 o 40 afiliados.

Pero entonces, qué poder real tienen? Una lucha al interior de una institución como la CCSS ¿no se afrontaría mejor con un solo sindicato que con 22? y ¿no se fortalecería más al movimiento si esas condiciones se dieran? Pero además con un solo sindicato ¿sería factible incorporar a todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en las clínicas y hospitales privados?

En el magisterio nacional ¿no sería más oportuno un solo sindicato?, pero es que además de los sindicatos existen organizaciones que actúan como tales, son afiliados a organizaciones sindicales internacionales pero no se inscriben como sindicatos, existen aproximadamente 13 de estas organizaciones.

Así podríamos analizar uno por uno los casos, por ejemplo ¿por qué tantos sindicatos universitarios y bancarios, y no uno solo en cada uno de estos segmentos pero además con afiliación expandible al sector privado?

Nos planteamos también ¿cuántos trabajadores se desempeñan en la educación privada? ¿ha hecho algo una organización como el SEC para afiliar a toda esa población trabajadora?

Nos preguntamos, ¿fortalecería esas acciones la incorporación de trabajadores del sector privado a la familia sindical?

Los datos de 2007 también permiten conocer cual es el porcentaje de población sindicalizada en relación a la población ocupada total. Siendo la primera de 168 mil personas, la proporción alcanza a 8.7%, muy distante al porcentaje de un estudio realizado en 1993, en que alcanzaba a 15.4%. Aunque el número de sindicalizados ha aumentado en estos 15 años en cerca de 7 mil afiliados, en tanto la población ocupada crecía de 1043 mil a 1926 mil.

En el detalle por sectores, queda en claro que el peso de la fuerza sindical sigue asentada en el sector público, con 114 mil personas afiliadas, con una proporción respecto del total de trabajadores en ese campo de 42%. Ello incluye el gobierno central, municipalidades y e instituciones autónomas (electricidad, gas y agua, intermediación financiera, enseñanza, salud). Por el contrario, en el sector privado están afiliadas 59 mil personas, con una proporción del 3.3%. De este subtotal, 40 mil corresponden a sindicatos campesinos o personas que pelean por la tierra. El resto se reparte entre los trabajadores asalariados agrícolas (5 mil), y pequeños sectores industriales, de la construcción y servicios (ninguno por arriba de 1500 trabajadores sindicalizados. En términos de la estructura total de la afiliación, el sector público representa el 68.6%, el sector privado no asalariado el 25.6% y el sector asalariado privado el 6.8%.

Esto refleja un problema sindical de grandes proporciones, generado por el incumplimiento y violación del convenio 87 de la OIT y de la misma legislación laboral, relativa a la libertad sindical.



CUTH, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras

EL PERFIL ORGANIZATIVO DE LA CUTH Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL



Eugenio Rodríguez Obando

Secretario del Sector Social e Informal
de la Economía de la CUT y secretario general de FOTTSIEH ¹

Esta nota presenta las características generales de la CUTH, así como la organización de los trabajadores en la economía informal, que es una aplicación directa del concepto de la auto reforma sindical, en cuanto a la proyección de la estructura sindical a un universo amplio de la clase trabajadora.

Es también un homenaje a nuestro secretario general Israel Salinas Elvir, fallecido en un hecho dramático en febrero 2011.

I. Descripción general

La Confederación fue creada en 1992 sobre la base de cinco organizaciones, de las cuales dos comandaron el proceso (FUTH y FITH), y el resto complementó (FESITRADEH, CNTC, CODIMCA) (ver más adelante). Tiene personería jurídica desde 1993.

Se formó con diferentes sectores; sindicatos, pobladores, campesinos, grupos étnicos, maestros de educación primaria y secundaria.

La CUTH surgió con la idea de contribuir a la unidad y el fortalecimiento organizativo

de los trabajadores hondureños, unificando distintas organizaciones populares, superando de esta manera la dispersión tradicionalmente presente. La CUTH se considera a sí misma como de carácter transitorio, hasta que se cree una central única.

Otros objetivos son:

- luchar permanentemente por la conquista de una sociedad auténticamente democrática.
- propiciar la búsqueda de un estilo de desarrollo propio identificado por los intereses nacionales y con las necesidades de las mayorías.
- lucha por la defensa de los derechos humanos, la paz, la soberanía e independencia nacional.
- luchar por preservar el entorno ecológico y ambiental.
- promover el rescate y defensa de la cultura e identidad nacional, así como el desarrollo de un pensamiento propio en el seno de la población hondureña,
- contribuir a la definición de una alternativa de integración económica, social, política y cultural de la región centroame-

¹ El texto revisa materiales utilizados por CUTH en 2010 en actividades con CSA, en el marco del proyecto Mercado de Trabajo, con la cooperación de ISCOD-UGT. También se basa en el perfil de FOTSSIEH presentado por Vilma Arévalo al Encuentro Cono Sur Streetnet (Buenos Aires, marzo 2011), donde FOTSSIEH fue invitada especial.



ricana, de acuerdo con el pensamiento de las mayorías.

Tiene una representatividad de 213 mil trabajadores, de los cuales paga cuota alrededor del 45%.

Las principales organizaciones son 17, entre federaciones nacionales, federaciones sectoriales (patronatos, indígenas), colegios magisteriales, y organizaciones campesinas (uniones, centrales y consejos).

Las Federaciones nacionales son las siguientes:

- FUTH, Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras, creada en 1980 y con personería desde 1988. Durante los primeros años tuvo a su cargo la secretaría general, desde el STRAUNAH, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma.

- FITH, Federación Independiente de Trabajadores de Honduras, creada en 1985, con personería desde 1988. Su base son organizaciones de trabajadores municipales, marinos y de la economía informal.

- FESITRADEH, Federación Sindical de Trabajadores Democráticos

- FOTSSIEH, Federación de Organizaciones de Trabajadores del Sector Social e Informal de la Economía de Honduras.

- FENAPESCA, Federación Nacional de Pescadores Artesanales

Otras dos federaciones son sectoriales:

- FPNH, Federación de Patronatos Nacionales de Honduras.

- FEPACOP, Federación de Patronatos de la Cordillera del Pijol.

- FETRIMLH, Federación de Tribus Indígenas, Mayas Lencas de Honduras.

En el sector indígena también está afiliada ONIL, Organización Nacional Indígena Lenca.

Las organizaciones de colegios profesionales son:

- COLPROSUMAH, Colegio Profesional Superación Magisterial de Honduras

- COPEM, Colegio de Profesores de Educación Media

- CPEH, Colegio Profesional de Enfermeras de Honduras.

- COLPEDAGOGOSH, Colegio de Pedagogos de Honduras.

Las organizaciones campesinas son:

- CNTC, Central Nacional de Trabajadores del Campo. Fue creada en 1985, con base en el FUNACAMH, Frente de Unidad Nacional Campesino de Honduras, de 1979.

- CODIMCA, Consejo para el Desarrollo Integral de la Mujer Campesina.

- OCH, Organización Campesina Hondureña.

- UTC, Unión de Trabajadores del Campo.

CNTC y CODIMCA son también parte de COCOCH, Consejo Coordinadora de Organizaciones Campesinas, que es una entidad de cúpula sectorial.

Las organizaciones de trabajadores públicos son doce. La principal es la ANDEPH, Asociación Nacional de Empleados Públicos de Honduras. Del total, tres organizaciones son municipales.

Las industrias más importantes representadas son la construcción, energía eléctrica, metales, camiserías, gráficos, cerveceros. En el pasado también se destacaron los plásticos y tabacaleros.

II. Detalle sobre la organización de los trabajadores en la economía informal

Entre las organizaciones fundadoras de la CUTH ya figuraba una representativa de los trabajadores en la economía informal: el SUVANH, Sindicato de Vendedores Auténticos Nacionales de Honduras, constituido en San Pedro de Sula, en 1985, con 280 afiliados, a su vez fundador del FITH. En los años siguientes obtuvo su reconocimiento legal (en 1989) y aumentó su afiliación a cerca de 3000 trabajadores.

En 2001, el SUVANH, junto a otras 18 organizaciones, fundó la Federación de Organizaciones del Sector Social e Informal de la Economía de Honduras, FOSSIEH, Federación de Organizaciones del Sector Social e Informal de la Economía de Honduras, que en 2007 cambió su denominación

por la actual FOTSSIEH. Al año siguiente obtuvo su personería jurídica.

Luego de un comienzo inestable (que incluyó la salida de siete organizaciones fundadoras, y la pérdida del local sede en un incendio), la Federación se consolidó a partir del 2004.

Los trabajadores representados son en su mayor parte los identificados con el trabajo autónomo, incluyendo vendedores en la vía pública/mercados y oficios: venta de comida, venta de artesanía, trabajadores de pieles, vendedores de periódicos, lustraros, venta de flores, fotógrafos, cerrajeros, relojeros, mecánicos, carpinteros, estibadores, sastres. También agrupa a ongs dedicadas a la tercera edad y a los jóvenes.

La Federación tiene, en 2009, 45 organizaciones en 14 departamentos del país, y afilia a 50 mil afiliados (la mitad mujeres). El crecimiento ha sido reciente, ya que en 2005 tenía todavía 17 organizaciones y 12 mil afiliados.

El centro de la afiliación está en Tegucigalpa, aunque a poca distancia le sigue San Pedro Sula.

La principal organización es ANA-TRAEINH (Asociación Nacional de Trabajadores Estacionarios Independientes de Honduras) (más de 4000 afiliados), a la que le siguen el SULMERH (Sindicato Unificado de Vendedores Auténticos Nacionales de Honduras) y la ASONAVENH (Asociación Nacional de Vendedores de Honduras).

La Federación parte de dos conceptos:

- ser “inmigrantes en su propia patria”, aludiendo a que la informalidad urbana es resultado del fracaso de la reforma agraria y de la llegada de enclaves maquileros.
- que “si nacemos en la calle, no podemos heredarle un pedazo de ésta a nuestros hijos”.
- institucionalización de mercados populares, ferias locales y nacionales. En este marco, promueve la autofinanciación, hacia la constitución de cooperativas y otras empresas de la economía social.
- creación de sistemas de atención médica, vivienda y escuelas de especialización en las diversas áreas ocupacionales.

Su estrategia organizativa se ha centrado en:

- la consolidación de las organizaciones, mediante giras con visitas de contacto directo, con asambleas masivas, para tomar nota de la problemática existente y actuar “in situ” en su solución y/o intermediación.
- el mejoramiento de la capacidad de gestión mediante un programa de capacitación en temáticas orientadas al manejo de herramientas para la gestión sindical, liderazgo, normatividad legal, contabilidad básica, negociación.

A nivel de las organizaciones de base, se han constituido cuatro cooperativas, una de las cuales se denomina SUVANH (en homenaje al gremio fundador).

También se han desarrollado cursos con el INFOP, Instituto de Formación Profesional y la universidad

Durante el gobierno del presidente Zelaya se consiguió una importante participación en las políticas públicas:

- el Programa de Apoyo a la Economía Informal de Honduras, para una línea de créditos promocionales.
- el Programa de Vivienda Ciudadana y Crédito Solidario PROVICCOSOL, en cuyo marco se obtuvo además la entrega de un terreno de diez manzanas por parte de la Alcaldía Municipal de San Pedro Sula, para ubicar a los vendedores de las vías públicas, afiliados a por lo menos nueve organizaciones. Los solicitantes primero fueron cinco (SUVANH, ASOLUSH, SINPRODECAYSH, AFOCAH, COMSEL), agregándose luego otras cuatro (ANAVIH, ASAVEMALI, ASVAS-COS y SINCOSIH).
- el Conversatorio Nacional sobre Economía Informal Hondureña, con la Representación Parlamentaria Nacional. Se constituyeron ocho mesas de trabajo: Necesidades concretas del sector estacionario o vendedores en las vías públicas; Mercados; Industria del Calzado; Industria del Vestido; Artesanía, Servicios; Adulto Mayor e Infancia; Violencia y Seguridad Ciudadana.

Se lograron también tres proyectos: las Plazas Típica Artesana, para afiliados de



CORACTS, con 60 locales, la Plaza Popular Eugenio Rodríguez O, con 540 locales, y la Plaza Popular La Doña, con 120 locales.

El golpe de Estado del 28 de junio de 2009, dejó en suspenso aquellas iniciativas. En el caso del terreno, que ya había sido otorgado a través de un decreto legislativo y sólo debía escriturarse, la actual administración ha tratado de quitar el derecho ya alcanzado, por la vía de la división de las organizaciones, aunque éstas han seguido con acciones unificadas que permitieron mantenerlo firme.

Un problema creciente en este período es la delincuencia, seguridad ciudadana y narcomenudeo, ello vinculado a la criminalización y complicidad de los cuerpos represivos del Estado, que ha cambiado las costumbres del sector, obligando a comenzar más tarde y terminar más temprano en el día, y utilizar taxis en lugar de buses. La sede de la Federación ha tenido una serie de atentados, el último el 5 de febrero del 2011, con el saqueo de equipos y archivos, como reacción a su participación en la resistencia, La policía no quiso recibir la denuncia.

A partir del 2006, la Federación fue muy considerada por el nuevo gobierno al momento de crearse el Programa de Apoyo a la Economía Informal de Honduras, incluyendo un programa de vivienda ciudadana y crédito solidario (PROVISOL), adscrito a la Presidencia.

La Federación ha representado a su central y a las otras dos existentes en el comité tripartito de PROVISOL, y también participó del Conversatorio Nacional sobre Economía Informal Hondureña, con la Representación Parlamentaria Nacional, dirigida por el presidente de la Nación, que trabajaba sobre la base de ocho

mesas: necesidades concretas del sector estacionario o vendedores en las vías públicas, mercados, industria del calzado, industria del vestido, artesanía y servicios, adultos mayores e infancia, violencia y seguridad ciudadana.

En este marco, en 2007 se terminó un proyecto de Ley del Sector Informal, cuyo primer borrador fue obra de FOTSIEH, respecto del cual aquel gobierno se había comprometido a aprobarla antes de la terminación de su mandato.

La Federación también avanzó en la instrumentación de la reforma del 2005, en la que había participado, para crear un régimen de afiliación colectiva por parte del trabajo autónomo, a partir de las organizaciones legalmente reconocidas, con un aporte del Estado equivalente al 50%.

Finalmente, Petrocaribe iba a destinar parte de las ganancias para crear un fondo social para iniciativas sociales vinculadas al sector.

Estos proyectos no llegaron a concretarse, con el golpe de Estado del 2009.

En paralelo, la Federación alcanzó acuerdos con las alcaldías, luego de sus pedidos de tenencia de propiedad para instalar mercados y proyectos productivos. En San Pedro Sula se ubicó, por esta vía, a 5000 vendedores.

La Federación es miembro de STREETNET internacional y de la Red SEICAP, Red Sindicatos de la Economía Informal de Centroamérica y Panamá, creada en 2006 en Managua. Con la primera desarrolla un proyecto sobre capacitación en género y jóvenes, y con la segunda otro sobre trabajo infantil. También está preparando una estrategia de alianzas e integración con pobladores y campesinos, con el sindicalismo escandinavo.



CST, Central Sandinista de Trabajadores

EL AVANCE SINDICAL DURANTE EL GOBIERNO SANDINISTA¹



Roberto González
Secretario General

Uno de los aspectos más destacados de la actual coyuntura nicaragüense en el plano gubernamental es la importancia que ha tomado el proceso de diálogo social tripartito, para enfrentar la crisis financiera global y su impacto en Nicaragua, que ha afectado a casi 30 mil puestos de trabajo, llevando a pérdidas de afiliación y al debilitamiento de los beneficios de la convención colectiva.

CST y otras centrales nacionales han desarrollado un papel sindical en las nuevas circunstancias históricas, adoptando una visión de nación, con una actitud responsable y prudente, que llevó a evitar más pérdida de empleos, proteger los empleos existentes, garantizar los derechos laborales y sociales de los trabajadores, acordar un salario de emergencia, y darle más estabilidad al país.

Dichos acuerdos fueron los siguientes: Acuerdo Laboral Tripartito de Zonas Francas, Acuerdo Nacional del Salario Mínimo Laboral, y Acuerdo de la Estabilidad Laboral en la Industria Azucarera.

Se ha avanzado en la gestión y aprobación de una agenda parlamentaria referida a varias leyes: de defensa y protección de los derechos laborales adquiridos frente a los TLC, de inspección del trabajo, de la creación del Consejo Nacional del Trabajo, de habi-

litación de los procuradores laborales, y de SHO y sus comisiones mixtas por empresas.

También se impulsa los siguientes proyectos de ley: de creación del Tribunal Nacional de Apelaciones Laborales, de regulación de las empresas tercerizadas o subcontratadas, de reforma a la ley de Seguridad Social, de creación del Código Procesal Laboral, para los juicios orales, de reforma a la ley del salario mínimo, y de creación del Instituto para el Desarrollo del Sindicalismo.

Ello ha sido posible porque, al mismo tiempo, desde 2006 ha habido un claro proceso de crecimiento espiral ascendente del sindicalismo, remontando la caía resultante de 16 años de represión al sindicalismo sandinista:

- se han inscripto 35 sindicatos y 5 federaciones.
- se han actualizado 368 Juntas Directivas, con tendencia creciente (54 en 2006, 89 en 2007, 96 en 2008 y 127 en 2009), con participación de trabajadores en aumento: de 3762 a 8897.
- las reestructuraciones sindicales han sido 53, también en dirección creciente: de 5 en 2006 a 16 en 2008, con una participación de trabajadores que se elevó de 169 a 546.
- los pliegos petitorios han sido 72, ele-

¹ Este documento es una versión revisada de la presentación efectuada por el autor en el GTAS III (Lima, octubre 2010).



vándose desde 9 a 21, con beneficios para 23826 y el apoyo de 36 por ciento de firmantes (8542).

- la asesoría para la negociación de convenios colectivos también acumuló 65.

Aun cuando existen evidencias de subregistro en las dependencias del Ministerio de Trabajo, y dificultades de acceso a sus fuentes de contraste y verificación, todos estos datos confirman un proceso de positiva renovación, con participación activa de los afiliados/as, siendo un elemento generador de cambios organizacionales.

A lo anterior también puede agregarse como un elemento positivo la existencia de tres frentes sindicales, unos orgánicos y otros en unidad de acción: FNT, CPT y CSN, que han ido permitiendo un esfuerzo de articulación sindical. Más recientemente, la creación de un Comité de Enlace Sindical con la OIT ha permitido tener una agenda mínima. De todas maneras se mantiene en Nicaragua un preocupante escenario de atomización y división sindical, con la presencia de 18 centrales y confederaciones.

Es en este punto que interesa a la CST plantear la necesidad de una autoreforma sindical, entendida como refundación del sindicalismo, transformando los vicios que han contaminado al movimiento sindical por prácticas corruptas, arrogancia, autoritarismo, verticalismo, sectarismo.

Falta una autonomía e identidad sindical propia, ya que el sindicalismo lamentablemente ha sido usado como un "modus operandi" o "modus vivendis", dividiéndose por intereses de grupo o caciquismo.

Se necesita promover una cultura de mayor apertura, tolerancia, transparencia, reconocimiento mutuo, construcción de consensos, respeto de los disensos, mayorías y minorías e impulso de la inclusión y no de la exclusión. Es decir, privilegiar los intereses de clase por encima de cualquier interés de grupo y de liderazgo individual.

Necesitamos fortalecer la línea de organización sindical por territorio y por

sectores de la economía, que apunta hacia una ruta de ir construyendo sindicatos por rama, pues hasta la fecha el marco jurídico establece sindicatos sindicatos y convenios colectivos por empresa, como consecuencia de la estrategia de flexibilidad laboral, impuesta por los gobiernos neoliberales en las reformas hechas a los códigos de trabajo.

También es necesario establecer prioridades en base a las perspectivas de mayor crecimiento de sectores económicos y emergentes en la economía nacional.

Reafirmamos que nuestra ética sindical es crecer en los sectores no sindicalizados, rompiendo con ello las prácticas del canibalismo y el pirateo sindical, en donde ya hay establecidas formas de organización sindical.

Dos ejemplos de avance de la CST en su autoreforma:

- ha fortalecido la identidad y el reconocimiento institucional de la Secretaría de la Mujer y de la Secretaría de la Juventud Obrera, a través de una reforma estatutaria que las conforma en Consejos Nacionales.

- en el campo de la migración, y respecto de los nicaragüenses en Costa Rica, CST ha implementado un programa para su atención jurídica y ha firmado un protocolo con la Universidad Paulo Freire para la instalación de una subsección universitaria en Costa Rica, para su formación laboral. Mas en general, CST también presentará una propuesta de convenio centroamericano para la protección de los derechos de los migrantes ante el PARLACEN, el SICA y la Corte Centroamericana de Justicia.

La CST es una organización representativa de las/los trabajadoras nicaragüenses, con una posición que apunta a impulsar un sindicalismo sociopolítico y clasista, con autonomía y espacio propio, en un marco de unidad sindical y por la toma del poder para cambiar el modelo capitalista neoliberal, por un nuevo modelo social alternativo, basado en los principios de una Revolución Solidaria, Cristiana y Socialista.



VENTANA AL MOVIMIENTO SINDICAL PANAMEÑO



Carlos Ayala Montero¹
Panamá

Creemos sinceramente que nuestra sociedad se está moviendo históricamente hablando, pero el rumbo aún no es del todo claro; las proyecciones vistas en perspectiva histórica parecen indicar que podemos movernos hacia mejores condiciones socioeconómicas, pero aún no se producen los consensos que determinen con claridad el rumbo y en esos consensos sin duda, debe incluirse al movimiento sindical como un actor social ineludible.

Ya en el trabajo del año 2003 hicimos un esfuerzo por describir y descubrir para los panameños y el mundo a este movimiento, que en fin de cuentas responde como todo lo social, a los impulsos y realidades de la propia sociedad, aunque algunos de sus componentes se empeñen en transformarla. También desde una perspectiva crítica, publicamos en 2008 “El Sindicato del Siglo XXI: Entre la Gloria y la Utopía”, que intentaba llamar la atención acerca de los necesarios cambios que el sindicalismo requiere para hacerle frente a las nuevas realidades.

I. Evolución de la lucha sindical

Jorge Turner ha dividido la historia del movimiento sindical panameño en 6 etapas, que se describen así:

Origen (1855-1903)

En este período se destacan la concentración de los trabajadores en enclaves de desarrollo, la inmigración aboral, discriminación (de nacionales y extranjeros). Surgen las primeras organizaciones de carácter mutualista.

El Cuasiprotectorado (1903-1925)

Aparece la oligarquía comercial, que se asocia al capital extranjero, principalmente el norteamericano y las primeras organizaciones obreras propiamente dichas.

Las Grandes Luchas (1925-1932)

En la que se destacan las gestiones sindicales del Sindicato General de Trabajadores y la fundación de la Federación Sindical de Obreros y Campesinos de la República. Las luchas inquilinarias de 1925 y 1932 que terminaron reprimidas por el ejército

¹ Doctorado en Derecho del Trabajo por la Universidad de Panamá. Magíster en Derecho del Trabajo. Postgrado en Mediación. Ex becario de Universidad Castilla La Mancha, Universidad de Boloña y el Instituto Internacional de Formación de OIT, en Turín, en curso para expertos Latinoamericanos en Relaciones de Trabajo. Ex asesor de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de la Asamblea Nacional. Ex Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales del Colegio Nacional de Abogados. Profesor Universitario. Facilitador del Instituto de Estudios Laborales José del Carmen Tuñón. Director Ejecutivo de la Academia Panameña de Derecho del Trabajo. Secretario General de la Asociación Centroamericana y del Caribe de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Consultor externo de OIT y de la Fundación Frederick Ebert Stiftung. Miembro de la Red de Derechos Humanos y Asesoría Jurídica Continental de la CSA.



norteamericano. La fundación del partido comunista en 1930, que se vinculó al movimiento obrero, dirigiendo una parte de él. **Sindicalismo Legal (1936-1956)**

De acuerdo con César De León, entre 1941 y 1946 hubo un auge de libertades democráticas en el Istmo que redundó en la fundación de la Federación Sindical y el Magisterio Panameño Unido (DE LEÓN: 1977; 23).

En 1946 se elevan a rango constitucional algunos derechos básicos laborales como la sindicación y la huelga, la protección a la maternidad, etc. El primer Código de Trabajo se aprueba en 1947 y en ese mismo año, por presión popular en la que participaron los sindicatos, se rechaza el pretendido Tratado de ampliación de bases militares norteamericanas en Panamá (Filós-Hynes).

En 1945 se funda la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP), de orientación comunista, que se afilió a la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) y luego a la Federación Sindical Mundial (FSM).

En 1956 nace la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá, organizando los sindicatos en forma vertical es decir, por rama de actividad o federación, como una opción no marxista, promovida por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

Pero desde 1953 se había desatado un período de persecución contra la izquierda y el movimiento sindical que obliga a un repliegue provisional.

Auge Obrero y Campesino (1958-1972)

Los campesinos se toman algunas tierras de los latifundistas en el campo. En 1959 hubo incluso un alzamiento armado en Cerro Tute, contra el sistema capitalista².

En 1958 el Sindicato de Tipógrafos desarrolla con éxito una huelga por aumento de salarios. También en 1959 se organizó la marcha del hambre desde Colón donde 2,000 trabajadores desempleados marcharon hacia la ciudad de Panamá bajo la bandera de la Unión Sindical de Trabajadores de Oficios Mixtos para que se fijara el salario mínimo y se rebajaran los cánones

de arrendamiento, además de la creación de nuevas fuentes de trabajo.

En 1960 el Sindicato de Bananeros de Bocas del Toro (clandestino) decretó una huelga por aumento de salarios a la que se sumó el sindicato del pacífico, en Chiriquí, produciéndose una paralización de más de 15,000 trabajadores y la producción en casi un 100%. La huelga fue reprimida y su principal dirigente, Rodolfo Aguilar Delgado, asesinado.

En 1965 los cañeros de Aguadulce organizan una marcha también a la ciudad de Panamá en demanda de aumentos salariales que logra convocar a miles de trabajadores en actitud solidaria.

En 1967 nace la Central Istmeña de Trabajadores Cristianos (CIT), cuyo antecedente fue la Federación Istmeña de Trabajadores, bajo los auspicios de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y la Confederación Mundial del trabajo (CMT) que en los años 90 se refunde en la Central General Autónoma de Panamá (CGTP).

Crecimiento Cuantitativo (1972-1981)

A partir de la nueva Constitución y Código de Trabajo (1971), se inicia una etapa de crecimiento inusitado del movimiento sindical. Se configura el centro Financiero Internacional y se consolida la función de servicios de la economía panameña.

El Movimiento sindical en su gran mayoría y bajo la coordinación y representación creada en el Código de Trabajo (artículo 1066) denominada Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), pospone algunas reclamaciones al capital y al gobierno, a cambio de fortalecer la lucha encabezada por el general Omar Torrijos para recuperar la total soberanía en el Canal de Panamá. "De 1972 a 1976 el movimiento sindical crece, pero no hay huelgas. Las huelgas sobrevivieron a partir de 1977, luego que se promulga la antiobrero Ley 95" (Turner: 1978). Es una época de control "light" del movimiento sindical que sin embargo no es absolutamente dócil pues existieron deserciones de esas posiciones de organizaciones menores

2 Un grupo de jóvenes inspirados por las acciones de Fidel Castro en Cuba, intenta crear un foco guerrillero al oriente del país, intento que fracasó y que provocó la muerte de muchos, incluido su dirigente, Polidoro Pinzón.

desde el punto de vista de la influencia entre los trabajadores.

En 1970 nace la Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP) que intenta sustituir a la FSTRP, organizando a los sindicatos por rama de actividad económica, pero bajo la orientación marxista o clasista. También surgió la CPTT (Central Panameña de Trabajadores del Transporte), que aglutinó a dueños y trabajadores del transporte de buses y taxis.

CNTP se convirtió en orientadora del movimiento sindical, agrupando a importantes sindicatos como la de los bananeros y compartieron por algún tiempo junto con CTRP, la dirección de la mayoría del movimiento sindical organizado en nuestro país.

Después de 1981 el movimiento sindical panameño ha caminado por derroteros importantes que permiten sin mucha dificultad ubicar al menos dos etapas adicionales en su desarrollo:

Reactivación y Lucha (1981-1994)

A partir de 1981, después de dos reformas al Código de Trabajo y habiéndose firmado los tratados Torrijos-Carter en 1977 que desmontaban el enclave colonial norteamericano en el Canal de Panamá, el movimiento sindical inicia una ola de protestas contra dichas reformas y por reclamos postergados tanto en materia económica, como de libertades ciudadanas.

En 1981 se inicia en Panamá la puesta en ejecución de los Programas de Ajustes Estructurales (PAE) que las Instituciones Financieras Internacionales (IFIS) recetaban al país para ser considerado sujeto de crédito. Entre esos ajustes estructurales se exigía la flexibilización de la legislación laboral y la disminución de la planilla estatal.

Entre 1972 y 1981 se ratificaron 53 de los 69 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que el país ha ratificado pero a partir de 1981 se desacelera la aprobación de dichos convenios. Al decir del Doctor Rolando Murgas esa ola flexibilizadora inició desde 1975, con la aprobación de la Ley 95 de 1975 (Murgas, en Bronstein: 2007).

Durante este período nace la Central

Auténtica de Trabajadores Independientes (CATI), que es un desprendimiento de la CIT.

En 1985 nace la Federación Nacional de Asociaciones de Servidores Públicos (FENASEP), con un perfil sindical aunque la constitución y la ley no permiten las organizaciones sindicales en el sector público³, pero desde su origen se vinculó al movimiento sindical, a diferencia de otros gremios del sector público históricamente fuertes como el de los maestros y los médicos que sin embargo han preferido aliarse con organizaciones de corte político conservador y han tomado distancia del movimiento sindical y de FENASEP.

En 1986 se desarrolló una huelga general convocada por CONATO para enfrentar la propuesta de reformas a la legislación laboral que finalmente fue aprobada, (Ley 1 de 1986) y que disminuyó derechos a los trabajadores agrícolas, trabajadores a domicilio y de la pequeña empresa. En términos generales, se replantea la legislación laboral durante este período (MURGAS: Op.cit); replanteamiento dirigido a disminuir la protección laboral. Fue en general un período de agitación y lucha del movimiento sindical.

El movimiento popular y el sindical en particular, se vio afectado, dividido, por la disyuntiva de apoyar la defensa de la soberanía nacional bajo el mando de militares que a la vez pisoteaban los derechos humanos, después de la muerte de Omar Torrijos, ocurrida en 1981, o se enfrentaban a ese gobierno impositivo y se ponían al margen de la lucha nacionalista, disyuntiva que se resolvió con la invasión militar estadounidense de 1989, que acabó con los gobiernos militares e instauró el inicio del ejercicio pleno de las concepciones neoliberales.

Enfrentamiento con el Neoliberalismo y Sobrevivencia (1994-2009)

Después de la invasión militar estadounidense de 1989, surgen nuevas organizaciones sindicales que como regla general intentan negar las existentes.

Así, en 1993 nace la Confederación General de Trabajadores (CGT). La Central

3 Tanto el Código de Trabajo de 1947 como el de 1971 excluyeron de su ámbito de aplicación a los trabajadores al servicio del Estado.



General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP) también en 1993, como desgajamiento de la Central Istmeña de Trabajadores (CIT); también surge Convergencia Sindical en 1995, como una escisión de la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) y en ese mismo año, la Confederación de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) se organiza, sustituyendo a la CATI.

La vinculación político-partidista del sindicalismo panameño promovió durante este período y por suerte durante un breve lapso de tiempo, la persecución intrasindical, llegando al extremo de intentar desconocer por vía de ley, la condición de dirigentes sindicales a quienes se adversaba en el plano político.

Como es evidente, la atomización del movimiento sindical es digamos, a juzgar por los hechos históricos descritos, hija del neoliberalismo imperante en el país a partir de 1990.

Esta última fase de desarrollo sindical, se distingue por un auge inusitado de las medidas neoliberales que afectan en sus propios cimientos al movimiento sindical panameño.

En 1995 se dio la más profunda reforma de corte neoliberal al Código de Trabajo, mediante la Ley 44, que fue aprobada en medio de una huelga general, de todo el movimiento sindical (aunque antes se había dividido entre quienes decidieron enfrentar la reforma en su totalidad y quienes consideraban que era mejor negociar para garantizar algunas conquistas).

La reforma de 1995 promovió la reducción del costo de los despidos, hizo cuantificable su costo, lo que antes era imposible debido a las fórmulas de pago de salarios no devengados durante el período de discusión judicial del despido, vigente en el Código de Trabajo desde 1971.

También se crearon condiciones para disminuir a su mínima expresión la estabilidad laboral y promovió los contratos de corto plazo; se promueve la movilidad laboral y se amplían las causas económicas de despido, además de excluir del ámbito de la legislación laboral a los corredores de seguro y grupos de vendedores y cobradores.

Rolando Murgas destaca como positivos algunos aspectos de la reforma del 95, tales como: restricciones a la acumulación de vacaciones; extensión de licencia de maternidad y de incapacidad médica para laborar; restricciones a la contratación temporal; condicionamientos para el período probatorio; inembargabilidad de las vacaciones; eliminación del tiempo como condición para acceder a la prima de antigüedad; reducción de la cantidad de trabajadores necesarios para organizar un sindicato; permisión legal a la actividad lucrativa de los sindicatos; elimina límites legales para la repetición en la dirigencia sindical; amplía el fuero de negociación y se crea el fuero de arbitraje, entre otras.

Posteriormente se dictaron normas sobre zonas económicas especiales en donde también se disminuyen derechos vigentes en el Código de Trabajo como el costo del recargo por laborar horas extras; dispensa legal para no negociar convenio colectivo durante el primer año de trabajo, etc.

Después de la liberación total de la antigua Zona del Canal y del propio Canal de Panamá en 1999, se fortaleció el criterio de abrir la economía panameña al mercado internacional. Con ese criterio entre 1994 y 1998 se privatizaron algunas empresas y servicios estatales como energía eléctrica, comunicaciones, juegos de azahar; puertos, entre otros. Panamá ingresó a la Organización Mundial de Comercio en 1997, jurando cumplir con las reglas del mercado, rebajando aranceles a las importaciones, se eliminó la Oficina de Regulación de Precios y se creó la Autoridad de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor, que atiende más a la primera parte de su nombre que a la segunda, etc.

También con la reversión del Canal a la soberanía panameña, los trabajadores de esa empresa pasan formar parte del movimiento sindical panameño a partir del año 2000 y aunque poseen la condición de servidores públicos, su ley orgánica les faculta para seguir manteniendo las organizaciones sindicales existentes antes de la reversión⁴.

4 Algunos se han integrado a las centrales obreras existentes pero la mayoría sigue vinculado al movimiento sindical norteamericano, a través de la AFL-CIO.

A partir de 2000 el país inicia negociaciones bilaterales con diferentes países que se concretan en Tratado de Libre Comercio, sin reglas de protección laboral⁵, salvo el TLC con Estados Unidos que contiene un capítulo laboral, impuesto más que nada, por los sindicatos estadounidenses.

La Unión General de Trabajadores (UGT) fue creada en 2001, como producto de una escisión de la CTRP.

El cierre de empresas o su achicamiento, la aparición de nuevas formas de contratación y relaciones de trabajo al margen de la legislación laboral vigente además de la flexibilización de las normas laborales en los términos expresados, resultaron en el achicamiento del tamaño de los sindicatos, de su membresía y de sus ingresos en concepto de cuotas, debilitándolos al extremo que muchos sólo existen en el papel o poseen membresía inferior a la que exige el Código de Trabajo (40 personas), pero se mantienen vigentes porque no reportan los cambios de sus afiliados al Ministerio de Trabajo⁶.

Tareas que antes no abordaba el movimiento sindical como la capacitación para el trabajo y la certificación de habilidades son parte de la nueva agenda. Un sector más radicalizado sin embargo, ha encontrado apoyo de la base, sobre todo en la construcción, para negar todas las medidas que vengan de los gobiernos con políticas neoliberales y enfrentarlas con la movilización constante y no con la negociación o el diálogo.

En 2006, en una línea de actuación distinta a los antecedentes, surgió la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), que no es otra escisión del movimiento sindical existente, sino la suma de tres de las centrales vigentes: la CNTP, la FENASEP, y Convergencia Sindical. Originalmente, en las discusiones previas también participaron la FSTRP y la CTRP⁷, pero finalmente no asistieron al congreso constitutivo.

Estas organizaciones intentan unificar criterios acerca de la gestión y los objetivos de sus estructuras, estableciendo una coordinación y unidad de acción que eventualmente deberá pasar a la fusión física de las mismas. *“No pretendemos imponer nuestras ideas, sino debatirlas en un ambiente de respeto y sinceridad, ateniéndonos únicamente a los hechos históricos, a los datos estadísticos y a los resultados reales de un modelo exógeno que sólo ha traído pobreza e infortunio a nuestros conciudadanos”*, rezan los documentos fundamentales de esta organización sindical.

En 2007, se producen dos escisiones desde las Centrales: la Casa Sindical, desde Convergencia Sindical, y la Federación Auténtica de Trabajadores (FAT), desde CONUSI. Casa Sindical ha mantenido una alianza con el resto del movimiento sindical pero a la vez manteniendo y asegurando su identidad estructural. La FAT actualmente funciona a nivel nacional, incluyendo a algunos sindicatos que también se han separado de sus Centrales y Federaciones originales.

II. Realidad sindical

Como era de suponer, para realizar la presente investigación, encontramos las mismas resistencias que antes, en el sector oficial por “temor” a saber como se usarían los datos (en realidad no hay datos confiables en el Ministerio de Trabajo) y por lo difícil que es abordar a las organizaciones sindicales para obtener información. Hay que utilizar la confianza ganada en la lucha social para obtener algunos datos.

La experiencia del movimiento sindical internacional ha ayudado enormemente al movimiento sindical panameño en los últimos años. El camino de unidad recorrido por la CSI y por la CSA, cuyo congreso fundacional se verificó en ciudad de Panamá en 2008, ha permitido dar más confianza a los dirigentes sindicales en los procesos

5 Se han firmado TLC con Singapur, Taiwán, Chile, El Salvador, Republica Dominicana; Nicaragua; Guatemala; Honduras, México, Colombia y Estados Unidos.

6 De acuerdo al artículo 392 del Código de Trabajo, la disminución de afiliados a menos de 40 trabajadores por más de un año, es una causal de pérdida de la personería jurídica de los sindicatos.

7 El proyecto de la CUT comenzó en 1999, con el Congreso Declarativo y Programático, pero sus actividades se iniciaron a principios de 2005, culminando en el Congreso constitutivo en 2006. FSTRP y CTRP participaron del Congreso inicial, pero no del constitutivo. A la inversa, FENASEP no participó del primero pero se integró en el segundo. La CUT tiene personería desde 2006.

unitarios que desde hace algún tiempo se vienen impulsando.

La respuesta del sindicalismo panameño a la arremetida del neoliberalismo fue la de buscar espacios de diálogo, estrategia que le permitió readecuar su accionar a la realidad circundante. Hoy por ejemplo, la discusión acerca de las mejores condiciones de trabajo se desarrolla más fuera de las empresas, frente a las autoridades gobernantes, sin dejar de lado la interacción socio laboral con el sector empleador.

Quizás debido a esta actitud es que los convenios colectivos negociados por vía directa entre empleadores y sindicatos, son superiores en cantidad con respecto a los negociados con la asistencia del Ministerio de Trabajo. Lo cierto es que las mesas de diálogos en las que ha participado el movimiento sindical como interlocutor social han sido cada vez más, después de la invasión militar de 1989 y la entronización del capitalismo salvaje a nuestro país.

Los niveles de coordinación del movimiento sindical han mejorado. Desde hace ya casi tres años no se crea una nueva central de trabajadores; la CUT se ha mantenido funcionando aunque de bajo perfil, siempre con claridad de objetivos y pronto realizará su segundo congreso. Las acciones de capacitación y promoción desde afuera del sindicalismo como lo es la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS) y de la Fundación Ebert entre otras, además de los programas financiados por organizaciones sindicales solidarias como es el caso de los sindicatos metalúrgicos de Bélgica, han permitido acercamientos y entendimientos que tiempos atrás eran impensables.

Actualmente, por primera vez todas las centrales obreras existentes han actuado juntos para enfrentar la embestida de las autoridades gubernamentales, que pensaron que era fácil desbaratar al movimiento sindical pero la respuesta ha sido las más grandes manifestaciones populares y sindicales de

los últimos 10 años, en rechazo de la actitud antisindical del gobierno Martinelli.

La capacitación nacional e internacional de los cuadros medios y superiores también ha jugado un papel importante en el camino de unidad que hoy forja el sindicalismo panameño, que sigue siendo poco cuantitativamente, pero que posee una gran capacidad de lucha según se ha demostrado en los últimos meses.

III. Cifras sindicales

Según los datos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), existen 12 Centrales Sindicales, 65 Federaciones y 686 sindicatos, que en realidad se reducen a 377⁸.

Nuestra investigación con algunas centrales sindicales, con sindicatos nacionales y a partir de los registros de MITRADEL, indica que de los 377 sindicatos descritos, 84 son de empleadores, incluidos 74 de transportistas, lo que nos deja una cantidad de 293 sindicatos activos de trabajadores.

Considerando el tipo de sindicato⁹, los existentes se agrupan así: 76 sindicatos de empresa, 116 sindicatos industriales, 97 sindicatos gremiales, y 4 sindicatos mixtos.

El Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), que es una estructura de coordinación del movimiento sindical, agrupa en la actualidad a 9 de las 12 centrales sindicales existentes: CTRP, CGTP, Convergencia Sindical, CNTP, CGT, UGT, Casa Sindical, FSTRP y FENASEP. No es una estructura del sindicalismo panameño sino solo una instancia de coordinación.

Se encuentran fuera de CONATO la CONUSI y la FAT. La CUT no forma parte de CONATO porque sus tres organizaciones miembros ya están integradas a CONATO.

El CONATO agrupa alrededor del 70% de los sindicatos registrados en MITRADEL. De las 65 Federaciones, 44 son parte de las organizaciones miembros de CONATO.

Las Centrales y Federaciones que participan en CONATO están presentes en todas

8 Según MITRADEL, 309 sindicatos se consideran inactivos debido a que no reportan ninguna actividad en los últimos 5 años.
9 De acuerdo al Código de Trabajo, los sindicatos pueden ser de 4 clases: Sindicato de Empresa: aglutinan trabajadores de una sola empresa; Sindicato de Industria: agrupa trabajadores de diversas empresas de la misma rama o actividad económica; Sindicato Gremial: agrupa trabajadores de profesiones u oficios iguales, dentro de una o varias empresas, aunque estas o ejerzan la misma actividad económica, y Sindicato Mixto: reúne trabajadores de diversas profesiones u oficios, en empresas diversas, siempre que en una región, el número de trabajadores del mismo gremio sea inferior a cincuenta.



las ramas de actividad económica, cubriendo aproximadamente el 25% de los trabajadores del sector servicios, el 17% del sector industrial y el 15% de los empleados públicos.

En cuanto al número de trabajadores sindicalizados, es difícil alcanzar precisión. En los últimos años ha habido una tendencia general al achicamiento de las empresas y a la tercerización de algunos servicios pero, al mismo tiempo, ha habido un auge del sector construcción, hotelería y turismo. También algunas empresas transnacionales han llegado al país debido a la legislación flexible en materia de impuestos, estabilidad política, etc. y por supuesto, por ser nuestro país centro de distribución debido a la existencia del Canal de Panamá y a la posición geográfica como punto de encuentro y reparto.

El gobierno y los sindicatos manejan una estimación de densidad sindical de alrededor del 13%, en relación a la población ocupada total, y sin incluir colegios, asociaciones de profesionales, docentes y médicos. En números, la membresía sindical pudiera estar cercana a los 190000 trabajadores.

Un problema a resolver en estas mediciones es que suelen incluir a los trabajadores no sindicalizados que se benefician de las convenciones, porque usan la planilla de descuento de cuotas que incluye a este grupo.

Por último, presentamos los datos de algunas Centrales Sindicales que nos fueron facilitados para el presente trabajo:

■ CONUSI. Está integrada por tres federaciones y aproximadamente 30 sindicatos. En 2003 aglutinaba el 39% de los afiliados a CONATO. No hay cifras actualizadas acerca de su peso específico en la tasa de afiliación sindical pero forma parte de ella el poderoso SUNTRACS (Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares), que reúne aproximadamente el 70% de los trabajadores de la construcción que están sindicalizados. En consecuencia, la actividad sindical del país debe necesariamente contar con esta organización, no sólo por su número, sino porque además posee una muy alta cuota de militancia sindical, al extremo que ha servido de plataforma para

impulsar, recientemente, la idea de una propuesta política electoral de los trabajadores.

■ CTRP. Está constituida por 8 federaciones y 45 sindicatos; está presente en todas las actividades económicas. Según estadísticas del año 2003, era la central más grande en cuanto a cantidad de afiliados pero sus dirigentes reconocen que ha sufrido bajas debido al cierre de empresas y fusión de algunos sindicatos. Por otro lado, en el último quinquenio se afiliaron ocho nuevos sindicatos, que han aportado una cantidad importante de afiliados.

■ Convergencia Sindical. Se estructura con tres federaciones y 26 sindicatos y está presente en la industria manufacturera, sector agrícola y sector educativo.

■ CNTP. Tiene dos federaciones nacionales y 16 sindicatos, 7 de los cuales son nacionales. Está presente en las actividades de la industria; gastronomía; telecomunicaciones; educación; Canal de Panamá; artistas, entre otros. Su dirigencia expresa que ha crecido su presencia en algunas actividades relacionadas con la construcción y el sector turístico, además de las telecomunicaciones.

■ FENASEP. Es la única organización sindical estructurada en más de una institución estatal. Participan de ella 20 asociaciones de servidores públicos. En los últimos años se ha visto disminuida su afiliación debido a la represión gubernamental que a partir de la administración Martinelli se ha incrementado al extremo que se han despedido más de 30,000 funcionarios, incluidos varios dirigentes sindicales y la deserción político ideológica de algunos dirigentes u organizaciones.

La actitud de la actual administración estatal frente a los sindicatos ha concretado prácticas de eliminación, disminución o desconocimiento de la libertad sindical, tales como negar el otorgamiento de personería jurídica a nuevos sindicatos; suspensión de subsidios económicos para capacitación e intromisión en los asuntos internos de los sindicatos, por vía de reglamentaciones ilegales, etc. lo que ha obligado a los sindicatos a enfrentar esta situación, con demandas judiciales y acciones de protestas en las calles.

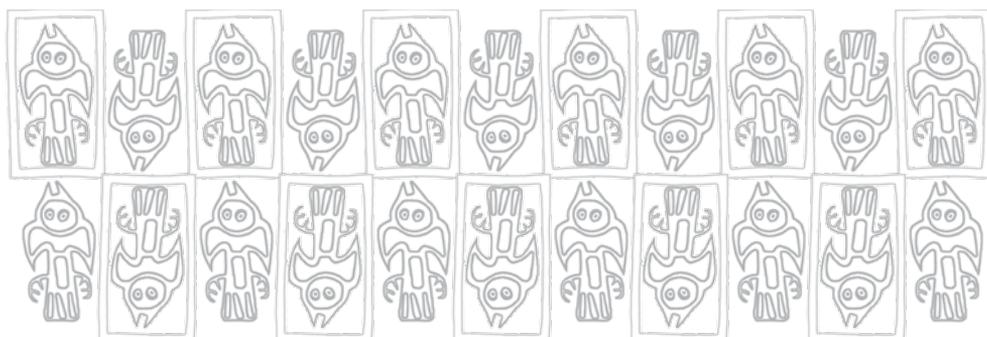
Dos elementos positivos de estos últimos años en cuanto al sindicalismo son:

■ la creación de la CUT, en cuanto esfuerzo de unidad y aglutina desde el punto de vista numérico, cerca del 30% de los trabajadores sindicalizados representados en CONATO. Su gestión ha influido en la concreción de la unidad de acción del movimiento sindical en la actual coyuntura, y ha desarrollado una participación importante en la formación de cuadros sindicales durante los últimos años, tanto a nivel nacional como internacional. Ha hecho importantes contribuciones a la

discusión de los temas de la agenda socio política de los trabajadores, a partir del mandato de sus estatutos.

■ el aumento de la presencia de la CSA en Panamá, reuniendo como afiliados a la CTRP y Convergencia, provenientes de la ORIT, con CGTP, originaria de la CLAT, lo que ha permitido un acercamiento entre ellas, bajo dos temas de actualidad: la unidad y la transformación del movimiento sindical desde adentro.

Tal es el panorama sindical panameño del momento.



III.4



**AMÉRICA DEL NORTE
Y MÉXICO**

**AFL-CIO, American Federation of Labour-
Congress of Industrial Organizations**

RESTRICCIONES LEGALES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EEUU



Jeff Vogt

Director del Departamento Internacional

142



Este artículo se basa en el estudio presentado por CSI en septiembre 2010 a la OMC ("Internationally recognised core labour standards in the EUA").

I. Derechos sindicales en la legislación

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) es la ley primaria federal del trabajo en los Estados Unidos. Su cobertura comprende principalmente a los trabajadores del sector privado, aunque deja fuera muchas categorías: trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, contratistas independientes, supervisores. También establece limitaciones a la organización de los trabajadores del sector público.

Trabajadores del sector privado

El organismo administrativo NLRB (National Labor Relations Board) sólo certifica sindicatos que obtengan mayoría de votos durante una elección supervisada.

También son legales los acuerdos voluntarios por decisión del empleador, pero un dictamen de septiembre 2007 ha desalentado la utilización de esta vía.

La NLRA define a los supervisores como cualquier individuo con autoridad, en interés de su empleador, para, en relación a otros trabajadores, contratar, trasladar, suspender, despedir, retirar, promover, aprobar una gestión, asignar, recompensar. Sin embargo, en 2006, la NLRB amplió la interpretación, con lo que el empleador puede clasificar o reclasificar como "supervisores" a los empleados de menor jerarquía o esporádicos, cuyo poder de control está muy lejos de una verdadera autoridad de dirección o de vigilancia. Esta autoridad sólo debe aplicarse con un base "regular y sustancial", es decir de acuerdo a un calendario establecido y por lo menos 10-15 por ciento del tiempo de trabajo del empleado.

De esta manera, la NLRB eliminó el derecho a formar sindicatos de alrededor de ocho millones de trabajadores, tales como enfermeras, trabajadores de la construcción, periodistas. La AFL-CIO presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical, el cual consideró que la definición de supervisor de NLRB viola la libertad sindical de esos trabajadores.

La NLRA y decisiones judiciales también han interpretado de forma limitativa la capacidad de los trabajadores a participar en algunas formas de "actividad concertada" como huelgas intermitentes, boicots secundarios y otras formas de acción. La ley permite a los empleadores sustituir a trabajadores en huelga permanente. Estos nuevos trabajadores pueden votar en una elección para eliminar la representación sindical.

Trabajadores del sector público

En el sector público, la ley niega derechos básicos de negociación colectiva a aproximadamente el 40% de todos los trabajadores. Si bien la Ley cubre más de dos millones de empleados del gobierno federal, también prohíbe la huelga, proscribida la negociación colectiva en relación a la duración de la jornada, salarios, beneficios sociales y económicos, e impone amplios derechos de gestión que limitan aún más el alcance de la negociación colectiva. La única excepción importante a estas restricciones son los empleados del Servicio Postal de los EE.UU.

Además, la negociación colectiva para los empleados estatales varía de estado a estado. Sólo un poco más de la mitad de los estados permiten la negociación colectiva en el sector público y varios más lo permiten únicamente para ciertas categorías de los trabajadores. Incluso donde los trabajadores del sector público tienen el derecho a la negociación, por lo general no tienen el derecho de huelga.

En Carolina del Norte a todos los empleados públicos se les niega el derecho de negociación colectiva, lo que ha sido considerado violatorio de los derechos fundamentales por la OIT (sentencia 2460).

En 2010-2011, varios estados, ahora gobernados por el Partido Republicano por primera vez en muchos años, llevaron a cabo un esfuerzo coordinado para eliminar los derechos sindicales en el sector público (y privado). Los sindicatos y las organizaciones afiliadas se unieron para derrotar a la agenda antisindical, organizando manifestaciones masivas en varios estados. En

Wisconsin, tal vez la más conocida de estas luchas, el gobernador utilizó el pretexto de una crisis presupuestaria para promover un proyecto de ley que elimina los derechos de negociación colectiva para la mayoría de los trabajadores del sector público. La ley fue aprobada en marzo del 2011, aunque un tribunal bloqueó la aplicación de esa ley, debido a irregularidades de procedimiento. Los sindicatos están dando seguimiento a aproximadamente 600 proyectos de ley contra los trabajadores en varios estados.

Trabajadores extranjeros

Con relación a los trabajadores extranjeros, la legislación laboral está creada para ser independientemente de su estatus migratorio. Sin embargo, la Corte Suprema dictaminó en 2002 que la ilegalidad de la permanencia elimina derechos sindicales, afectando a dos millones de trabajadores indocumentados. El Comité de Libertad Sindical de la OIT recomendó en noviembre de 2003 que el gobierno enmiende la legislación para ponerla en consonancia con los principios de libertad sindical, pero Estados Unidos no lo ha hecho.

Derechos de los empleadores

Los empleadores tienen derecho en virtud de la NLRA para expresar sus puntos de vista durante una campaña sindical, siempre y cuando no interfieran con la libre elección de sus empleados. En la práctica, sin embargo, pueden participar en una amplia gama de tácticas antisindicales que enfrían el ejercicio de la libertad de asociación y, de hecho, interfieren. Por ejemplo, tienen el derecho a celebrar reuniones obligatorias, que utilizan para hacer presentaciones antisindicales.

La ley también permite a los empleadores "predecir" (aunque no "amenazar") el cierre de un lugar de trabajo a los trabajadores que se preparan a votar la formación de un sindicato.

II. Derechos sindicales en la práctica

En las campañas de organización sindical es una práctica común el despido ilegal de los activistas.. Muchos trabajado-



res despedidos ilegalmente no utilizan los procedimientos disponibles, ya que llevan demasiado tiempo, y muchos empleadores que violan las leyes laborales no son castigados, o las sanciones son demasiado débiles como para disuadirlos.

Según una encuesta de 2009 publicada por el EPI (Instituto de Política Económica) los trabajadores que promueven una organización tienen casi 90% de posibilidades de ser sometido a una campaña antisindical por parte de su empleador con reuniones obligatorias de audiencia cautiva.

Durante el proceso de elecciones de la NLRB es una práctica estándar que los trabajadores sean objeto de amenazas, interrogatorios, hostigamiento, vigilancia y represalias por sus actividades sindicales. Como proporción del total de las elecciones, los empleadores amenazaron con cerrar la planta en 57% de los casos, despidieron a los trabajadores en 34%, amenazaron con recortar los salarios y beneficios en 47% de las elecciones.

Los trabajadores son obligados a asistir a sesiones personalizadas supervisores por lo menos semanalmente en dos tercios de las elecciones. En el 63% de los casos estas reuniones fueron utilizadas para interrogar a los trabajadores sobre la organización del sindicato, y en el 54% se los amenazó. Casi el 20% de los sindicalistas o activistas serán despedidos como consecuencia de sus actividades.

El estudio EPI examina también varios períodos previos al actual, llegando a la conclusión de que se ha más que duplicado la utilización de estas tácticas de los empleadores, con un cambio de naturaleza que convierte en más frecuentes que en el pasado las prácticas coercitivas y de represalia. En el pasado, con el fin de convencer a los trabajadores a no sindicalizarse, los empleadores recurrían a la concesión de aumentos no programados, promesas de mejoras, favores especiales, y programas de participación de los trabajadores.

Asimismo, el 82% de los empleadores contratan consultores "antisindicales" para

luchar contra la organización de las unidades, entre otras cosas mediante la coerción y la intimidación. Para ello emplean una amplia gama de tácticas, incluyendo muchas que bordean la ley.

Un informe de Human Rights Watch agrega elementos coincidentes: los empleadores hacen uso de videos, presentaciones de PowerPoint, y discursos apasionados para presentar a la organización sindical como causante de impactos devastadores sobre los trabajadores. Algunos empleadores han caracterizado a las cuotas sindicales como el dinero que va principalmente para llenar los bolsillos de los dirigentes sindicales corruptos y de abogados. También se plantea que los sindicatos y la negociación colectiva son obstáculo para una mayor productividad.

Human Rights Watch concluye en que muchos empleadores han llegado a considerar los recursos como el pago retroactivo de los trabajadores despedidos a causa de la actividad sindical como un costo habitual de hacer negocios. El informe UPI también analiza lo que sucede luego que un sindicato es efectivamente certificado como el representante exclusivo de los trabajadores, los empleadores suelen participar en la negociación de mala fe con el fin de impedir la obtención de un primer contrato. Como resultado, de los sindicatos recientemente creados, solo el 56% tiene éxito.

III. El funcionamiento de la NLRB

Otro obstáculo legal proviene de que la NLRB se ha visto obstaculizada por el abandono por motivos políticos. Entre diciembre de 2007 junio de 2010 en la NLRB había sólo dos miembros en lugar de cinco, debido al no llenado de vacantes. Esta situación llevó a la Corte Suprema a invalidar las 600 resoluciones dictadas (cerca de 600). En julio de 2010, la NLRB anunció que revisará 96 casos actualmente pendientes en Tribunales Federales de Apelación que habían sido emitidos por los dos miembros de la NLRB.

IV. Avances y proyectos

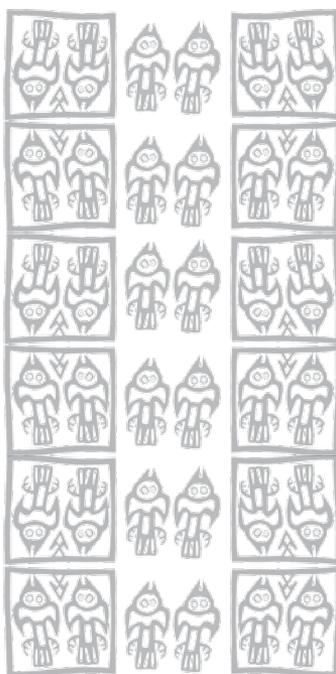
Existen avances desde la Junta Nacional de Mediación (NMB), la agencia del gobierno federal que supervisa las relaciones laborales en los sectores ferroviario y de las aerolíneas. El NMB emitió una nueva regla en 2010 que puso fin a la práctica de asignación de votos "no" a los trabajadores que no participan en la elección.

El proyecto de "Employee Free Choice Act" de corrección de la Ley tuvo el apoyo de la administración Obama, fue aprobada por la Cámara de Representantes de EE.UU. y obtuvo un apoyo mayoritario en el Senado de los EE.UU. antes de ser bloqueada.

La ley ayudaría a nivelar el campo de juego entre los trabajadores y las empresas mediante el aumento de sanciones contra las empresas que infringen la ley durante las campañas de la organización y las primeras

negociaciones del contrato. La ley proporcionaría el reconocimiento del sindicato sobre la base de la firma de tarjetas por la mayoría de los trabajadores para autorizar a su organización. La ley también proporcionaría la mediación y el arbitraje para los conflictos y establecería penas más severas para la violación de los derechos de los trabajadores cuando intentan formar un sindicato y durante las negociaciones del primer contrato.

Otro positivo proyecto, que también tuvo el apoyo de la actual administración, es la Ley de Cooperación de Seguridad Público, que garantiza los derechos de negociación colectiva para decenas de miles de bomberos, policías, técnicos en emergencias médicas y otros oficiales de seguridad pública empleados por los gobiernos estatales y locales. A pesar de que ha sido aprobada por la Cámara de Representantes, también ha sido bloqueada en el Senado.



CLC, Congreso Laboral Canadiense

RESTRICCIONES LEGALES A LA ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CANADA



Sheila Katz
Asesora

146



Presentación

El siguiente informe es un aporte del CLC al trabajo del GTAS, resumiendo la situación actual y desarrollos recientes de la normativa laboral en Canadá, con información proveniente de CSI, Informes del área de Derechos Humanos, y OIT, relatorías sobre los intercambios con gobiernos y empleadores, junio 2010, particularmente la intervención de Barbara Byers (Ginebra, junio 2010).

I. Situación general.

El CLC ha denunciado en la OIT que la situación sindical canadiense presenta un "catálogo" de exclusiones y limitaciones al derecho de organización, negociación colectiva y huelga, en una serie de provincias.

Por todo el Canadá se han introducido restricciones a los derechos de los trabajadores de organizarse en los sectores tanto público como privado. Se han marginado los convenios colectivos y revocado los salarios y prestaciones libremente negociados, y se han impuesto a los trabajadores a través de la legislación procesos dictados por los empleadores.

Ello es así a pesar de la vigencia de tres instrumentos protectores de los trabajadores: la Carta de Derechos y Libertades, que es parte de la Constitución, la Carta de Derechos del Canadá, y la Ley de Relaciones Laborales (de 1995).

La Constitución del Canadá establece que el gobierno federal y cada uno de los diez gobiernos provinciales y tres territoriales tienen competencia exclusiva para legislar en cuestiones laborales dentro de sus respectivas jurisdicciones. La jurisdicción federal es de alrededor del 10% de la fuerza de trabajo nacional.

En este escenario, es difícil para el gobierno garantizar la aplicación plena de las obligaciones internacionales. Tiene autoridad para ratificar los convenios de OIT pero está obligado a depender de provincias y territorios para aplicar sus disposiciones en esferas situadas bajo su competencia exclusiva.

Los excluidos tienen derecho a afiliarse a las asociaciones de su elección y negociar con los empleadores de manera voluntaria.

II. Restricciones

El siguiente es un balance de las restricciones actuales en los gobiernos provinciales, algunas de las cuales están en camino de ser corregidas, al menos parcialmente (ver más adelante).

II.1 Colectivos sin organización y negociación colectiva

- Profesionales: en Ontario, Alberta, New Brunswick, Nueva Escocia, Isla del Príncipe Eduardo y Saskatchewan, no pueden sindicalizarse los arquitectos, dentistas, agrimensores, abogados, y en algunos casos los ingenieros.

En Terra Nova y Labrador, la restricción se presenta si el empleador tiene menos de dos o tres empleados.

Algunos de estos gobiernos dicen que por lo general estos profesionales son miembros de organismos profesionales que los representan, incluso mediante negociación colectiva, por lo que no pueden ser considerados desfavorecidos en el mercado de trabajo.

La OIT considera, por el contrario, que estas asociaciones carecen de la protección legal más alta, y ello puede constituir un impedimento para sus actividades y desincentivar la afiliación. Por lo tanto, ha pedido protección desde la Ley de Relaciones Laborales de 1995 o mediante algún reglamento específico.

- Procuradores: en Québec no pueden sindicalizarse los fiscales.

- Trabajadores de servicios educativos: en Ontario, no pueden sindicalizarse los directores y vicedirectores de establecimientos educativos y trabajadores comunitarios, así como los empleados a tiempo parcial de colegios públicos.

En Alberta la ley universitaria faculta al consejo de rectores a excluir a profesores y personal administrativo no gerencial de la afiliación a asociaciones de personal.

- Trabajadores de servicios de salud: en Alberta, no pueden sindicalizarse las enfermeras de atención primaria de la salud.

En Quebec, los trabajadores de servicios sociales, salud y cuidado de niños, han sido redefinidos (según una ley del 2003) como independientes, despojándolos de la condición jurídica de empleados y denegando la sindicalización, lo que lleva a la cancelación de su inscripción en el registro del sindicato.

- Trabajo doméstico: en Alberta, New Brunswick, Nueva Escocia, Isla del Príncipe Eduardo y Saskatchewan no tienen permitida la sindicalización. La excepción es Ontario.

- Trabajadores agrícolas: en New Brunswick no pueden negociarse colectivamente en lugares de trabajo con cinco o menos trabajadores.

- Trabajadores postales: Canadá Post contrata a trabajadores temporales contratados por empresas privadas para ocuparse y procesar el correo. La ley canadiense del servicio postal, revisada en 2007, limita la posibilidad de afiliarse a un sindicato o participar en la negociación colectiva a ciertas categorías de temporales y subcontratados.

II. 2 Monopolio sindical

En la Isla del Príncipe Eduardo, Nueva Escocia y Ontario, existe una mención expresa en la ley de una organización sindical con autoridad para negociar, lo que OIT ha considerado que vulnera el convenio 87, al suprimir la libertad de elección. Interesa agregar que lo que se acepta es la acreditación de un único agente de negociación para representar los trabajadores de una determinada unidad de negociaciones, y negociar en su nombre.

II. 3 Limitaciones al derecho de huelga

En Columbia Británica y Manitoba se aplican a trabajadores de la educación, en Alberta a trabajadores de la salud, y en Quebec a trabajadores del sector público.

También se agrega en Manitoba un criterio de arbitraje que es cuestionado.

III. Avances recientes

El suceso más importante de los últimos años en dirección a corregir estas restriccio-



nes es la decisión del Tribunal Supremo en julio del 2007, al sostener que la libertad sindical comprende una medida de protección de la negociación colectiva en virtud de la Carta de Derechos y Libertades de Canadá, y para ello se refirió al convenio 87 de OIT y los DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Previamente, en diciembre 2001, el Tribunal había declarado inconstitucional la exclusión de los trabajadores agrícolas del campo de aplicación de la Ley de Relaciones Laborales, en ausencia de otra protección legislativa de la libertad sindical (caso Ontario)

Como resultado, en los últimos años ha habido cambios, aunque insuficientes:

- New Brunswick ha tomado medidas a favor de negociación colectiva de empleados gubernamentales ocasionales, trabajadoras domésticas y la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas.

- Ontario está revisando la situación de los trabajadores comunitarios y del empleo a tiempo parcial en colegios públicos. También está prevista una enmienda en relación a las limitaciones de las autoridades educativas, para que puedan pertenecer a los sindicatos (aunque OIT pide que también puedan crearse nuevos sindicatos).

- Québec está mejorando la situación de los trabajadores de servicios educativos de cuidado de niños y recursos en el medio familiar, para reconocer su derecho de asociación y de negociación colectiva. Luego que la Corte de Quebec declarara inconstitucional la ley del 2003 antes mencionada, una nueva ley del 2009 ha establecido un sistema de representación de establecimientos de tipo familiar y ciertos establecimientos intermediarios, así como personas responsables del cuidado de niños en un entorno familiar, así como un sistema de convenios colectivos similares al del CT de la provincia.

En diciembre de 2010, la Corte Suprema de Ontario emitió su decisión en favor del sindicato respecto de la demanda de inconstitucionalidad de la ley de Protección de Trabajadores Agrícolas de Ontario, presentada en 2002.

IV. Retrocesos recientes

Junto a los avances relativos mencionados, también ha habido retrocesos:

- en Québec: se ha eliminado la negociación colectiva de los trabajadores del sector público, y suprimido el derecho de huelga; se han establecido fuertes sanciones a sindicatos y trabajadores que contravengan la legislación; y la nueva legislación sobre trabajadores domésticos sigue excluyendo a gran número.

- en Saskatchewan a los trabajadores del sector público se les ha privado efectivamente de su derecho de huelga ampliando la definición de «servicios esenciales», y se han impuesto nuevas restricciones a su derecho de sindicación. Estas restricciones se exacerban aún más mediante restricciones y exclusiones aplicadas a otros trabajadores como los de la agricultura, los trabajadores domésticos y los cuidadores residentes.

- en febrero de 2009, el Gobierno federal publicó un informe con el objetivo explícito de identificar mecanismos para limitar la frecuencia y duración de las interrupciones del trabajo. Análogamente, en noviembre de 2009, el Gobierno federal introdujo el proyecto de ley C-61 con instrucciones para que los trabajadores ferroviarios en huelga regresaran al trabajo, una norma muy semejante a un texto legislativo adoptado en 2007.

Algunas provincias han manipulado reiteradamente la utilización del término «servicios esenciales» con objeto de prohibir o limitar el recurso a la huelga de los trabajadores, incluso en situaciones que no causen las que se ha dado en llamar «graves repercusiones nacionales».

V. Actitud de los empleadores en la OIT

En sus intervenciones en la OIT, los empleadores aceptan que existe violación del convenio 87 en trabajo doméstico y profesionales, así como el mencionado caso de monopolio sindical. Pero aclaran que el convenio no garantiza el derecho

de huelga ni determinadas acciones de huelga. También afirman que no es correcto tratar en la OIT los convenios 98 y el 151, porque no están ratificados.

Ante estas posiciones, el sindicalismo canadiense toma la posición contraria, es decir, que el derecho de huelga está contenido en el convenio 87 y que es correcto tratar los otros dos convenios.

VI. Conclusiones sindicales

La CLC ha planteado en la OIT las siguientes líneas estratégicas de análisis y propuesta:

- el fallo del Tribunal Supremo planteó un nuevo escenario, aunque los gobiernos provinciales siguen conculcando la letra y el espíritu del convenio 87, en un escenario de constante debilitamiento del derecho de libertad sindical.
- es necesario un inventario y análisis jurídico integral (con formato tripartito) sobre la legislación nacional, provincial y territorial para identificar posibles incompatibilidades con los convenios fundamentales.
- el gobierno federal no es culpable de la situación de desprotección laboral en las provincias. Los culpables son los gobiernos

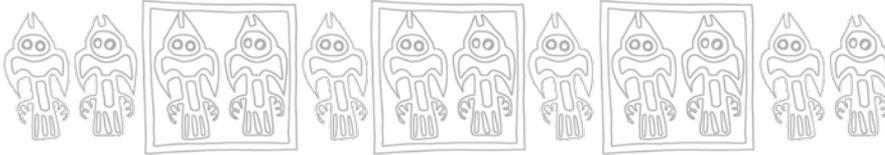
provinciales, pero están al amparo de toda condena.

- el gobierno federal debe responder por este incumplimiento, garantizando que los gobiernos provinciales armonicen su legislación con los convenios 87 y 98, aunque no parece tener la facultad de imponer tales modificaciones.
- el gobierno federal debe dejar de refugiarse en la estructura institucional del país para no aplicar el convenio, ignorando al mismo tiempo la Carta y las decisiones del Tribunal Supremo.
- el gobierno federal debiera dar el ejemplo en avanzar en la dirección señalada por el Tribunal.
- la OIT debe llevar a cabo una misión de contactos directos con objeto de examinar las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión de Expertos no sólo con el Gobierno federal sino también con los gobiernos provinciales y territoriales. Podría así observar el debilitamiento constante del derecho a la libertad sindical en el Canadá y confirmar las preocupaciones por los numerosos obstáculos que afectan a muchas categorías de trabajadores en directa violación de los artículos 2 y 3 del Convenio.



CTM, Confederación de Trabajadores de México

LA EDUCACIÓN OBRERA, PATRIMONIO DE LOS TRABAJADORES Y EJE DEL DESARROLLO SINDICAL



Mauricio Montiel¹
Asesor

150



La trascendencia de la Educación de los Trabajadores se finca en el reconocimiento de que en los actuales tiempos de globalización, las palancas de la información y el conocimiento estratégico devienen en factores emergentes y recursos modernos de poder al alcance de las organizaciones. Es decir que la nueva era del conocimiento también tiende a formar parte en la construcción de estructuras sindicales de poder alternativas y coadyuvantes de las tradicionales. En ese tránsito las políticas y estrategias de formación ocupan un papel preponderante en la re-configuración de los modelos sindicales actuales.

La Educación de los Trabajadores ha sido un medio estratégico para construir la identidad, cohesión y el proyecto del sindicalismo a lo largo de su historia, y hoy en día, la generación de las nuevas habilidades, competencias y talentos de los nuevos perfiles de los cuadros sindicales, pasan necesariamente por el establecimiento de Políticas de formación que permiten a la vez dinamizar y cohesionar su funcionamiento, propiciar plataformas activas de propuesta y reposicionamiento sindical, y a la vez

alentar la actualización y profesionalización de la gestión y liderazgo sindical.

No existe un panorama y un futuro posible para las organizaciones de trabajadores sin un proyecto sindical de formación. Ya que los causes históricos en que se libra la lucha de los trabajadores en cada momento exigen respuestas sistemáticas, creativas y acordes a los signos de los tiempos. La reestructuración educativa y funcional de los aparatos educativos por ende, es un eje sustantivo para afrontar lo retos del Nuevo Paradigma Sindical.

La Educación Obrera se ha significado históricamente como la función más dinámica de la estructura sindical de la Confederación. Así lo ha demostrado su aporte a la acción y al proyecto político –social que le ha permitido sortear las grandes transformaciones socioeconómicas y sociopolíticas del mundo actual. ¿Cuánto de nuestro destino forjado se lo debemos al papel que la CTM le ha otorgado a la educación y la capacitación?

La CTM, desde su fundación, ha realizado importantes esfuerzos por instituir y consolidar estructuras educativas que dieran

¹ Este artículo fue redactado en junio 2010, cuando el autor era responsable nacional de Formación de Cuadros y Líderes, Centro Sindical de Estudios Superiores de la dirección de la CTM. Se agradecen los comentarios de Pedro Alberto Salazar.

soporte a los objetivos de la Política Educativa de la Organización. Estos esfuerzos han transitado por diferentes momentos de evolución y consolidación.

Durante la década de los cuarentas y los cincuentas fue la figura del Consejo Nacional de Educación la que permitió aglutinar múltiples esfuerzos. Durante los sesentas y los setentas se verifica un importante avance con la conformación del Instituto de Educación Obrera, estos son los antecedentes inmediatos de la puesta en marcha de la estructura más acabada y ambiciosa que en materia educativa ha desarrollado tal como lo significa el Centro Sindical de Estudios Superiores de la CTM (CSES-CTM), que coadyuvó a dar soporte institucional al proyecto educativo, que hoy en día permite dar cuenta de la formación de ya varias generaciones de profesionistas vinculados con las organizaciones sindicales, en las Licenciaturas de Derecho, Administración y Economía, así como de la formación y actualización de un verdadero ejército de cuadros y representantes identificados y preparados para la gestión de los intereses de los distintos grupos de trabajadores en todo el país.

I. Modelo educativo sindical

La Educación de los Trabajadores es uno de los muchos campos de la Educación de Adultos que surge expresamente de las necesidades de los grandes grupos de trabajadores y se orienta al logro de sus propios objetivos. Por ello, la Educación de y para los Trabajadores se distingue de otras iniciativas de formación tanto del sector privado como del sector público. La Educación de los Trabajadores se ubica dentro del terreno de lo social, donde los Sindicatos y Centrales Obreras la han acogido para potenciar los objetivos laborales, sindicales y de desarrollo integral de los trabajadores y sus familias.

Se trata de un proceso permanente de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes orientado a desarrollar integralmente las capacidades y potencialidades

de los trabajadores, sus familias, sus organizaciones y el grupo social que representa.

En este sentido, la Educación de los Trabajadores por sus objetivos, se define como un instrumento al servicio de los trabajadores y sus organizaciones que lo mismo sirve como medio de concientización, de superación y crecimiento; como un medio de transformación social, y como un frente de lucha ante las circunstancias apremiantes y cambiantes que viven los diferentes grupos de trabajadores.

Para la OIT, la Educación de los Trabajadores, también conocida como Educación Obrera, tiene por principal objeto la comprensión de los problemas laborales, sociales y económicos que interesan directamente a los trabajadores y sus organizaciones. Lo cual quiere decir que no es un fin en sí misma, sino que debe vérselo como un medio para actuar con provecho. En prácticamente todo el mundo, una de las finalidades esenciales de la Educación de los Trabajadores para las Organizaciones es formar a sus afiliados para el desempeño de funciones económicas y sociales. Sin embargo, el campo de acción es muy amplio ya que en un mundo tan cambiante, la educación se convierte en un instrumento estratégico de potencialización para los trabajadores y sus organizaciones. Por ello se dice que la educación de los trabajadores es variada, variable y sumamente dinámica y dinamizadora de las personas y las estructuras organizacionales y sociales.

II. Los campos de la Educación de Trabajadores

Desde esta perspectiva la CTM ha venido impulsando a la Educación de los Trabajadores, como la articulación de cuatro grandes campos de la acción educativa – sindical.

- Formación Sindical
- Educación Formal
- Formación Profesional/Capacitación en y para el Trabajo
- Formación Cultural y Comunitaria

Formación

Es fundamental para el funcionamiento de la vida interna y externa de las Organizaciones, ya que la Formación sindical es un instrumento estratégico al servicio del crecimiento y el futuro organizativo de los sindicatos.

El sindicato como una organización que se inserta en la estructura social y política de un país, representa los intereses y necesidades de los trabajadores, y en tal sentido, precisa de la formación sindical como un medio para ser más útiles y eficaces en la defensa y gestión de los intereses colectivos de los trabajadores.

En este sentido, se la entiende como formación clasista y que se desarrolla en un contexto con contenidos e ideologías sindicales, la cual es para servicio de la acción colectiva y al desarrollo organizativo.

La formación sindical cumple varias funciones estratégicas en las organizaciones:

-Formación y actualización de los cuadros para un óptimo desarrollo de la función y gestión sindical.

-Formación para el conocimiento de los Deberes, Derechos y Obligaciones de los Afiliados.

-Formación y/o adquisición de competencias o habilidades técnicas para funciones clave en la organización como son: la negociación representativa, la comunicación y la interlocución, la administración de los recursos sindicales, la gestoría social, etc.

-Formación de la conciencia y la identidad para la cohesión sindical y el sentido de pertenencia, en base al ideario social y político de la Organización.

-Formación y aprestamiento de nuevos representantes sindicales ante la rotación democrática de delegados y dirigentes.

-Formación de Gestores sindicales en los ámbitos de lo Político, lo Económico, lo Social y lo Ciudadano.

-Formación de Instructores educativo-sindicales propios de cada Organización.

-Formación del espíritu crítico, creativo, propositivo, organizador, solidario, etc. en la Organización.

La Formación sindical es el sustento de esa gran tradición de educación obrera que ha caracterizado a la Confederación desde su Fundación en 1936. Las grandes iniciativas y proyectos educativos que vienen desde Asambleas de los Consejos Nacionales y Estatales de Educación, el Instituto de Educación Obrera, y el Centro de Educación Sindical y Capacitación Política confluyen hoy en día con lo que es el área de Capacitación Sindical.

La Formación y Desarrollo de los Cuadros de Dirección y Representación Sindical de las Organizaciones de Trabajadores es una tarea estratégica de cualquier Organización que se precia de estar a la altura de las grandes responsabilidades que contrae la conducción de los grupos de trabajadores. Así lo ha asumido y promovido la Confederación de Trabajadores de México, que sobre todo por la enorme responsabilidad de delinear políticas activas de formación y actualización continua de los diferentes contingentes que conviven diariamente en el seno de nuestra Central representando, gestionando y avanzando en la defensa de los intereses colectivos legítimos de la clase trabajadora.

Una gran cantidad de asuntos como son la formación de los equipos de trabajo educativo, el Financiamiento de las actividades de educación, la estructuración de planes y programas educativos, la administración y gestión de recursos y apoyos institucionales, la instrumentación y evaluación de programas educativos, entre otros puntos, son tareas que a través de diferentes fórmulas y mecanismos con mucha imaginación y esfuerzo han sacado adelante los destinos educativos de nuestra organización que hoy tanto nos enorgullecen.

De acuerdo con los nuevos tiempos, en los que se re-siente la presión contra las conquistas sociales de los trabajadores, las nuevas prácticas laborales de flexibilización y los intentos de modificar la legislación laboral, se hace imprescindible echar mano de la educación sindical, como herramienta para la creación de conciencia social y



de identidad entre los trabajadores, que permita, desde la perspectiva sindical, identificar los modelos de alta competitividad y las políticas de calidad-productividad, las nuevas formas de organización del trabajo y gestión del trabajo y la producción, así como las nuevas relaciones laborales.

La situación difícil que vive actualmente la clase obrera, provocada por diferentes factores externos e internos, tiene una alternativa en la educación obrera, pues ella le proporciona a los trabajadores y a sus representantes la formación que necesitan para desempeñar un papel eficaz en la vida económica y social de sus comunidades y contribuye sustancialmente a difundir información sobre los distintos aspectos de la labor que realiza la organización sindical para promover los intereses de los trabajadores.

Quien actuó y puso en práctica estrategias marcadas por Don Fidel Velásquez, el Profesor Bernardo Cobos, señaló que la educación obrera “es la acción formativa de conductas obreras, destinada a los trabajadores y encaminada a la formación de su conciencia social” y agregaba: “es la acción formativa del individuo”. Si contamos con estas ideas centrales en los cuadros sindicales cetemistas, vamos a encontrar organizaciones actualizadas, útiles, promotoras de la participación, fuertes en la negociación y protagonistas en sus centros de trabajo. El papel de la educación obrera, por lo tanto, es un agente positivo, transformador de las conductas de los trabajadores; es un instrumento incluyente, sin distinción de género.

La CTM coordina a nivel central la Formación sindical; en promedio se realizan anualmente de 90 a 100 actividades educativas directas, que incluyen: Cursos, Conferencias, Diplomados, Seminarios y Cursos en Línea, en los cuales asisten en promedio entre 3800 a 4500 participantes. Las actividades que se reportan cuentan con un respaldo administrativo y documental que sirven de sustento para realizar estadísticas e informar, así como para llevar un seguimiento de toda actividad y de todo participante.

Adicionalmente también existen a nivel de las Organizaciones Confederadas estructuras educativas como son los Institutos Estatales de Educación Obrera en Federaciones, y Centros de Formación de Sindicatos Nacionales como el CEFORMA, de los Trabajadores de la Metal Mecánica, el CENCAP, de los Trabajadores de la Televisión y Radio, y los Centros de Formación de los Trabajadores de la Petroquímica y el de los Harineros entre otros, en los cuales se capacitan un elevado número de trabajadores y representantes sindicales de base.

Educación formal

Este campo incluye el conjunto de tareas sindicales para insertar a los trabajadores en los diferentes niveles del sistema educativo formal-escolar que van desde la alfabetización, la primaria, la secundaria, el bachillerato, hasta la educación técnica y la educación superior.

El impulso a la elevación del nivel educativo de los trabajadores es un objetivo sindical muy importante, que tiene que ver con la defensa y concreción de oportunidades para el acceso, la promoción y el apoyo para la participación de los trabajadores al mayor nivel educativo-escolar.

Es muy importante aquilatar que a mayor nivel escolar de los trabajadores, mayores posibilidades existen de mejorar las condiciones de empleabilidad, trabajo y de vida, con lo cual también las organizaciones se verán más beneficiadas por la valía del capital humano que las integran.

El trabajo educativo sindical en este campo consiste en monitorear las condiciones de escolaridad de la base trabajadora, y a partir de ahí plantear estrategias que van desde las campañas de alfabetización, terminación de la Educación Primaria, Terminación de la Educación Secundaria, Terminación del Bachillerato, Terminación de Carreras Técnicas; Impulso al ingreso y desarrollo de Licenciaturas, y el impulso a los Estudios de Posgrado, como ha sucedido.

Los instrumentos al alcance son variados: ■ Convenios de Colaboración con las Insti-



tuciones de Educación de Adultos para el desarrollo de programas de alfabetización, Primaria y Secundaria para Trabajadores.

- Promoción de Programas de Co-participación para la realización de programas de Bachillerato a distancia y Semi-presencial.
- Acuerdos con las empresas para impulsar programas de terminación de estudios.
- Impulso a la creación de Plazas Comunitarias.
- Promoción de becas a través de la Negociación Colectiva para continuar estudios.
- Establecimiento de programas de becas de apoyo de las empresas a la excelencia educativa de los trabajadores o de sus hijos.
- Creación de Escuelas, Institutos, Centros o Universidades Sindicales para la educación Básica, Media, Media Superior y Superior de trabajadores y sus familias.

Como experiencias concretas y como una mención especial, desde la década de los 80s se concretiza uno de los proyectos educativos más ambiciosos de la época contemporánea en materia de formación para los trabajadores. La creación en 1982 del Centro Sindical de Estudios Superiores de la CTM (CSES), en la Ciudad de Cuernavaca, Morelos, en unas remodeladas instalaciones de lo que fue el Centro Interamericano de Estudios de la ORIT, marca un auge fundamental en la instauración de un Colegio Laboral para atender a nivel superior las necesidades de formación del movimiento obrero. En esta institución de Educación Superior con reconocimiento oficial, la CTM ha formado cuadros profesionales en las Licenciaturas de Derecho, Economía y Administración con especialidad laboral. En este proyecto convergen líneas de acción social de carácter sindical, educativo, laboral y de Formación Profesional que lo caracterizan como uno de los proyectos educativos más completos y estratégicos del movimiento obrero nacional e internacional.

Como una de las iniciativas más acabadas y prometedoras de la instrumentación educativa para los trabajadores, el proyecto CSES se institucionaliza por decreto presidencial, logrando su inserción en el presupuesto

federal como Centro de Formación en Educación Media, Superior y para el Trabajo.

Justo es decir, que ha sido al amparo de esta estructura institucional, como se ha propiciado el impulso esencial para vertebrar las iniciativas y los proyectos educativos que han ido consolidando la vanguardia educativa de la CTM, y que hoy en día permite dar cuenta de la formación de ya varias generaciones de profesionistas orgánicos al movimiento obrero.

En los 90s sobresale la creación de la Universidad Tecnológica "Fidel Velázquez" (UTFV), ubicada en el municipio que vio nacer a nuestro gran líder, en Villa Nicolas Romero, Estado de México. Organismo público descentralizado creado a iniciativa de la CTM que tiene como misión formar técnicos superiores universitarios que respondan al perfil productivo y social que demanda la región y el país. Actualmente cuenta con cinco carreras: Administración, Informática, Mantenimiento industrial, Tecnología ambiental y Gestión de la producción. La CTM forma parte fundamental de su Consejo Directivo.

Asimismo, la CTM cuenta en el Sureste Mexicano con bastión fundamental para la Educación Formal de los Trabajadores, sus familias y pueblo en general en los niveles Medio, Medio Superior, Superior y Posgrado. Se trata de la institución educativa mas grande con que cuenta la CTM, ya que da atención a alrededor de 5000 alumnos. Se trata del Centro de Estudios Justo Sierra O'Reily, enclavado en la Ciudad de Mérida, Yucatán, que es administrado directamente desde una estructura educativo-sindical de carácter estatal.

Formación Profesional y/o Capacitación para el trabajo

Incluye todo el caudal de experiencias e instrumentos de capacitación y adiestramiento en y para el trabajo que el trabajador va acumulando a lo largo de su vida social y laboral, en su paso por las empresas, y por los sistemas educativos sean públicos o privados, así como por toda esa gama de iniciativas sociales de formación

que alternan en una sociedad dinámica y plural como la mexicana.

En el mundo actual la participación de los sindicatos en la Formación Profesional es vital para el presente y el futuro del trabajador, ya que de ella depende el que se cubran sus necesidades de formación y cualificación profesional y asimismo, su movilidad horizontal y vertical en las estructuras laborales.

La legislación laboral precisa la obligación patronal a brindar Capacitación a los Trabajadores; el papel de las Comisiones de Capacitación y Adiestramiento, y la obligación empresarial a contar con planes y programas de capacitación para el trabajo dan pie para la participación sindical en este campo.

Los sindicatos tienen mucho que hacer para hacer para el cumplimiento de esta conquista legal, muchas veces diluido o dejado de lado en la práctica empresarial, y asimismo, para hacer del campo de la formación para el trabajo, un ámbito estratégico para el crecimiento, y desarrollo personal y profesional del trabajador y su familia.

Hoy en día que se habla de la era del conocimiento y la información como rasgos o tendencias dominantes en los mercados, el trabajador no solo es mano y mente de obra, sino que es un ser humano que piensa, siente y toma decisiones. El trabajador en la nueva era económica pasa a ser trabajador del conocimiento, y por lo tanto precisa no solo estrategias de formación que promuevan el talento, sino también el Desarrollo Humano Integral.

Desde hace varios años se ha presenciado en todo el mundo la emergencia de nuevos modelos y esquemas innovadores de Formación y Gestión de los conocimientos y habilidades en el trabajo.

En este marco, destaca por su importancia el auge del modelo de Competencias Laborales, entendida como la capacidad de un individuo definida en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, que refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

En este viraje que actualmente se viene generando en la práctica, la acción sindical no puede mantenerse al margen, toda vez que el presente y el futuro del trabajador, como es su estabilidad, desarrollo y empleabilidad, no pueden dejarse al influjo exclusivo de los intereses del capital.

Por ello los ejes de la estrategia sindical en el plano de la formación para el trabajo incluyen al menos:

- Reinsertar la acción y estrategia sindical en la Agenda de Formación Profesional
- Formar, reactivar o actualizar las Comisiones de Capacitación y Adiestramiento
- Pugnar por el derecho a una formación continua, calificante y de calidad.
- Hacer vigente el derecho a la información y la participación.
- Propugnar por un enfoque de formación integral para el trabajo y el Desarrollo Humano a lo largo de la vida.
- Redimensionar la Negociación Colectiva en materia de formación, recuperando para la visión sindical las llamadas “Cláusulas Administrativas”.

En este campo como en los anteriores, la CTM cuenta con una trayectoria muy basta de participación en los ámbitos de la Formación para el trabajo.

En los años sesentas se promovió conjuntamente entre la organización obrera y el sector industrial la creación del Consejo Nacional de Fomento de Recursos Humanos para la Industria, con la idea de preparar adecuadamente a los trabajadores para el desarrollo industrial del país dada la escasez de los mismos. A partir de esto se crean dos organismos de carácter tripartito que habrían de definir los esquemas de formación profesional, tal como lo fueron los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la industria (ARMO). Estas instituciones funcionaban en coordinación con el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) en el cual la CTM formó parte de su consejo directivo.

Recordamos como ejemplo la propuesta del sector obrero que desde 1972 desemboca



en la constitución de un fideicomiso para el manejo del Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera (ICIA) que entra en operación en 1975, y que posteriormente crea centros de capacitación locales en donde se brinda capacitación técnica básica, cursos especiales, cursos de actualización y educación básica para todos los trabajadores de dicha industria. En todo este trabajo el sindicato de trabajadores de la industria azucarera, uno de los más importantes de la CTM, bajo el lema de capacitación es reivindicación, desempeño una importante labor para contagiar a otras organizaciones confederadas.

Durante la década de los setentas podemos destacar experiencias exitosas de centros de capacitación que florecieron bajo la supervisión y dirección de organizaciones sindicales tales como: el taller-escuela de artes gráficas de la unión de obreros de artes gráficas de los talleres comerciales (sec. 4 SITAG) en la Ciudad de México; el centro de capacitación "Atlihuetzia" de la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la RM. en Tlaxcala, Tlax., y el centro de capacitación "Electra" /CFE/SUTERM, ubicado en México, D.F.; el centro de capacitación para trabajadores de la industria hotelera y gastronómica del sindicato de trabajadores de la industria hotelera y gastronómica de la RM., ubicado Toluca, Méx.; el centro de capacitación para trabajadores de la industria de telecomunicación con sede en Toluca, Méx.; y el Instituto de Educación Obrera del sindicato de trabajadores de la industria Petro-carbo-química de la RM., ubicado en México, D.F. que también funcionó como centro de capacitación.

Por lo que respecta a la década de los ochentas figuran también importantes experiencias tales como el centro de capacitación "Fidel Velázquez" de la industria embotelladora, inaugurado en la ciudad de México en 1980; el centro de capacitación del gremio unido de alijadores constituido como cooperativa, y abocado a la capacitación de operaciones de carga y descarga

de embarcaciones; el Centro de Educación Sindical y Formación Profesional "Fidel Velázquez", inaugurado en 1982 en la ciudad y puerto de Tuxpan, Veracruz, abocado tanto a la formación sindical como a la capacitación para el trabajo de una manera integral; el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción con sede en la Ciudad de México; la Unidad de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores de la Industria Cinematográfica (UCATIC) y su escuela de operadores con sede en la ciudad de México.

Asimismo, se formó el Centro de Capacitación y Desarrollo para el Trabajo "José Antonio Ramírez Martínez", enclavado en la ciudad de Durango, como un esfuerzo de la Federación estatal cetemista de esa entidad con el proyecto de una formación para el trabajo y para la comunidad.

La evolución de esta importante tradición de expresiones y experiencias de capacitación para el trabajo en el seno de nuestra organización, y que se incluyen en el término formación profesional, ha tenido empero importantes transformaciones. Este hecho coincide con los procesos de crisis económica y reconversión productiva que caracterizan la mutación de las estrategias y modelos de desarrollo en nuestro país, también motivada por las grandes transformaciones de los escenarios económicos internacionales.

En esta nueva fase en la evolución de las relaciones laborales, el redimensionamiento del papel del trabajador, y consecuentemente de la importancia de la educación y capacitación, y para cubrir en parte ese enorme vacío de atención a ese trascendental campo de la formación de los recursos humanos para el trabajo, la CTM por mandato de su XIII Congreso Nacional, celebrado en marzo de 1998, reconvierte su Secretaría de Educación para darle cabida a la Capacitación y el Adiestramiento. Esta transformación estructural de una cartera tan fundamental como lo ha sido la de educación a lo largo de la historia de la CTM, responde expresamente a la necesidad visualizada oportunamente por la dirigencia, de insertarse

de manera estratégica y responsable en los grandes movimientos de cambio que definen los actuales tiempos, donde el papel de la educación formal, la capacitación en y para el trabajo, y la propia formación sindical, son factores decisivos para promover la crecimiento y desarrollo.

Para tal fin desde finales del año 1999 la CTM por conducto de su Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento, puso a disposición de la comunidad cetemista y público en general, las modernas instalaciones del Centro De Desarrollo Y Capacitación Para El Trabajo "Profesor Lino Santacruz Morales", en el edificio sede de la Confederación, el cual cuenta con los aditamentos tecnológicos más avanzados en los talleres y laboratorios de computación e idiomas, biblioteca, Videoteca y Fototeca y en la sala de audiovisuales donde se transmiten vía satélite videoconferencias y Teleconferencias en la modalidad de educación continua y a distancia.

Igualmente, el 29 de febrero del 2000, el secretario general de la CTM, Leonardo Rodríguez Alcaine puso en funcionamiento el Centro De Desarrollo Y Capacitación Para El Trabajo: "Profesor Bernardo Cobos Díaz" en un edificio céntrico de la ciudad de México, donde se imparten las especialidades de taller de computación, laboratorio de idiomas, belleza, panadería, taller de electrodomésticos y manualidades diversas, contando a la vez con servicio de Ludoteca y taller de tareas como espacios educativos para los hijos de las madres trabajadoras.

Adicionalmente, en abril del 2002 se puso en funcionamiento un nuevo Centro de Capacitación y Desarrollo para el Trabajo de mayores dimensiones, y que lleva por nombre "Fidel Velázquez Sanchez" como tributo al insigne líder cetemista. En este nuevo proyecto modular convergerán la Formación Profesional en las especialidades de taller de Informática, laboratorio de Idiomas, taller de costura, Belleza, Panadería y Manualidades y la Educación Formal en la modalidad de Primaria, Secundaria y Preparatoria abierta para adultos.

Formación Cultural y Comunitaria

Ante un escenario adverso en lo económico, lo laboral y lo sindical, los resultados y la oferta de los sindicatos tiende a cubrir otros aspectos. Las negociaciones salariales se vuelven sumamente rípidas y con resultados poco alentadores. La opinión pública suele ser desfavorable hacia la aportación de las dirigencias y las organizaciones sindicales.

Ante ello, en todas partes del mundo, las organizaciones de trabajadores interesadas en la imagen y el rol social de los sindicatos como abanderados de las grades causas sociales, vienen desplegando una gran diversidad de iniciativas en ese sentido.

Elo ha conducido a la puesta en práctica de iniciativas de extensión de la vida cultural, deportiva, recreativa y social que vincula a las organizaciones sindicales con las familias y las comunidades donde se desenvuelven los trabajadores. La creatividad y la imaginación de los sindicalistas ha permitido darle vida a una acción sindical complementaria, en la que podemos citar:

- el uso de las instalaciones sindicales para actividades diversas.

- servicios de Biblioteca, Consulta e Internet.
- clases de Computación, de Inglés, etc.
- servicios de asesoría: Jurídica, Fiscal, Civil, Penal, etc.
- servicios Médicos: Consulta Medica, Dental, Psicológica.
- servicios Culturales: Danza, Música, Teatro, Poesía, Canto.
- recreación: Ajedrez, concursos, etc.
- voluntariado de Esposas de trabajadores.
- promoción Deportiva.
- turismo Obrero.
- cine y Video-Debate.
- venta de Productos a bajos precios.

Hoy en día una gran cantidad de organizaciones sindicales están optando por este espacio de intervención como una medida emergente ante la deducción de espacios y oportunidades que la crisis económica plantea para las organizaciones sindicales, los trabajadores y sus familias.

III. Cambio de paradigmas sindicales

Ante lo realizado y los avances registrados, resalta que la tarea es permanentemente y siempre hay mucho por hacer. Los requerimientos, necesidades y carencias de importantes grupos de trabajadores exigen redoblar el paso e intensificar el trabajo. No debemos pasar por alto las grandes lecciones que nos viene aportando la historia reciente de nuestro país. Vivimos en una sociedad cada vez más demandante e informada que reclama respuestas puntuales a sus problemas. A esto se le suma la presión creciente que genera un mercado de trabajo comprimido y unas condiciones laborales cada vez más intensas. Las habilidades, tareas y competencias del dirigente se amplían y se modifican con mucha frecuencia. Todo ello plantea el reto sindical de una formación y recalificación permanente e integral.

Hoy la educación y capacitación no es un lujo o un privilegio de unos pocos. La información y el conocimiento son las herramientas básicas que le permiten al dirigente tomar las decisiones maduras y responsables que demandan los trabajadores que representa. Y ello solo se puede lograr a través de un compromiso real y compartido asumiendo la educación y capacitación como tareas prioritarias e ineludibles del ejercicio sindical.

Muchos de los críticos y detractores del movimiento obrero que en diferentes ocasiones han augurado el fin de la CTM, se sorprenden de que nuestra Central Obrera, no obstante las adversidades de una realidad económica y política hostil hacia la clase trabajadora, siga en pie y cada día más vigente en sus acciones y postulados. Frecuentemente se preguntan: ¿Cómo le hace la CTM para mantener actuante una estructura sindical tan grande y distribuida en todo el territorio nacional?, ¿Cómo mantiene informados y actualizados a todo ese ejército de representantes y dirigentes sindicales para dar atención a cientos de miles de trabajadores?,

¿Cómo hace perdurar esos valores de la unidad y la disciplina que la mantienen firme en el Liderazgo de la clase obrera del país?, y más aún ¿De qué clase de formación están hechos los líderes y representantes sindicales cetemistas que se mantienen en pie de lucha en las muy distintas circunstancias?

Entre otras cosas se ha dicho que tras la muerte de su Líder Máximo, Don Fidel Velázquez, la CTM se derrumbaría. Cosa que no ocurrió. Posteriormente tras el fallecimiento de su Secretario General, Don Leonardo Rodríguez Alcaine, surgieron las mismas especulaciones, sin embargo la CTM siguió adelante.

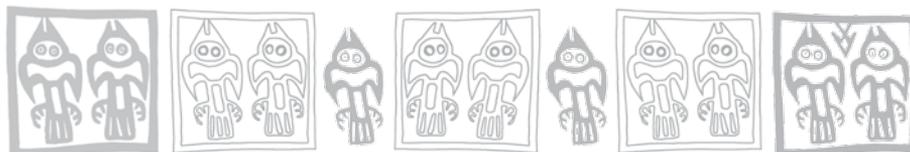
Ahora que la Confederación de Trabajadores de México cumplirá 75 años de vida, y que se coincide prácticamente con la conmemoración del Centenario de la Revolución Mexicana, de la cual retoma su ideario político y social, sigue siendo la Central Obrera mayoritaria y más importante del México actual.

Parte importante de las respuestas a estas interrogantes tenemos que ubicarla en una de las fortalezas internas más efectivas y a la vez menos conocidas y valoradas de nuestra organización, y nos referimos a la política y estructura educativa confederal. Esa estructura que viene desde los albores de la Confederación y que se ha venido construyendo, transformando y modernizando en cada uno de los momentos históricos por los que ha transitado la Central, hasta constituirse en un verdadero baluarte, y punto de referencia fundamental para explicar y sustentar tanto la vigencia del proyecto social de los trabajadores que enarbola la CTM, así como la preeminencia de un verdadero ejército de líderes y representantes sindicales que repartidos en prácticamente todo el territorio nacional, día a día vienen gestionando y representando los intereses colectivos de los trabajadores con la misma mística que les ha imbuido la CTM a través de ese poderoso instrumento organizacional y político que deviene de la institucionalización Sindical de la Formación.



SNTMMSSRM, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana

ESTRATEGIAS DEL SINDICATO MINERO MEXICANO



Jorge Campos Miranda

Asesor y Encargado de Comunicación Internacional

Como es ampliamente conocido, las políticas antisindicales desarrolladas por el actual gobierno mexicano (desde 2006, y el anterior, en la primera parte de ese año), han tenido como foco principal en el SNTMMSSRM (en adelante, el Sindicato Minero). Más recientemente (2009), se ha agregado en un plano similar de gravedad el SME (Sindicato Mexicano de Electricistas).

Ello ha producido un fenómeno notable: la solidaridad entre ambas organizaciones, con el acompañamiento de otras, como la UNT (Unión Nacional de Trabajadores), la CNTE (Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación), y el FSM (Frente Sindical Mexicano). En su conjunto, este proceso puede considerarse encaminado a una autoreforma sindical en el país.

Una particularidad de este proceso es que ha involucrado al sindicalismo internacional, al tener el acompañamiento activo de la IUF/FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica), y

de la IUF/ICEM (Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas). Un factor clave en esto es el hecho de que el líder minero Napoleón Gómez Urrutia es vicepresidente mundial de FITIM. Asimismo, este trabajo conjunto se inscribe en un momento en que FITIM e ICEM están preparando su fusión, en 2012, con lo que la representación simultánea del sector minero quedará integrada en una sola, al tiempo que se fortalece la relación entre el sector minero y el energético.

En el campo sindical minero, este proceso tiene tres elementos:

- La constitución de un solo organismo sindical entre el Sindicato Minero y la USW (Union Steel Workers), afiliada a la central norteamericana AFL-CIO, y a representación en Canadá es una decisión adoptada en junio 2010, cuando se creó el Comité Trinacional México, EEUU y Canadá (en una reunión en Toronto), seguida inmediatamente del Foro Nacional Minero



(Cananea, Sonora), dándose inicio al proceso de fusión. Ambas organizaciones ya tenían una Alianza Estratégica (Las Vegas, Venada, 2005), pero el nuevo proyecto tiene el objetivo de constituir una sola entidad, con más de un millón y medio de trabajadores. Precisamente en junio del 2005 una delegación conformada por el Sindicato Minero, la USW y la FITIM visitó las instalaciones de Grupo México en el Perú para proponer la ejecución de una negociación colectiva supra nacional de los trabajadores de Grupo México en los tres países en las cuales esta establecida (México, Perú, EUA) que fue boicoteada por la misma empresa.

En la primera mitad del 2011, la Comisión Conjunta, está en reunión permanente acercándose cada vez más a la concreción de este proyecto.

- El Sindicato Minero también avanza hacia un trabajo de solidaridad con los sindicatos peruanos que representan a los trabajadores de la otra sede principal del Grupo México, Southern Perú, la multilatina mexicana con plantas en Perú y EEUU. Allí, el SUTOTA (Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos) y el SETA (Sindicato de Empleados de Toquepala y Anexos), ambos afiliados mediante su matriz a la FITIM, y se incorpora en este proceso el STTA (Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos) afiliado mediante su matriz a la ICEM. Estos sindicatos están en proceso de unificación, con resistencia desde la empresa, que tiene una política antisindical similar a la de la casa matriz. Ello, a su vez, se encuadra en el proyecto de creación de un gran sindicato de la industria manufacturera nacional peruano, con el apoyo de la FITIM que involucra a los trabajadores minero, Metalúrgicos, siderúrgicos y textiles afiliados a la FITIM, ICEM y la FITTVC (la Federación Internacional de Textiles, Vestimenta y Calzado).

- Incluso, existe un movimiento hacia la posible creación de un gran Sindicato Latinoamericano, sobre la base de la Alianza Mineros-USW, y el apoyo de FITIM e ICEM, lo que podría hacer un contrapeso a las

empresa transnacionales que operan en dicha región. No debemos perder de vista a esta interesante iniciativa y anhelo de los propios trabajadores, ya que fortalecería el accionar sindical desde las mismas bases, en una gran estructura sindical americana.

Con relación al proceso más amplio minero-electricista, está en marcha la creación de un Frente Nacional de Sindicatos Independientes y Democráticos, como inicio de un proceso de unidad que podría dar lugar a la constitución de una nueva central sindical. Esta iniciativa fue lanzada en 2010 (Foro La Jornada/Casa Lamm sobre "El movimiento popular mexicano y sus tareas actuales", agosto).

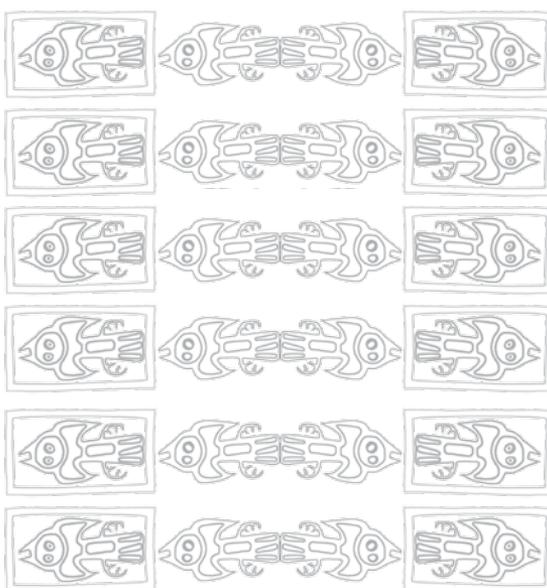
A comienzos del 2011 (Vancouver, febrero) se firmó el Gran Pacto de Unidad Nacional Minero-Electricista, sobre la base de que:

- los dos sindicatos tienen profundas raíces históricas de lucha y dignidad, desde el principio del siglo XX. En el caso de los mineros, con el antecedente remoto de hace dos siglos y medio (1766, Real del Monte, Pachuca, época virreinal), se desarrolló la primera huelga minera triunfante en América Latina y el mundo y luego, en 1906, los mineros de Cananea, Sonora, se lanzaron a la huelga contra la empresa extranjera que controlaba la mina y explotaba el trabajo de los mineros mexicanos; esta huelga es precursora del estallido de la Revolución Mexicana de 1910. Las demandas de los mineros de Cananea (jornada laboral de 8 horas, salario mínimo y derecho de libre asociación sindical), aunque no las obtuvieron, fueron posteriormente incorporadas a la Constitución Política de 1917. El sindicato Minero fue fundado luego en 1934. En el caso de los electricistas, en 1916 (a los dos años de creado el sindicato), protagonizaron un gran movimiento de huelga contra la empresa extranjera propietaria de la Compañía de Luz.

- ambos enfrentan iguales desafíos, y por ello "no pueden ni deben ir cada quien por su lado". Para ello, se da el paso de unidad, lealtad y solidaridad de clase, promoviendo e integrando un Frente Nacional de Sindi-

catos Independientes y Democráticos, por la defensa y aplicación del Artículo 123 Constitucional, y para la defensa de los intereses de los trabajadores mexicanos. Ello incluye perseverar en la alianza con USW. El objetivo es entonces coordinar las estructuras organizativas en la suma de esfuerzos, mediante la organización de asambleas y reuniones regionales y nacionales para difundir y consolidar los objetivos de este Gran Pacto de Unidad Nacional entre Mineros y Electricistas.

Ya en la reunión del 2010 se planteó que este Frente podría estar formado también por la UNT, con centro en sus organizaciones afiliadas de telefonistas y trabajadores de las universidades), e incluso la CNC (Confederación Nacional Campesina), en relación con el acuerdo la importancia que en este sector tiene la UNT (al integrar siete organizaciones). Al respecto, el Pacto convoca a los demás trabajadores y organizaciones sindicales y sociales mexicanas a sumarse.



CILAS, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical

ESTRATEGIAS SINDICALES ANTE EL OUTSOURCING EN MEXICO



Matteo Dean
Investigador

162



I. La situación

Acercas del llamado Outsourcing (tercerización o subcontratación) en México mucho se habla y poco se sabe. Se habla mucho de ello a raíz del hecho concreto que es un fenómeno que la experiencia empírica de miles de trabajadoras y trabajadores lo padecen, en múltiples y cada vez más innovadoras formas; se sabe poco de ello porque hasta la fecha pocos son los sujetos -institucionales, sindicales y de la sociedad civil- que se han acercado al fenómeno con el justo equilibrio entre el espíritu investigativo y el interés en que un fenómeno productivo (y sus declinaciones en el ámbito laboral) no se convierta en el enésimo instrumento de explotación laboral.

A pesar de lo anterior, es justo señalar que en los últimos años se dio el reconocimiento inclusive en las sedes oficiales de la existencia y el crecimiento del fenómeno y del riesgo de no bien definidos "abusos" y similares. Lo anterior, en realidad, responde al creciente

número de denuncias realizadas por parte de la sociedad civil y sindical en contra de un fenómeno señalado como nefasto, peligroso, abusivo, "peligrosamente de moda", disimulador de la realidad, menoscabador de derechos, y muchas otras maneras.

El CILAS tuvo el mérito de abrir ya en 2007 una línea de investigación específica sobre el tema. Dicha línea, a su vez, puso el tema en el centro de la agenda sindical nacional aunque ésta fuera atravesada - y sigue siéndolo - por la ofensiva patronal de las últimas dos administraciones del gobierno federal. La investigación del CILAS abordó el tema tratando de comprenderlo y describirlo utilizando indicadores propios y específicos que permitieran sacar el tema de la mera especulación académica de orden económico o legal o solamente laboral, mezclando todas las anteriores disciplinas y confrontándolas con la realidad del mundo laboral y sindical en el país.

La investigación del CILAS profundizó en el análisis de las razones del fenómeno y en tratar de definirlo. Las aportaciones de muchos compañeros procedentes de otros espacios – incluyendo la CSA- contribuyeron de manera esencial en dicha definición. Al mismo tiempo, la investigación trató de registrar experiencias y casos en el vasto y complejo mundo sindical y laboral mexicano que pudieran dar prueba fehaciente de teorías, propuestas e ideas desarrolladas en el ámbito investigativo.

La realidad, sin embargo, ha demostrado que experiencias sindicales y/o de organización de trabajadores no son muchas o, quizás, no han tenido mucha visibilidad. Lo anterior puede tener distintas explicaciones, entre las cuales cabe mencionar la citada ofensiva patronal (y gubernamental) en contra del sindicalismo mexicano, misma que se traduce en distintas prioridades para las agenda sindicales así como en actos represivos de distintas índole que llevan inclusive las más trágicas consecuencias¹; la falta de una estrategia sindical integral para abordar el tema; y, aunado a lo anterior, la escasa tasa de sindicalización en México, de la cual buena parte pertenece al llamado “corporativismo sindical mexicano” o, peor aún, a los llamados “sindicatos de protección patronal”.

II. Dos experiencias

Aún así, cabe mencionar en este espacio dos casos registrados, muy distintos entre sí, pero igualmente útiles para un primer dibujo del panorama. El primer caso es el de un grupo de trabajadoras contratadas por la empresa transnacional (de capital estadounidense) Manpower (en adelante MP) para que realizaran trabajos en las líneas de producción de otra multinacional, la IBM, en su sede en la ciudad de Guadalajara, en el estado de Jalisco, al noreste de la capital mexicana. En el primer reporte de investigación entregado

por el CILAS en 2007 se comentaba²: “[...]”

- En el año 2000, IBM vendió sus plantas con el objetivo de cortar costos. Las ventas se dirigieron hacia empresas más especializadas en el mismo sector, como son Hitachi y otras más. La venta de sus plantas no se tradujo en separación por parte del IBM del sector, sino al contrario respondió al esquema del outsourcing”. “En el año 2005, IBM que ya tenía contratados sus trabajadores a través de agencias de empleo, decide transferir la nómina completa a Manpower (con la cual ya tenía contratos para otras plantas). Al año siguiente, el 4 de enero de 2006, una buena cantidad de trabajadores (alrededor de 200) fueron despedidos o, mejor dicho, no fueron contratados otra vez, después de tener entre tres y ocho años trabajando para la empresa. Ahora, si bien el acuerdo consistía en la firma mensual (!) de su contrato, MP decidió no respetarlo y dejar de contratar a estos trabajadores”.

- “Sin embargo en este caso, nueve de estos trabajadores, asesorados por el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) de Guadalajara, decidieron impugnar lo que consideraban un despido injustificado, además de que no se les estaba proporcionando la justa liquidación. Los trabajadores impugnaron el despido debido a que consideraban: a) que el proyecto por el cual habían sido contratados aún no terminaba; b) no recibieron liquidación adecuada; c) nunca se les explicó las razones del despido. En este último aspecto, vale la pena subrayar el caso de Teresa Pérez, de 24 años de edad, la cual sólo tres meses antes fue invitada a quedarse, pues “trabajaba bien, era un buen elemento”. Del mismo tenor el caso de José Cruz, el cual en octubre de 2005 recibió un reconocimiento por parte de MP para su desempeño. Según Miguel Ángel, otro trabajador del mismo grupo, “en los meses anteriores MP ha procedido a despedir más y más gente que ya tenía antigüedad, pues quizás así encuentran la manera de ahorrar”.

1 Sin tener aún la certeza, se puede afirmar que al menos siete de los 63 trabajadores mineros muertos sepultados el 19 de febrero de 2006 en la minera Pasta de Conchos en el estado norteño de Coahuila – cuyos cuerpos yacen aún en las profundidades de la tierra – eran trabajadores subcontratados.

2 “Cuadernos de Investigación 004: Outsourcing en México”, CILAS, 2007, México.



- “Los nueve trabajadores recurrieron inmediatamente a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, pidiendo no sólo la reinstalación sino que un nuevo contrato a tiempo indefinido. Cuando consideraron no haber recibido suficientes garantías por parte de las autoridades laborales (fue consultada también la Procuraduría de Defensa del Trabajo) decidieron hacer público su caso, convocando a la prensa. El 16 de enero sale el caso en las páginas de la prensa local. Finalmente, debido a la presión de los medios, el 26 de enero se realiza la audiencia de conciliación convocada por la Procuraduría. En la audiencia no sólo salió a flote que MP ya había enfrentado quejas por parte de los trabajadores (aunque ninguno, confirmó MP, hubiera pedido la reinstalación), sino que los trabajadores metieron en la mesa sus demandas. En esa ocasión, IBM se deslindó de toda responsabilidad, pues según la empresa “MP es el patrón y quien paga”. Sin embargo, los trabajadores les hicieron notar que MP puede siempre querer mantenerlos en la nómina, la cuestión es si IBM tiene la intención de reaceptarlos en los puestos abandonados. La participación de IBM, aunque en términos legales es nulo, es evidenciada por el mismo abogado que asesoró a los trabajadores: “si bien es cierto que no van a ser (los de IBM) los que indemnizarán a los trabajadores, sí han estado muy insistentes en que el asunto se resuelva por la conciliación, porque en una demanda ellos estarían implicados”. MP todo el tiempo ofreció el 75% del pago de su liquidación. Al cabo de un mes, seis trabajadores aceptaron, mientras que los otros tres demandaron a MP e IBM. Al cabo de tres meses, las partes llegaron a un acuerdo. Definido por parte de los trabajadores “una victoria agria”, el acuerdo consistió en el pago del 100% de su liquidación, el pago de algunas horas extras y el pago del sueldo caído desde que fueron despedidos”.

Otro caso meritorio de mención y cuya solución aún no se determina es el de los trabajadores de la empresa Industria Vidriera del Potosí, que también es parte

de la línea de investigación promovida por el CILAS. El libro “Outsourcing, respuesta desde los trabajadores”³ publicado en 2009 comentaba:

- “Líder en la industria cervecera mexicana, el Grupo Modelo (en adelante GM) representa, al 31 de diciembre de 2005, 62% del mercado nacional y de exportación. Para el primer trimestre de 2006, el Grupo Modelo alcanzó ventas netas por 12 mil 454 millones de pesos y su utilidad neta mayoritaria fue de mil 898 millones de pesos, lo que significó un incremento de 20.6%, respecto de 2005. Los activos totales de esta compañía, fundada en 1925, ascienden a 83 mil 985 millones de pesos”.

- [...] “Industria Vidriera del Potosí (IVP) es una empresa perteneciente al GM, que fabrica hasta cinco millones de botellas diarias para su cerveza de exportación –Corona Extra–, la marca extranjera más vendida en Estados Unidos. En ella trabajaban, hasta el 25 de enero de 2008, 820 obreros y el administrador del contrato colectivo de los obreros sindicalizados fue, hasta el mes de mayo de 2008, el Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Industria Vidriera del Potosí (SUTEIVP)”.

- [...] “Aunque desde 2002 los directivos del GM impusieron un esquema de outsourcing a los obreros de la Industria Vidriera del Potosí (IVP), no se tuvo certeza de esta práctica hasta el 2007, cuando se llevó a cabo el proceso de revisión de la carátula del pago por la participación de los trabajadores en las utilidades. En esa ocasión la representación del SUTEIVP cuestionó el monto y procedencia de las utilidades de la empresa [...]”. “Así, los integrantes de la comisión revisora del PTU, por parte del SUTEIVP, recibieron una explicación de los representantes patronales, quienes afirmaron que el pago de utilidades en la IVP provenía de la ganancia obtenida con la renta de los inmuebles (terreno y naves industriales) a otra razón social, la denominada Vidriera Industrial del Potosí (VIP). Fue entonces cuando quedó claro lo que había pasado con los obreros, que desde 2002

3 “Outsourcing, respuesta desde los trabajadores”, Oscar Ermida y al., coord. CILAS, 2009, México.

fueron “informados” de que la empresa había llevado a cabo una serie de cambios administrativos pero sin ningún riesgo para los trabajadores, aseguró Gabriel Varela, entonces secretario general de su sindicato”.

- “Lo que ocurrió en realidad fue que los trabajadores de IVP se convirtieron de un día para otro en empleados de una prestadora de servicios, que fue en lo que se transformó la compañía para la que trabajaban desde 1997, año en que se estableció la fábrica en San Luis Potosí. Lo anterior como resultado de una “escisión patronal” que dio origen a la nueva razón social VIP. El 26 de septiembre del año 2002 se constituyó la sociedad anónima de capital variable “Vidriera Industrial del Potosí” con duración de “99 años” y domicilio en San Luis Potosí”. La nueva razón social se convirtió en la dueña de la maquinaria, materias primas y el producto generado por los obreros de IVP y, por supuesto, también es la usufructuaria de toda esta actividad económica”.[...]

“El 7 de noviembre de 2007 se interpuso ante la Junta Federal Especial de Conciliación y Arbitraje no. 11 una demanda por 663 obreros sindicalizados de la Industria Vidriera del Potosí, representados por Valentín Marín Quistian, secretario general del SUTEIVP. En dicho procedimiento legal los trabajadores de IVP argumentan que prestan sus servicios de manera indistinta para las codemandadas y sólo se les paga por la persona moral denominada Industria Vidriera del Potosí S. A. de C. V., razón por la que se trata de una maniobra que tiende a reducir sus expectativas de derecho [...]”. La demanda sigue a la espera de resolución por parte de las autoridades laborales mexicanas.

III. Una iniciativa de base: Espacio de Observación sobre el Outsourcing

En este contexto, tras cuatro años de trabajo de investigación, recientemente se llegó a concretar una primera propuesta para atacar al problema. En la mesa titulada

“Enfrentando al Outsourcing” realizada el día 3 de septiembre de 2010 en el marco de la Cuarta Conferencia Sindical Nacional (COSINA), tras la presentación de tres ponencias sobre el tema y tras una discusión entre los más de 60 asistentes, se formuló la propuesta de construir el llamado “Espacio de Observación sobre el Outsourcing” (EO). Dicho espacio, que - reiteramos - surgió de la discusión entre trabajadoras y trabajadores, dirigentes y responsables sindicales del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), del sector Educación, así como del sector Petróleo y en general del sector público; abogados laboristas (entre los cuales destaca el Dr Carlos Reynoso Castillo, ya consultor de la OIT en la materia) y un magistrado del Poder Judicial Federal y otros expertos del tema presentes, comenzó a estructurarse justamente en las semanas siguientes a la COSINA.

En el documento de propuesta del espacio se lee: “Ha llegado el momento de concretar un instrumento que tenga la capacidad de interceptar al fenómeno en el terreno real del trabajo vivo mexicano [...] creemos necesario hacernos de los instrumentos necesarios para construir estrategias de incidencia que limiten, acoten y frenen las consecuencias nefastas de la subcontratación en todas sus facetas”. Los objetivos del EO están siendo definidos justamente en estas semanas, sin embargo ya es posible comentar que dicho instrumento tiene y tendrá finalidades muy prácticas y estratégicas.

En un primer momento, el EO funcionará explotando las potencialidades de la red para que la comunicación entre sus miembros sea efectiva, rápida, distribuida en el territorio (tan vasto como el mexicano), horizontal, incluyente. Esta red que se está conformando y que constituirá el esqueleto del EO servirá como espacio de consulta, abierto tanto a los sindicatos como a todos los trabajadores no sindicalizados, dispersos, precarios, saltuarios, eventuales mas que comparten la condición de “subcontratación” según los indicadores que se desprenden

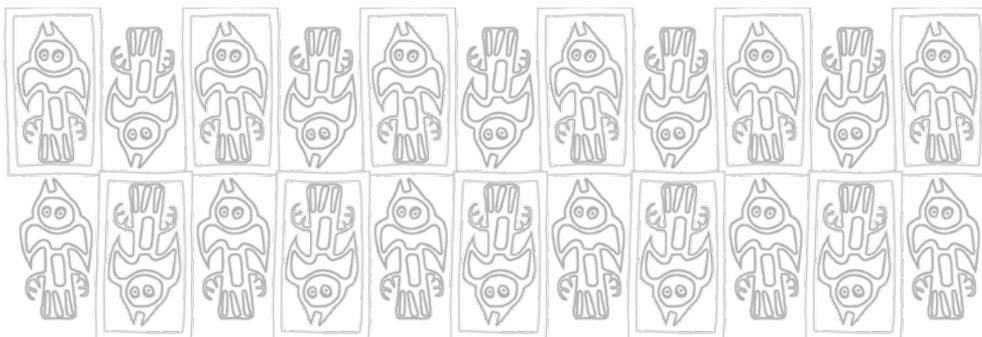
de las formulaciones teóricas planteadas por Oscar Ermida y Alvaro Orsatti (2009), entre otros. El EO será además un espacio virtual (y no) en donde encontrar solidaridad colectiva, contactos y relaciones, y en donde, finalmente, comenzar a esbozar estrategias de respuesta al outsourcing.

En específico, el EO tiene tres objetivos. El primero será el de colaborar en la elaboración de un "mapeo" del fenómeno en México. Sin el afán de sustituir instrumento estadísticos ya existentes para tal efecto, el EO podrá colaborar a construir mapas del outsourcing distintos, sobre la base de indicadores propios (p.e.: no sólo la presencia del fenómeno, sino los abusos más recurrentes que causa el mismo; o los casos de resistencia/propuesta; etcétera) tanto a nivel nacional como a nivel local,

dependiendo de la presencia territorial que tienen sus miembros.

Por otro lado, el EO servirá cual caja de resonancia para casos y denuncias en contra de los abusos que el outsourcing puede conllevar. En particular, un horizonte posible es la necesidad de difundir el tema en la sociedad mexicana, imponerlo en la agenda de los especialistas, de los sindicatos y abogados del sector, de la clase política y en general de la sociedad en su conjunto.

Finalmente, el objetivo estratégico será el de instrumentar el litigio estratégico de casos interceptados por el EO. Aquí, el horizonte es el de registrar casos, denuncias y demandas y apoyarlas, organizarlas y llevarlas a cabo con la finalidad de sentar antecedentes que permitan eliminar los abusos del outsourcing.



IV
ESTRUCTURAS
SECTORIALES



GUA, Global Unions de las Américas

LA CAMPAÑA DE LAS FSI ANTE EL TRABAJO PRECARIZADO



168



Presentación

En julio 2010, las regionales americanas de las FSI organizaron, en el marco del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales), el Taller Estrategias Sindicales ante el Trabajo Precario: Cadenas productivas y tercerización (Montevideo, 6-7 julio 2010).

El punto de partida fue la Campaña “El trabajo precario nos afecta a todos”, desarrollada por la Agrupación Global Unions en 2008, por iniciativa de las FSI (y en particular la FITIM), para participar de la primera edición de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, organizada por la CSI.

Uno de los énfasis del Taller fue ubicar con precisión el concepto de trabajo precario, para lo cual se revisaron los antecedentes de las propias FSI, y se contó con una intervención técnica del especialista Oscar Ermida Uriarte.

Una conclusión importante fue que es preferible utilizar la expresión “trabajo precarizado”.

Sobre esta base, y como aporte al GTAS, este informe presenta:

- antecedentes de las FSI sobre trabajo precario.
- los términos generales de la Campaña del 2008.
- las expresiones de FSI sobre el concepto y características (incluyendo una tipología) de trabajo precario”,
- el aporte del Taller GTTN en este aspecto definicional.

Otro informe posterior presentará los elementos de estrategia de las FSI en relación al trabajo precario.

I. Antecedentes de las FSI

En los últimos años, varias FSI han iniciado campañas ante el Trabajo Precario:

- inicialmente (2003), la ICEM comenzó una campaña a largo plazo sobre subcontratación laboral y contratación por agencias, que incluye varias formas de trabajo precario, para lo cual elaboró la “Guía sobre Subcontratación Laboral y Contratación por Agencias” (2004, actualizada en 2008).
- posteriormente, la UITA (2006) también elaboró el manual “Distintas modalidades

de tercerización y precarización en el Sector Alimentos y Bebidas”.

- a continuación, la FITIM levantó la “Encuesta sobre la transformación de las prácticas del empleo y el trabajo precario” (2007), cuyos resultados fueron discutidos en el Comité Central de ese año. El tema quedó vinculado al Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Sindical.
- ITF ubicó el tema en su 41° Congreso (Durban, 2006), en el marco de la nueva campaña “Organizándonos mundialmente”, y trabaja en relación a las situaciones de precariedad laboral que se observan entre los trabajadores migrantes transfronterizos del transporte (marítimo) en Europa. Ha participado de la Campaña con un folleto denominado “Por un trabajo con derechos, Por una vida con derechos”.

Otras FSI venían trabajando desde hace años en relación a colectivos precarios, sin utilizar la expresión:

- UNI se ocupa, desde su primer Congreso en 2001, de trabajadores de centros de llamada, a los “profesionales móviles” subcontratados en el exterior (“outsourcing off shore”) y a los trabajadores de la creación.
- FITTVC ha puesto tradicionalmente el foco en el “trabajo industrial a domicilio”, compartiendo la posición del convenio 177 de la OIT (1996).
- ISP ha enfatizado la precarización de las relaciones laborales en el sector público.
- FIP ha destacado la situación del periodista “freelancer”.

- ICM enfatiza en el trabajo subcontratado y en el factor migratorio.

- IE se concentra en el trabajo de docentes por tiempo determinado.

Algunas de las regionales americanas de estas FSI (IE, ICM, FIP) utilizan la expresión trabajo precario (IE, ICM, FIP)

El Anexo presenta un detalle sobre las posiciones de las FSI, tomado de documentos institucionales.

En 2008, por iniciativa de la FITIM, el Comité Consultivo de las FSI, bajo la dirección de la ICEM, consensuó la Campaña “El Trabajo Precario nos afecta a todos”.

La actividad central de esta campaña fue el Foro de la OIT “Hacia la Justicia Social: Aplicación de las normas laborales a los trabajadores precarios” (Ginebra, 3 octubre 2008).

Inmediatamente, las FSI, ahora en el marco de Global Unions (junto con CSI y TUAC-OCDE) presentaron la campaña en la Primera Jornada Mundial sobre Trabajo Decente (7 de octubre 2008). Para esta actividad se utilizó un diseño gráfico (reproducido en este informe) y se editó un folleto avalado por las diez FSI. FITIM mantiene una sección en su sitio web.

II. El enfoque general de la Campaña

El documento “Movilización mundial contra el trabajo precario” de Global Unions, que dio inicio a la campaña, expresa:

■ “La globalización no se limita a la manera de hacer, comprar y vender cosas. Se trata también de las personas. Las empresas transnacionales desean trabajadores baratos y flexibles. Por eso han pasado del empleo seguro al inseguro, haciendo todos los empleos más precarios”.

■ “El trabajo precario es malo para todos los trabajadores. Crea mano de obra barata que rebaja los sueldos de todos. Aumenta la diferencia entre ricos y pobres y amplía las prácticas desleales que desfavorecen ya a las mujeres, los trabajadores jóvenes y los migrantes”.

■ “Lo que los sindicatos negocian son buenos empleos. Se movilizan en todo el mundo, organizan y negocian por un trabajo mejor y más seguro. Eso significa oponerse a las artimañas jurídicas y políticas que permiten que el trabajo precario prospere. Y que es preciso movilizarse mundialmente y actuar contra el trabajo precario”.

III. Concepto sobre Trabajo Precario de las FSI

III.1 Reflexión previa

Dos FSI han formulado reflexiones generales sobre las posibles dificultades que presenta este término:

ICEM: se usan muchas palabras diferentes para referirse a las relaciones de trabajo precarias. Algunos términos son sinónimos, mientras otros describen situaciones que son semejantes, pero sin ser exactamente iguales. Incluso, a veces, las mismas palabras tienen significado diferente en diferentes países, regiones o idiomas.

UITA: hay muchos términos diferentes que se usan en distintos idiomas y muchas veces no tienen traducción exacta a otro. El término trabajo o trabajador precario no es el más adecuado para describir a los trabajadores contratados en estas condiciones, porque en algunos idiomas da la impresión de que el riesgo es generado por el trabajador y no por una práctica impuesta por la gerencia.

De todas formas, las FSI han coincidido sobre la ventaja de utilizar el término y también tienen un alto consenso en cuanto al concepto.

III.2 Concepto general

Las definiciones de trabajo precario más desarrolladas se encuentran en FITIM, ICEM y UITA. El Cuadro I resume sus contenidos.

ISP e ITF utilizan definiciones similares, aunque incluyen el concepto de “informalidad” como sinónimo.

Cuadro I. FITIM, ICEM y UITA: Definiciones sobre trabajo precario

FITIM	El trabajo precario el resultado de prácticas de empleo de los empleadores a las que recurren con el fin de limitar o reducir su plantilla permanente a un mínimo, maximizar su flexibilidad y echar la culpa de los riesgos a los trabajadores. Los empleos que se crean así no son, por regla general, permanentes, sino temporales, ocasionales, inseguros y contingentes. Los trabajadores en esas condiciones de empleo con frecuencia no están amparados por la legislación laboral ni la seguridad social.
ICEM	Se debe utilizar el concepto de “precario” para reemplazar lo que antes era “estándar”, es decir, trabajo permanente a tiempo completo, empleado directamente por una sola empresa con una semana laboral y prestaciones sociales regulares, y la protección, incluso contra el despido.
UITA	El término trabajo describe una amplia gama de condiciones de trabajo que no se enmarcan en modalidades de empleo estándar, clásica, normal, es decir, una relación en la cual los trabajadores son contratados por periodos indefinidos. Aunque estas prácticas se describen a veces como “atípicas”, “irregulares” “no convencionales”, la realidad es que se están extendiendo tan rápidamente que se transforman cada vez más en convencionales y típicas.



III. 3 Tipología del Trabajo Precario

FITIM e ICEM han identificado las prácticas de empleo que con frecuencia guardan relación con el trabajo precario, coincidiendo en una clasificación del trabajo precario que diferencia dos grandes conjuntos, en función de que se trate de “contratación indirecta” o “contratación directa”.

En la contratación indirecta se distinguen dos modalidades:

- la “contratación externa” a empresas o personas. También está generalizado el uso de la expresión “subcontratación”, pero técnicamente es mejor dejar esta opción para cuando existe una recontractación.
- la “contratación vía agencias de empleo o otros intermediarios”.

En la contratación directa, se consideran cinco modalidades:

- por tarea determinada.

- por tiempo determinado.
- por temporada.
- trabajo formación” (o estudiantes “aprendices”).
- trabajo condicional (centrado en el período de prueba).

También puede incluirse la modalidad de “Trabajo a tiempo parcial”, aunque esta tiende a ser más permanente. La situación que se identifica con la precariedad es aquella en que este tipo de trabajo a tiempo parcial es de carácter ilegal o involuntario.

Junto a estas dos formas principales, las FSI también incluyen “nuevas formas”:

- trabajo “localizable”.
- trabajo simulado por cuenta propia.

El Cuadro II presenta el detalle sobre los tipos mencionados.

Cuadro II. Tipología de Trabajo Precario

I. Contratación Externa

También “Subcontratación”

Se refiere a cuando una compañía firma un contrato comercial con otra compañía para que ésta provea determinado servicio por un plazo determinado. Generalmente, este es, a su vez, un empleador, pero también puede ser un individuo.

La alternativa “subcontratación” se refiere a cuando esta operación se hace más de una vez, es decir, contratistas subcontratados y vueltos a subcontratar.

I.1 En la empresa: siguen realizándose las operaciones en el mismo lugar, con la diferencia de que los trabajadores ya no son contratados por la compañía principal, sino por un subcontratista.

I.2 Fuera de la empresa en el mismo país: se basa en las posibilidades de la comunicación por computadora, que permite que cualquier función pueda transferirse a cualquier parte.

A veces los empleados actuales son trasladados al nuevo empleador.

I.3 Fuera de la empresa en otro país.

ICEM distingue:

- los contratistas especializados de la minería, industria del petróleo y gas, sector de productos farmacéuticos, encargados de funciones como la construcción, el sondeo de pozos petroleros, perforaciones de exploración y de pozos, análisis de laboratorio.
- nuevos proveedores de servicios: limpieza y preparación de comidas, seguridad, transporte, mantenimiento, reparaciones, procesos de selección, embalaje, carga y descarga, almacenamiento, eliminación de desechos, gestión de fondos de jubilación, gestión de propiedades, servicios legales y médicos, administración de la planilla, trabajo administrativo de finanzas, ingreso de datos para compañías clientes, control de cámaras de seguridad o de oleoductos para fines de mantenimiento.



II. Contratación vía agencias de empleo u otros intermediarios

Se refiere a cuando una empresa firma un contrato comercial con otra compañía para, en lugar de contratarlos directamente, aquella les provea de mano de obra durante un período determinado. Puede ser para hacer frente a demandas adicionales, como el trabajo de temporada, pero a veces se hace sobre una base más permanente, para aumentar o incluso para reemplazar a la fuerza de trabajo permanente. Existen evidencias de que algunas empresas están dejando de contratar de forma directa al personal temporal, recurriendo a agencias de empleo.

El estatus laboral de los trabajadores contratados por agencia suele ser confuso, incluso para los trabajadores y sindicatos involucrados. Algunos trabajadores de agencia son considerados "por cuenta propia", otros no están seguros si su contrato es con la agencia o con la empresa en la que realizan el trabajo.

Es útil diferenciar entre grandes agencias de empleo (algunas de las cuales son corporaciones multinacionales) e intermediarios locales, cuyas actividades en muchos casos se realizan en los márgenes de la legalidad. Han sido denominados "jefes de cuadrilla", "operadores informales", "empresarios de maletín", "vendedores de mano de obra".

III. Contratos directos

También en este caso la temporalidad es el elemento central, pero los contratos son directos con el trabajador, con distintas modalidades:

III.1 Para una tarea determinada

III.2 Por tiempo fijo y determinado. Se lo puede utilizar para disfrazar lo que es en realidad una relación permanente: 1. si la ley exige que después de un plazo máximo de trabajo continuo hay que contratar al trabajador en forma permanente, los empleadores resuelven el asunto volviendo a contratar el mismo trabajador después de un breve descanso (incluso de solo uno o dos días). 2. si la ley establece un plazo máximo durante el cual se puede realizar un trabajo, es posible que la empresa le cambie el nombre del trabajo para que así continúe siendo temporal. De esta manera, algunos trabajadores reciben contratos repetidos de corto plazo. ICEM señala que puede ser durante varios años. UITA señala que hasta diez años.

III.3 Trabajo por temporada. Puede usarse también para encubrir el empleo de trabajadores temporales que deberían ser permanentes.

III.4 Contratos "formación". Se aplica a estudiantes, con el rango de "aprendices". El pago es bajo y no se recibe mucha capacitación útil.

III.5 Trabajos condicionales. Se utiliza la figura del "período de prueba". No tiene indemnización por despido.

IV. Otras formas

IV.1 Trabajo a "disposición permanente", "de guardia" o "localizable". La empresa utiliza mano de obra que está a la "espera de llamadas".

IV.2 Trabajo simulado "por cuenta propia". Se presiona a trabajadores para que acepten formas de trabajo independiente, por ejemplo, conductores de camiones que son inducidos a renunciar a su puesto de trabajo, ofreciéndoles préstamos para comprar el camión.

IV.3 Transferencia de trabajadores a "cargos directivos". El objetivo de evitar negocien colectivamente, aún cuando no tengan realmente responsabilidades como tales.

IV.1 Trabajo a "disposición permanente", "de guardia" o "localizable". La empresa utiliza mano de obra que está a la "espera de llamadas".

IV.2 Trabajo simulado "por cuenta propia". Se presiona a trabajadores para que acepten formas de trabajo independiente, por ejemplo, conductores de camiones que son inducidos a renunciar a su puesto de trabajo, ofreciéndoles préstamos para comprar el camión.

IV.3 Transferencia de trabajadores a "cargos directivos". El objetivo de evitar negocien colectivamente, aún cuando no tengan realmente responsabilidades como tales.

III.4 Características del Trabajo Precario

Nuevamente con base en las FSI, puede construirse un perfil sintético sobre las características del trabajo precario (cuadro III):

Cuadro III. Características del trabajo precario

Estabilidad	<ul style="list-style-type: none">■ inexistencia de un contrato explícito o implícito que garantice la continuidad del trabajador.■ contratos de corta duración e inestables.■ el trabajador puede ser despedido por el empleador con poco o nada de anticipación.
Tareas	<ul style="list-style-type: none">■ tareas o funciones cambiables a voluntad del empleador.
Ingresos	<ul style="list-style-type: none">■ salarios más bajos que los de trabajadores estables.■ ingresos inestables o inciertos.■ ingresos más bajos que los trabajadores estables, lo que lleva a un factor discriminatorio, porque ello sucede para un mismo trabajo.
Salario indirecto	<ul style="list-style-type: none">■ no acceso o escaso acceso a beneficios no salariales normales (licencia paga por enfermedad, licencia para atención de los hijos, licencia por muerte familiar). También puede acceder a algunos de estos beneficios en condiciones inferiores.
Salud y seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">■ mayores riesgos de enfermedades y lesiones, por mayor exposición a condiciones peligrosas de trabajo.■ control limitado sobre las condiciones del lugar de trabajo.■ poca protección contra riesgos a la salud y seguridad física en el lugar de trabajo.
Duración de la jornada	<ul style="list-style-type: none">■ horarios prolongados.■ carga horaria impredecible o cambiante a voluntad del empleador, llevando a horarios irregulares y trabajo intermitente.
Ascenso laboral	<ul style="list-style-type: none">■ oportunidades limitadas o nulas de adquirir o mantener aptitudes a través de formación y capacitación.
Sindicalización	<ul style="list-style-type: none">■ no permitida o reprimida.

IV. Aportes del Taller GTTN

El Taller del GTTN realizó un análisis técnico sobre el significado de trabajo precario o trabajo precarizado, en el sentido de que no es un concepto jurídico sino más bien económico, a diferencia de otros como subcontratación e intermediación.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, la palabra "precario" se relaciona con la falta de medios y recursos suficientes, y con la escasa estabilidad y duración, lo cual conduce, en relación al trabajo, a la idea de lo desprotegido (o menos protegido). En este sentido, también se agregó que la conjugación "trabajo precarizado" parece apropiada, en el sentido de que coloca en un factor externo al

trabajador el hecho de convertir al empleo en uno con aquellas características.

Se pasó revista a las definiciones sobre trabajo precario utilizadas por las FSI en sus manuales y guías, encontrándose muchos elementos en común, lo que permitiría un trabajo sindical articulado entre sí y con la CSA en la región.

También se destacó la relación del concepto de precariedad con los de:

- informalidad: la precarización del trabajo supone el riesgo de la informalidad. Generalmente el trabajo informal es precario, pero no todo el trabajo precario es informal, siendo un claro ejemplo el del trabajo mercerizado.

- tercerización: la precarización es una de las causas de la tercerización.
- deslaboralización, mediante el uso de formas jurídicas simuladas. Es el caso de las “empresas unipersonales” en Uruguay, y el de las “personas jurídicas (“pejotas”) en Brasil, que lleva a la desresponsabilización del empleador, y a la fantasía de la “empre-

sa sin trabajadores”. El empleador prefiere que lo llamen “empresario”, en el sentido de organizador de una serie de factores, entre los cuales está la mano de obra. También hay que registrar el uso de la expresión “empresario ciudadano”, en el contexto del uso que se le da en ocasiones al concepto de “empresas sostenibles” y de “responsabilidad social empresaria”.

ANEXO. Posiciones de las fsi sobre la caracterización del trabajo precario con base en documentos oficiales

FITIM

1. Nivel mundial

Los trabajadores metalúrgicos afrontan mundialmente un desafío cada vez mayor, porque los empleadores tratan de hacer más precarios los términos y las condiciones de empleo. Los empleadores ejercen presión mediante formas como externalización, subcontratación y utilización de mano de obra por contrata y temporal en lugar de trabajadores con empleo permanente. El trabajo precario es el resultado de prácticas de empleo de los empleadores, a las que recurren con el fin de limitar o reducir su plantilla permanente a un mínimo, maximizar su flexibilidad y echar la culpa de los riesgos a los trabajadores.

Este desafío comienza con las poderosas compañías transnacionales situadas en la parte superior de las cadenas de producción del sector que abarcan globalmente sus proveedores, contratistas, subcontratistas e intermediarios laborales. En la globalización actual impulsada por las empresas, esas transnacionales son los verdaderos “empleadores principales” del sector, e influyen considerablemente en las prácticas de empleo utilizadas y en los términos y condiciones de trabajo consiguientes.

El 90% de las organizaciones encuestadas consideran que el empleo precario ha aumentado en los últimos cinco años, y que los trabajadores se consideran menos seguros como resultado de las cambiantes relaciones de trabajo.

Un tercio de los sindicatos han indicado que los empleos precarios comprenden hasta la 20% de la fuerza de trabajo en el sector metalúrgico de su país. Otro 44 por ciento dicen que esos empleos representan entre un quinto y la mitad de la fuerza de trabajo del sector metalúrgico de su nación. Y para el 13 por ciento, el trabajo precario representa más de la mitad de su empleo respectivo en el sector.

Dos de cada tres sindicatos que han respondido afirman que las compañías de su país están dejando de emplear directamente a trabajadores temporeros para contratarlos mediante agencias o intermediarios.

Todas las industrias que comprenden el sector metalúrgico han resultado afectadas por las cambiantes prácticas de empleo. Las industrias más afectadas son, en este orden, la industria eléctrica y electrónica, la industria automovilística, el acero y los metales no ferrosos, la ingeniería mecánica, la industria de construcción naval, y la aeroespacial.

Las condiciones precarias influyen en forma desproporcionada en los trabajadores jóvenes, las trabajadoras, quienes tienen pocas calificaciones o ninguna, y los trabajadores migrantes.

Los empleadores eluden sus obligaciones respecto a los trabajadores con empleo precario en todas las esferas, incluidas la seguridad social y las pensiones, el permiso de maternidad y familiar, el pago de horas extraordinarias, las fiestas y vacaciones, y la salud y seguridad en el trabajo.



	<p>Los sueldos de los trabajadores con empleo precario son muy inferiores a los percibidos por los trabajadores permanentes, según los dos tercios de los encuestados. Un tercio de ellos indican que los sueldos de los trabajadores con empleo precario son inferiores en un 50 por ciento a los de los trabajadores permanentes. Una cuarta parte de los encuestados indican que los sueldos de los trabajadores con empleo precario son entre un 50 por ciento y menos de un 75 por ciento de los de sus colegas permanentes.</p> <p>Los empleos que se crean así no son, por regla general, permanentes, sino temporales, ocasionales, inseguros y contingentes. Los trabajadores en esas condiciones de empleo con frecuencia no están amparados por la legislación laboral ni la seguridad social.</p> <p>Dos de cada tres sindicatos que han respondido a la encuesta dicen que las compañías de su país, en lugar de emplear directamente a trabajadores temporeros los contratan mediante agencias o intermediarios.</p> <p>Los obstáculos para organizar a trabajadores precarios son, en este orden, la legislación gubernamental, la oposición a la afiliación sindical, y las reglas y estructuras sindicales.</p>
2. Nivel América Latina y Caribe	FITIM regional aplica el enfoque mundial a partir de consensos subregionales alcanzados en talleres realizados en 2007.

ICEM

1. Nivel mundial	<p>Lo que en el fondo ha cambiado es la relación “normal” que existía antes entre las empresas y los trabajadores. Para una gran parte de la fuerza de trabajo, la calidad de esta relación ha empeorado considerablemente. Para muchos otros, tales como la masa cada vez mayor de trabajadores “autónomos”, ha habido un cambio de una relación laboral a una relación comercial, en la cual el trabajador asume todos los riesgos.</p> <p>En algunos casos, la situación laboral se ha hecho tan extremadamente complicada, con complejas formas de relaciones laborales, que incluso cuando los legisladores quisieran legislar al respecto, encuentran muy difícil hacerlo.</p> <p>Además de la subcontratación laboral y la contratación por agencias, se están generalizando “nuevas formas de empleo”. También están cambiando las estructuras de las empresas mismas: mientras que alguna vez una empresa solía tener un solo propietario conocido, trabajadores clave con contratos permanentes y quizá algún contratista en sectores tales como la limpieza o restaurantería, ahora ha cambiado radicalmente esta situación.</p> <p>En la actualidad, las empresas suelen tener una estructura de “niveles” mucho más compleja, con lugares de trabajo que se caracterizan por tener “múltiples capas”. El propietario sigue siendo el alma de la empresa, pero para muchas empresas se ha hecho mucho menos clara la verdadera identidad del propietario. Puede ser una persona o un grupo de personas. Puede ser también un conjunto de accionistas, un fondo de cobertura, un fondo soberano de inversión.</p> <p>Generalmente, cuanto más alejado está el trabajador del centro de la empresa, mayor es la probabilidad de que sean malas sus condiciones de trabajo.</p>
2. Nivel América Latina y Caribe	Desde 2006, ICEM regional desarrolla un programa aplicado sobre multinacionales en Colombia, con el foco en la subcontratación.

UNI

1. Nivel mundial

El I Congreso (2001), estuvo centrado en la revolución de la tecnología de la información ha tenido un fuerte impacto sobre la organización y el contenido del trabajo en los sectores representados por UNI. En particular, ello afecta a la nueva generación de jóvenes que domina la tecnología informática (la "tribu techie")

En este marco, UNI ubica dos situaciones específicas:

- el "teletrabajo" como una manifestación importante, incluyendo especialmente el desarrollado en "centros de llamada", aunque también se extiende hasta el trabajo desarrollado en el propio hogar, en que se atribuye al trabajador a domicilio el estatuto de subcontratista independiente.

- los "trabajadores de la creación", en los sectores de medios de comunicación, del espectáculo y la cultura, representados artistas visuales, guionistas, directores.

La globalización tiene también una nueva dimensión: "la revolución global de la movilidad". Ello se manifiesta en la existencia de "profesionales móviles", es decir, trabajadores subcontratados en el exterior ("outsourcing off shore"), aprovechando que la tecnología facilita la transferencia de estructuras de empresas y de servicios enteros a países con salarios más bajos. Estos profesionales se desplazan por vías regulares e incluso promovidas, ante la demanda que existe en el exterior por su especialidad, pero que, de todas formas, pueden tener diversos problemas en el país de destino.

Más recientemente, se ha atendido al fenómeno de la creciente expansión de las Agencias de Trabajo Temporario multinacionales.

2. Nivel América Latina y Caribe

En su respuesta a la encuesta OIT-ACTRAV sobre trabajo independiente, UNI-Américas conceptualiza al "trabajo precario" como una modalidad frecuentemente presente, donde se desconoce la existencia de toda norma mínima por el respecto a los derechos fundamentales. Además, suele presentarse en situaciones de trabajo autónomo falsas.

176



ISP

1. Nivel mundial

1. El documento "Trabajo Precario: Elaboración de una respuesta sindical" (2009) plantea que el aumento del trabajo precario es un problema que ha preocupado a las organizaciones afiliadas a la ISP durante muchos años.

El auge de la economía global ha estado signado por la mercantilización de las políticas y los servicios públicos que llevan a los países a reestructurar, tercerizar, subcontratar y privatizar los servicios públicos.

Esto ha ocasionado la precarización y la informalización de muchos trabajos del sector público en la medida en que los gastos de previsión social de los gobiernos disminuye y los empleadores buscan lo que consideran una fuerza de trabajo más "flexible" y barata.

Las mujeres y los jóvenes trabajadores constituyen, largamente, la mayoría de los trabajadores que se encuentran empleados en formas de trabajo precarias.

El trabajo precario se caracteriza por la incertidumbre y la inseguridad, y se contrata por medio de agencias de empleos ocasionales o temporales, con contratos de trabajo eventual, de tiempo parcial o estacional, o para pseudoautónomos y con una relación empleador-empleado poco clara o que no es directa.

El problema del trabajo precario está sumamente relacionado con la capacidad de organización de los sindicatos; no sólo por la confusión en torno a la identidad del empleador real, sino también porque los trabajadores en situación de trabajo precario quedan más expuestos que lo normal al temor, a las amenazas y a la intimidación. Incluso en los casos de empleo directo, a los

	<p>trabajadores de todo el mundo y de distintas industrias frecuentemente se les niega el derecho a afiliarse a un sindicato o a participar en negociaciones colectivas, precisamente por la naturaleza de sus empleos.</p> <p>Esta práctica de exclusión, cada vez más frecuente, también influye de manera alarmante en la constante disminución de la cantidad de trabajadores que aún se encuentran en una relación regida por convenios colectivos con sus empleadores, lo que también disminuye considerablemente su capacidad de organizarse y negociar.</p> <p>Al mismo tiempo, los que están o estuvieron en alguna forma de empleo precario sufrirán las consecuencias más inmediatas y serias de la recesión económica mundial iniciada en 2008.</p>
2. Nivel América Latina y Caribe	<p>1. ISP identifica al trabajo precario con un caso específico de su sector que implica migración de profesionales: el de las trabajadoras de la salud (enfermeras).</p> <p>ISP Américas ha dedicado mucho trabajo a caracterizar al trabajo precario en el sector público de los países de la región.</p> <p>También ha ubicado situaciones regionales en cuanto a la migración de profesionales de salud (hacia Europa y EEUU).</p>

UITA

1. Nivel mundial	<p>El acento está puesto en el riesgo y la inseguridad que enfrentan los trabajadores. Estos trabajadores enfrentan una constante inseguridad respecto a sus salarios, horas de trabajo, turnos y tareas. Nunca tienen seguridad de si seguirán trabajando y hasta cuándo.</p> <p>Los trabajadores precarios son, desde la perspectiva del empleador, no sólo “mano de obra barata” sino también “mano de obra flexible”. Esta flexibilidad es una de las razones que hacen que la relación laboral sea precaria: cuanto mayor flexibilidad tenga el empleador, mayor es la incertidumbre, inseguridad y riesgo que enfrentan los trabajadores.</p> <p>En la mayoría de los casos pueden ser contratados y despedidos rápidamente. También pueden ser redistribuidos y trasladados de una tarea a otra y suelen no tener carga horaria fija, de manera que pueden llegar a trabajar muy pocas horas por jornada o bien realizar horas extras mal pagas o no remuneradas.</p> <p>Por un lado, la flexibilidad del trabajo precario le da a los empleadores un mayor control sobre los trabajadores, pero a su vez también esconde la verdadera naturaleza de la relación laboral, y es utilizada por los empleadores para evadir responsabilidades. Los empleadores que contratan trabajadores indirectamente a través de tercerizaciones o agencias de colocación ejercen control gerencial, incluida la potestad de contratar o despedir, pero cuando se trata de condiciones de pago y beneficios, seguro, accidentes de trabajo, niegan rápidamente toda responsabilidad como empleador. El resultado es mayor control, menos costos y menos responsabilidad.</p>
2. Nivel América Latina y Caribe	<p>UITA sigue el enfoque general, aplicado a las empresas globales consideradas por la oficina mundial (Nestlé, Unilever), destacando también Coca Cola.</p> <p>Analiza además situaciones sectoriales: pesca, carne, lácteos, gaseosas. Da relevancia al trabajo agrícola, tanto el asalariado como el campesino y de la agricultura familiar.</p>

1. Nivel mundial

La página web contiene una nota reciente donde se entiende por trabajo precario el realizado por un número creciente de trabajadores en la mayor parte de los sectores de la economía mundial, con inclusión del transporte, que no tienen una relación tradicional de empleo permanente de jornada completa, sino que son trabajadores 'informales', de jornada parcial o eventuales o que son clasificados como autónomos, a pesar de que, en realidad, dependen de una empresa pública o privada.

Este tipo de trabajadores se halla en constante aumento, debido a que los empleadores subcontratan o 'externalizan' sus operaciones, evitando así que los trabajadores interesados se vean protegidos por sus sindicatos, por negociaciones colectivas y aun por la legislación social.

Existe una urgente necesidad de adaptar las estrategias sindicales de organización y la normativa nacional e internacional para hacer frente a esta creciente proporción de la fuerza laboral

El Congreso de Durban de 2006 estableció la necesidad de organizar un mayor número de actividades de la ITF específicamente orientadas hacia la organización de jóvenes trabajadoras y trabajadores del transporte. para los cuales un tema crucial es el trabajo precario.

En relación a la UE, también se enfrentan las situaciones creadas en relación a trabajadores que proporcionan servicios transfronterizos, existiendo un peligro muy real de que la práctica del 'dumping' social entre a formar parte de la legislación europea.

El derecho de los sindicatos a adoptar medidas colectivas en defensa de los intereses de sus miembros es un elemento central para mantener la potencia sindical en una economía globalizada. La capacidad de los sindicatos nacionales para adoptar dichas medidas se está viendo ya amenazada por la economía global. Por esta razón, la capacidad de los sindicatos del transporte de mercancías y pasajeros para responder rápidamente a dichas amenazas posee una importancia crucial para el futuro del movimiento sindical mundial.

Una serie de decisiones clave adoptadas por el Tribunal de Justicia Europeo (tribunal supremo de la UE) ha puesto en duda el derecho de los sindicatos de los países europeos a adoptar dichas medidas, aun cuando se hallan garantizadas por la legislación laboral nacional.

En uno de estos casos (Viking), la ITF y su afiliado, Sindicato de Gente de mar de Finlandia, fueron uno de los principales demandados.

Otro caso estuvo relacionado con el sindicato de Trabajadores de la Construcción de Suecia. En ambas ocasiones –a las que están siguiendo otras– lo que se halla en tela de juicio es el conflicto entre los derechos fundamentales de los trabajadores en la Unión Europea.

2. Nivel América Latina y Caribe

ITF Américas ha destacado, en su respuesta a una encuesta de OIT-ACTRAV sobre trabajo independiente (2008), que en la región se encuentran colectivos de trabajadores aparentemente independientes que han sido creados con la finalidad de desmejorar las condiciones salariales y laborales de trabajadores/as asalariados, lo que constituye una competencia desleal.



FIP

1. Nivel mundial

Desde hace muchos años, la FIP incluye entre sus afiliados a trabajadores freelance, que se ha traducido como “colaborador autónomo”. Las situaciones laborales contempladas son:

- periodistas free lance que trabajan para las Agencias Internacionales de Noticias y medios globales (algunos de ellos como CNN no admiten el derecho de sindicación de sus trabajadores).
- periodistas de medios radiales y televisivos que se constituyen en “productores independientes” en fraude a la legislación laboral.
- periodistas y otros trabajadores (técnicos) que laboran en medios electrónicos y que son “contratados” sin relación laboral.

Las condiciones laborales alcanzadas por estos trabajadores son aceptables, siguiendo el enfoque de “trabajador semi-autónomo”

2. Nivel América Latina y Caribe

En un informe a OIT-ACTRAV sobre trabajo independiente (2008), FIP regional afirma que en la región está muy extendida la práctica del trabajador freelance, pero se trata muy frecuentemente de situaciones de trabajo dependiente simulado fraudulentamente, para escamotearles sus derechos laborales.

Se encuentran varias situaciones:

- se los obliga a convertirse en “empresas” y con ello en vendedores de publicidad de diversos medios de comunicación, para respaldar su trabajo. Se utiliza la figura “productor nacional independiente”.
- se los obliga a estar disponibles las 24 horas, como contrapartida de considerarlos “de planta”.
- se les paga por nota publicada o emitida, exigiéndosele exclusividad con el medio.
- se los considera escritores a destajo que ni siquiera son reconocidos como periodistas.

Se está en presencia de verdaderos contratos de trabajo simulados bajo la fórmula de freelance, sea que tomemos el criterio de la « ajenidad » o de la « esfera de organización de la empresa » (de la legislación española) o de la « subordinación » (de la mayoría de las legislaciones latinoamericanas). El trabajador no sería freelance o autónomo: sería un verdadero trabajador pagado “a destajo” (lo que en general en nuestras legislaciones no le quita el carácter de trabajador).

FITVC

1. Nivel mundial

La nota oficial en la web de FITVC afirma que:

- el trabajo a domicilio ha surgido como un componente esencial de la reestructuración de la economía global. Suele ser el último eslabón en la cadena de comercio internacional que se extiende entre continentes, y produce artículos que luego son vendidos por grandes cadenas comerciales.
- en la mayoría de los países, los trabajadores a domicilio, generalmente mujeres, son los trabajadores más explotados. Reciben menos del salario mínimo, no gozan de cobertura por parte de la Seguridad Social ni tienen seguridad en el empleo. Ni siquiera están reconocidos como trabajadores. Casi todos recurren al trabajo a domicilio porque no encuentran trabajo fuera de sus casas, o debido a responsabilidades familiares o a la falta de guarderías infantiles. Suelen estar aislados y a la merced de los empleadores.

2. Nivel América Latina y Caribe

En la respuesta de la FITVC a la encuesta de OIT-ACTRAV sobre trabajo independiente (2008) se afirma lo siguiente:

2. Nivel América Latina y Caribe

- ALC una de las actividades más importantes en los últimos años tiene que ver con la subcontratación laboral, actividad esta que es nociva y perjudicial para las actividades de nuestras afiliadas. Esta práctica ha fragmentado, descalificado y casi desaparecido la tabla de puestos y salarios en las áreas de producción.
- en países como Colombia y Perú, el 80% de las empresas mantienen un 70% de la nómina laboral en situación de subcontratación, debiendo cumplir con horarios y condiciones de trabajo impuestas por el empleador, no disfrutan de la seguridad ni de prestación social alguna, y no le son reconocidos sus derechos para organizarse y contratar colectivamente debido a que los contratos de trabajo terminan un día antes de los 90 días de prueba establecidos por las leyes laborales respectivas.

IE

1. Nivel mundial

Las Resoluciones del V Congreso (Berlín, 2007) contienen las siguientes afirmaciones:

Características generales. Los puestos de trabajo son cada vez más inseguros y provisionales, salarios bajos y pagados con irregularidad, con pocas prestaciones laborales y políticas de protección social insuficientes o inexistentes;

Se observa una cada vez mayor contratación de docentes insuficientemente cualificados, para recortar el gasto público, y por fracaso de los gobiernos en lo que se refiere a la contratación y formación de docentes cualificados en un número suficiente que pueda satisfacer la demanda;

Se extienden los sistemas salariales basados en el rendimiento, ya que casi siempre están basados únicamente en las evaluaciones del rendimiento de los estudiantes u otros factores que se encuentran fuera del control de los docentes.

Contratos por tiempo determinado. Existe un uso y explotación creciente de personal docente de duración determinada en la enseñanza superior contratado de manera ocasional, a tiempo parcial o por un periodo limitado sin una seguridad de empleo y sin titularidad o su equivalente funcional. Ello se observa especialmente entre los docentes no calificados.

Su remuneración no es justa; quedan afectados su derecho a sindicarse y a la negociación colectiva, por el comportamiento de los empleadores (cuando son privados) y porque las propias condiciones en que estos trabajadores se ven forzados a vivir y trabajar dificulta su dedicación a las tareas sindicales; también, estos contratos por tiempo determinado amenazan la libertad académica de los trabajadores.

Esta situación crea diferentes categorías de estatus laboral entre los docentes, con beneficios y ventajas asociadas a categorías específicas. Ello divide la profesión docente y dificulta la construcción de un movimiento docente sólido y unido;

Migración. Existe una tendencia cada vez mayor de los países industrializados en atraer al personal docente de los países en desarrollo ofreciendo condiciones de vida y de trabajo apreciablemente mejores. Esta práctica se ejerce claramente en detrimento de los países de origen, que pierden

inevitablemente a los mejores elementos entre los docentes cualificados en cuya formación han invertido, y que se necesitan inmediatamente para mantener y mejorar la calidad de la educación en sus países de origen.

La "fuga de cerebros" o éxodo intelectual en la enseñanza de los países en desarrollo a los países industrializados crea un mercado de trabajo internacional en el sector de la educación, particularmente en la enseñanza superior y la investigación.

Un considerable número de trabajadores de la educación de todas las categorías engrosan las filas de los migrantes, lo que en muchos casos los obliga a



aceptar condiciones de trabajo y salarios inferiores a los de los profesionales de la educación en los países de recepción a la vez que representa una grave fuga de cerebros para los países en desarrollo que los capacitaron.

Discriminación por género. Aunque la mayoría de los docentes de todo el mundo son mujeres, excepto a un nivel educativo superior, la brecha entre los géneros sigue siendo sustancial en lo referente al salario, el estatus y las oportunidades de desarrollo profesional y de ascenso. Es también desproporcionada en muchos países la cantidad de mujeres contratadas por duración determinada (también en relación a minorías)

Sindicalización. En algunos países se niega a los docentes el derecho a afiliarse a sindicatos, teniendo que hacer frente al hostigamiento, a la detención arbitraria, a condiciones de trabajo injustas, el despido y a veces la muerte, debido a su afiliación sindical.

2. Nivel América Latina y Caribe

1. La VII Conferencia Regional (Sao Paulo, setiembre 2009) aprobó una resolución con el siguiente contenido:

- En los países de América Latina donde hay gobiernos de signo neoliberal los sistemas educativos continúan siendo deteriorados, con el concurso de las instituciones financieras internacionales, entre ellos el Banco Mundial. Dichos sectores han culpabilizado tanto el sentido de lo público, como a educadoras y educadores del estado de deterioro de la educación pública.

- Todo esto ha conformado un discurso y prácticas deliberadas para desprestigiar el sistema de educación pública en la sociedad e instalar el comercio de la educación, excluyendo y limitando las capacidades del Estado para garantizar la calidad y sostenimiento de la educación en los países y convertir la educación como otra actividad económica a ser desarrollada por la empresa privada nacional y transnacional. Esto no ha sucedido de manera fortuita sino que constituye parte de las tácticas de sectores empresariales altamente beneficiados con las políticas neoliberales.

- En este momento la desigualdad educativa sigue siendo el principal problema a resolver. Hoy tenemos educación pública de mala calidad para las clases empobrecidas, educación privada subsidiada para las clases medias y educación privada para ricos (incluso financiada por los Estados).

- Las reformas han deteriorado la profesión docente, generando salarios de hambre en los años ochenta y recuperaciones totalmente insuficientes de los mismos en los años noventa y hasta la fecha, de modo que la profesión se ha vuelto un quehacer no atractivo para las nuevas generaciones y en una opción de tercer nivel en sus decisiones de estudios superiores.

- La formación inicial y en servicio no forma parte de las mayoría de políticas de Estado, y más aún ha sido privatizada y puesta en manos de entidades particulares que no observan un compromiso con el desarrollo nacional ni a corto ni a largo plazo.

- Junto con esto, hoy surgen cientos de supuestas universidades e institutos de educación superior dedicados a producir docentes, sin que el Estado tenga capacidad de regular su establecimiento, el enfoque y contenido de la educación, y mucho menos ejercer control de calidad, ni de número, generando masas de docentes desocupados con título y normalmente sin vocación.

- En este marco, el sector docente de América Latina enfrenta hoy un proceso de evaluación punitiva guiada bajo criterios del Banco Mundial, promovido por algunos gobiernos que insisten en adjudicar los problemas de la calidad de la educación a las docentes y los docentes, especulando erróneamente que esta evaluación descontextualizada, podrá mejorar el rendimiento académico.

2. La nota "Trágica muerte provocada por precariedad laboral de docentes" (abril 2010), con información provista por el Colegio de Profesores de Chile, describe el caso del maestro Jorge Saldaña Castillo, que decidió quitarse

2. Nivel América Latina y Caribe

la vida. Durante las últimas semanas, el profesor estuvo sometido a intensas presiones por parte de la autoridad municipal, que lo mantuvo en una inestabilidad laboral que se arrastraba hace más de un mes, hasta que lo despidió. El Colegio manifestó que este episodio “debe ser visto con preocupación, pues casos como el suyo se repiten en gran parte del país”. “Los maestros de Chile viven momentos angustiantes, por la falta de trabajo, los bajos sueldos, la inseguridad e inestabilidad, en el marco de serias irregularidades que mantienen los municipios con los docentes”.

ICM

1. Nivel mundial

ICM no utiliza el concepto de trabajo precario, pero su contenido está presente en dos programas:

1. la Red Migrantes.

Creada en 2006, con la participación de 90 organizaciones, especialmente europeas (incluyendo Alemania, Holanda y países de Europa Oriental) pero también asiáticas y Latinoamericanas (de México y El Salvador).

El objeto del programa es el “trabajo temporal e inseguro, sin cobertura de la legislación laboral”. También se refiere a la subcontratación, en el contexto de las privatizaciones. Una de las reivindicaciones que OIT norme sobre contratación laboral. En 2007 se ha establecido el día 18 diciembre como el alusivo a los migrantes de la construcción. En este marco, ICM también tiene una alianza con ITF para el trabajo en relación a la migración transfronteriza de servicios.

2. La “Campaña por el trabajo decente hacia y más allá del 2010”. Aplicada a la construcción de infraestructura en oportunidad de la realización de los campeonatos mundiales de fútbol. En los últimos años se aplicó en relación a Sudáfrica, y a partir del 2010 se lo hará respecto del mundial de Brasil de 2014.

3. En 2010 se ha acordado crear la Red Trabajo Decente.

2. Nivel América Latina y Caribe

Un estudio realizado sobre la industria de la construcción en el Cono Sur, con énfasis en la presencia de las multinacionales, difundido en 2010, utiliza el concepto de precariedad laboral e informalidad, destacando la importancia de la contratación/subcontratación. .

La construcción de la obra propiamente dicha se encarga a una empresa constructora (o a varios contratistas según la modalidad de contratación elegida por el desarrollador o por la empresa constructora principal). Para la construcción de la obra, se emplea mano de obra (propia o subcontratada), y se contratan servicios (instalaciones, pintura, higiene y seguridad, proyecto de estructura, etc.)

Los trabajos se concretan después de una cadena de 3 o 4 subcontrataciones. Las empresas de subcontratación operan en la industria de materiales, componentes, maquinaria y equipamiento, y de servicios de diseño e ingeniería. También se diferencia entre trabajadores autónomos y “falsos autónomos”, que son contratados por obra.

Se práctica la “contratación verbal”, para los casos de trabajos de 1 o 2 días, sin ningún tipo de cobertura de la seguridad social y con estándares de condiciones de trabajo muy inferiores a las establecidas.

Se enfatiza la asociación existente entre precariedad laboral y siniestralidad. La probabilidad que tiene un trabajador temporal de sufrir un accidente es más del doble de la que tiene un trabajador registrado

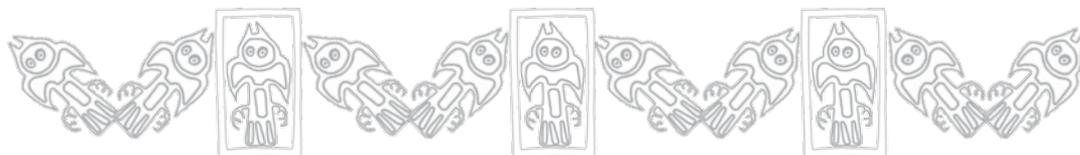
La precariedad se relaciona también con el alto porcentaje (70%) de mano de obra no calificada que se utiliza, ya que la distribución es: ayudantes 40%, medio oficial 30%, oficial 20%, y oficial especializado 10%.

Además, la industria inserta a muchos trabajadores migrantes. La mayor parte ilegales, tiene salarios y condiciones de trabajo lejos de ser decentes y formales.



FIP, Federación Internacional de Periodistas

ESTRATEGIAS SINDICALES FRENTE AL TRABAJO PRECARIZADO EN LA COMUNICACIÓN SOCIAL: LOS FREELANCERS



Francisco Iturraspe
Asesor de la Secretaría General

Desde hace muchos años la FIP incluye entre sus afiliados a trabajadores *freelance*, que se ha traducido como “colaborador autónomo”.

Algunas de las situaciones laborales contempladas son:

- Periodistas free lance que trabajan para las Agencias Internacionales de Noticias y medios globales (algunos de ellos como CNN no admiten el derecho de sindicación de sus trabajadores) y otros que son subcontratados o contratados como personas jurídicas.
- Periodistas de medios radiales y televisivos que se constituyen en “productores independientes” en fraude a la legislación laboral.
- Periodistas y otros trabajadores (técnicos) que laboran en medios electrónicos y que son “contratados” sin relación laboral.
- Periodistas de medios escritos que no son considerados como trabajadores sino simples colaboradores.

La FIP ha elaborado una Carta de Derechos del *Freelance*, la que en su preámbulo destaca que “Los *Freelances* son los trabajadores más vulnerables en el sector de los medios.” Ver Anexo I.

Recientemente, la FIP/FEP (Federación europea de la FIP) ha elaborado la propuesta

“Elementos para un contrato tipo de *freelance*”. Ver Anexo II.

Todos los sindicatos y organizaciones de periodistas afiliadas a la FIP en América Latina tienen como afiliados trabajadores autónomos, en algunos casos mayoritariamente (Perú, Colombia)

En América Latina, muchos periodistas que aparecen como “autónomos” son verdaderos trabajadores a los que se les escamotean sus derechos laborales. Se da una generalizada y reiterada situación de simulación y fraude a la legislación laboral en perjuicio de periodistas trabajadores que son obligados a conformar empresas y convertirse, además de periodistas, en vendedores de publicidad de diversos medios de comunicación, apareciendo de esta forma como periodistas independientes cuando en realidad se está disfrazando la relación laboral por una mercantil simulada.

El Vicepresidente de la FIP (el argentino Gustavo Granero) alertó en 2010 sobre la desprotección laboral que afecta a la mayoría de los periodistas que no perciben salarios ni honorarios y que generan ingresos a través de la venta de publicidad. “Debemos recuperar la identidad del periodismo y del



periodista”, señaló. “Para esto es necesario hacer una invitación a la sociedad a defender su derecho a la información, y no cesar en exigir a los empresarios respetar la legislación laboral y cumplir con la responsabilidad que tienen ante sus trabajadores¹”. En Colombia, el *freelance* suele ser considerado « de planta », teniendo que estar disponible 24 horas al día. Se le paga por nota publicada o emitida (« a destajo »), exigiéndosele, sin embargo, exclusividad con el medio.

En Venezuela el artículo 4 de los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (afiliado a la FIP), establece que : «El SNTP promoverá la organización de los trabajadores de la prensa no dependientes, *freelancers*, miembros de la prensa alternativa independiente, medios comunitarios o cooperativas periodísticas (...) trabajadores de internet como webmasters y productores de contenido autónomos etc. quienes podrán afiliarse al sindicato siempre que el trabajo en el área de la comunicación ha sido su principal fuente de ingresos durante un lapso nunca menor de un año a la fecha de la presentación de la solicitud ».

Adicionalmente, hay países en los que los colaboradores-corresponsales son considerados “escritores a destajo” que ni siquiera son reconocidos como periodistas. Un caso famoso es New York Times versus Jonathan Tassin en que el punto de partida es la condición de escritor y no de periodista.

Se está en presencia de verdaderos contratos de trabajo simulados bajo la fórmula de *freelance*, sea que tomemos el criterio de la « ajenidad » o de la « esfera de organización de la empresa » (de la legislación española) o de la « subordinación » (de la mayoría de las legislaciones latinoamericanas).

Muchas veces, el trabajador *freelance* o autónomo: es un verdadero trabajador pagado “a destajo” (lo que en general en nuestras legislaciones no le quita el carácter de trabajador). Tratarlo como autónomo parecería ser una contradicción desde el punto de vista sindical

Tal como dice el numeral 5 de la « Carta » podríamos estar frente a “un falso *freelance*, es decir todo aquel que es obligado a hacerse *freelance* y que es económicamente dependiente, debería ser tratado como un empleado y recibir todos los derechos y beneficios del Estatuto o Convenio que rija las relaciones laborales en la empresa para la que presta el servicio”.

La Recomendación 198 de la OIT sobre la Relación de Trabajo (2006) es muy importante para comprender estos casos.

En el caso de Argentina, el Estatuto del Periodista Profesional establece en su artículo 65 que “Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónica de reuniones o acontecimientos determinados, serán remuneradas por cada crónica o comentario con quince, diez o siete pesos, por pieza, respectivamente, según la categoría del órgano periodístico o agencia noticiosa.

Si estas personas fueran utilizadas más de tres días por cada semana, deberán ser incorporadas al régimen del personal permanente. La persona que se limite, simplemente, a transmitir las noticias de la índole expresada percibirá cinco pesos por cada reunión, cualquiera sea la categoría de la empresa, los montos de las remuneraciones son referidas a unidades monetarias de la época de la sanción del Estatuto.

En cuanto a la subcontratación, en general la legislación laboral latinoamericana tiene instrumentos jurídicos para evitar este mecanismo de precarización, muchas veces no utilizados en forma práctica. El ya citado Estatuto argentino establece en su artículo artículo 77 que “Las empresas periodísticas no podrán utilizar los servicios de contratistas, subcontratistas o concesionarios, si éstos no pagan a su personal el salario mínimo, no estuvieran dentro de la escala de sueldos básicos (establecido por el Convenio Colectivo, nota nuestra) y no efectuaran los aportes correspondientes a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Periodistas, Ley 12.581. Alcanzan a los contratistas, subcontratistas, o concesionarios de cualquiera de las formas del trabajo

1 Ver: http://www.fepalc.org/noticias_det.php?ltemid=753.

periodístico, todas las obligaciones de los empleadores establecidas en la presente ley. Cada empresa periodística será responsable solidariamente del incumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas, subcontratistas o concesionarios, cuando éstos adeudaran el importe correspondiente hasta a dos meses de remuneración, solidaridad que se hace extensiva en los casos de accidentes y enfermedades sobrevinientes a consecuencia de las tareas encomendadas.

El movimiento sindical de los trabajadores de la comunicación social tiene que utilizar esta normativa nacional e internacional y, de esa manera, evitar caer en la trampa de la precarización laboral y tratar de defender, utilizando ese marco normativo, el carácter de trabajadores de los periodistas que son contratados como “independientes” o *freelances* sin realmente serlo desde el punto de vista de la realidad y de la normativa jurídica.

Algunos dirigentes de la región han sostenido que puede haber una contradicción en reconocer un piso mínimo a los *freelancers* cuando simultáneamente la FIP está impulsando un convenio marco a nivel internacional donde se establecería que los trabajadores de prensa deben estar en relación laboral plena con las multinacionales de la información para tener amparos mínimos.

Sin embargo, el primer paso de una estrategia frente al problema de la precarización es la sindicación de todas las categorías de trabajadores, cualquiera sea su denominación o estatus jurídico. La base de este esquema es enfrentar los modelos individualistas de relación laboral, promovidos por los modelos neoliberales que vienen imponiéndose con especial énfasis desde los años ochenta, propiciando la unidad, solidaridad y organización de los trabajadores.

Anexo I Carta de los Derechos de los *Freelance*

1. Todo *freelance* tiene derecho a asociarse a un sindicato y a buscar desde el trabajo colectivo la mejora de su situación y de otros periodistas.

Los *freelance* y sus sindicatos deben tener derecho de ofrecer servicios solidarios para con otros *freelances*, y entre los *freelances* y el resto del personal, tales como recomendaciones de cuotas o la negociación colectiva.

2. Todo *freelance* debería tener los mismos derechos profesionales que tiene un empleado, el mismo derecho de informar, a proteger sus fuentes y a mantener estándares éticos.

3. Todo *freelance* tiene derecho a un contrato escrito y a ser tratado como parte justa en la negociación.

4. Todo *freelance* tiene derecho a sus derechos de autor. Todos los *freelance* tienen que tener derechos morales inviolables. Los *freelances* deberían tener derecho a la negociación colectiva de los derechos de autor.

5. Todo *freelance* tiene derecho a elegir la forma más adecuada para ejercer su trabajo. Un falso *freelance*, es decir todo aquel que es obligado a hacerse *freelance* y que es económicamente dependiente, debería ser tratado como un empleado y recibir todos los derechos y beneficios del Estatuto o Convenio que rija las relaciones laborales en la empresa para la que presta el servicio.

6. Todo *freelance* debería estar protegido por la Seguridad Social en los mismos términos que el resto de los empleados, tales como:

- Paga por su enfermedad.
- Pensión de jubilación.
- Prestaciones por desempleo.
- Prestaciones por maternidad/ paternidad equivalentes a la de cualquier otro trabajador.

Esto puede adecuarse a las realidades y circunstancias de los diferentes países.

7. Todo *freelance* tiene derecho a un trato no discriminatorio y a recibir salarios dignos que no pongan en peligro los puestos del personal de plantilla, por que se ofrezca mano de obra barata (destacado nuestro). Esto incluye el derecho de tener, cuando se les asignen misiones peligrosas, la misma formación, seguros y sistemas de protección y seguridad que el resto de los empleados que tienen asignadas las mismas misiones.

Anexo II

ELEMENTOS PARA UN CONTRATO TIPO DE FREELANCE

En ese documento se establecen los conceptos que son elementos que deberían ser incluidos en todo contrato de un periodista autónomo (*freelance*) y que se pasan a enumerar:

Acuerdo entre(que se menciona a continuación como el "autor") y(que se menciona a continuación como el "editor" o la "empresa audiovisual"). El autor acepta el trabajo descrito más abajo por el editor/empresa audiovisual bajo los siguientes términos y condiciones:

1. Descripción del trabajo:

.....
(breve descripción del trabajo que se presenta o encarga)

2. Fecha de entrega:

El trabajo debe ser entregado el día/..../.....como última fecha.

3. Fecha de pago:

Todo trabajo que sea entregado antes, o en la fecha citada más arriba, y que cumpla los requisitos previstos al ser encargado, deberá pagarse en un plazo máximo de 30 días, con los gastos incluidos. El pago deberá abarcar la tarifa completa de todo el encargo, con independencia de si la empresa lo usa o decide no utilizarlo.

4. Condiciones de utilización/permiso:

El permiso de uso del trabajo pedido por el autor/empresa audiovisual para publicación/emisión/utilización en

.....
(publicación/medio en el que el trabajo debe aparecer)

Se limita al área de distribución siguiente:

..... (local/ regional/ nacional/ europea/ mundial/otras).

El editor/empresa emisora o audiovisual tiene derecho a reproducir/emitir el trabajo en una sola ocasión.

El trabajo que aquí se define no podrá ser publicado digitalmente de modo simultáneo o sucesivo (ej.: en Internet), utilizado con otros fines, almacenado o transferido a terceros sin acuerdo expreso del autor.

5. Tarifa:

- Número de palabras: Tarifa:
- Espacio de reproducción: Tarifa:
- Horas estimadas (jornada laboral): a por hora;
- Horas extras, nocturnas, en fin de semana:..... a por hora;

Total:

El autor debe informar de inmediato al editor/empresa audiovisual cuando sea evidente que necesitará un tiempo significativamente mayor del estimado para concluir el encargo.

6. Gastos:

- Gastos trabajo por día máskilometraje...
- Alojamiento por día
- Otros gastos (teléfono, material diverso que se necesitó, ilustraciones)

Total (aprox.)

Que deberá ser pagado en el plazo límite de 30 días después de la entrega o tras la fecha que señale el autor si la fecha es posterior.

7. Trabajo adicional imprevisto:

En caso de que haya habido una demanda de trabajo adicional no previsto por parte del editor/propietario del medio el autor podrá pedir un pago por ese trabajo extra.



8. Derechos de autor:

8a) Todos los derechos de autoría relativos al trabajo pedido seguirán perteneciendo al autor, quien mantendrá sobre ellos derecho exclusivo. El permiso concedido para publicación o emisión se limita a la primera publicación/difusión audiovisual. A menos que haya un acuerdo escrito específico en sentido contrario, se considerará que el citado permiso expira a los tres meses de la fecha de entrega que se menciona en la cláusula 2. Además, una vez haya expirado el permiso el editor/empresa audiovisual se compromete a destruir todas las copias o ejemplares del trabajo.

Toda modificación del trabajo está sujeta a la autorización previa del autor.

8b) El editor/empresa audiovisual acepta que el crédito y la firma siguiente figurarán a continuación

.....
(nombre del autor, fecha)

y acompañarán cualquier publicación o emisión del contenido material del trabajo.

9. Responsabilidad:

La empresa se hará responsable y avalará al autor por toda acción contra él por difamación del mismo modo en que lo haga para sus periodistas de plantilla. Esta responsabilidad no será tenida en cuenta si el autor no trabaja profesionalmente o actúa con negligencia.

10. Encargos peligrosos

La empresa no expondrá al autor a tareas o encargos peligrosos sin una formación adecuada y sin un seguro de cobertura.

11. Este contrato se regirá por las leyes del país x.

Acordado:

Entre

.....
(Por el autor)

y

.....
(Por el editor/empresa audiovisual)

Fecha: / /

Lugar:

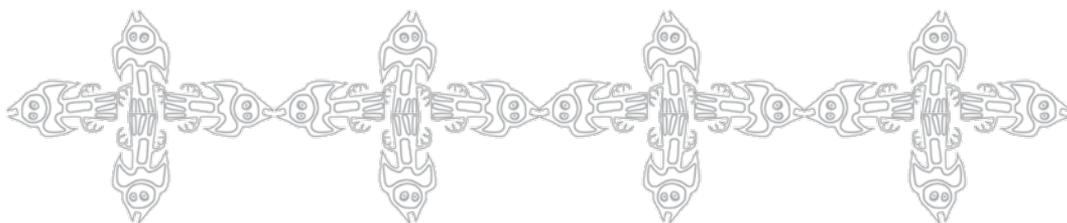
Este documento puede ser consultado

en: <http://www.ifj.org/es/articles/fip-fep-elementos-para-un-contrato-tipo-de-colaborador-autonomo>



ICEM, Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minería e Industrias Diversas

EL TRABAJO DE ICEM EN COLOMBIA SOBRE MULTINACIONALES: DIALOGO SOCIAL FRENTE A LA TERCERIZACIÓN Y EL DEBILITAMIENTO DE LA RELACION LABORAL



Carlos Bustos Patiño
Coordinador ICEM-Colombia

188



Introducción

Los últimos años se han caracterizado por una profunda transformación en las relaciones laborales, ocasionada por los avances tecnológicos tan significativos y dados en corto tiempo, originando un mundo globalizado cercano y simultáneo para todos, en el que la sistematización, las comunicaciones y la tecnología han marcado la pauta.

Esta transformación ha dado lugar a una relación paradójica: hombre vs. empleo, sin embargo son cambios que no se generan única y exclusivamente por el proceso de industrialización, existen factores como la globalización e internacionalización de la economía, los mercados comunes, la concentración temporal del cambio en un corto período de tiempo, las sucesivas aceleraciones durante el mismo, la situación política, la competitividad y el requerimiento de mayores ganancias a costa de menores costos.

Estos factores precisamente han estado afectando las relaciones laborales, conllevando a una serie de cambios radicales en los sistemas de contratación revelando una nueva cultura salarial: la transformación del salario para la simple subsistencia, conllevando a la precarización de las condiciones laborales que contribuyen a aflojar los vínculos de la persona con la organización empresarial. Ello le ha permitido a las empresas multinacionales minimizar los gastos que les implica un trabajador permanente, recurriendo a la contratación con una menor inversión, además de ejecutar las labores de la empresa con un mínimo posible de empleados y delegando a los contratistas o agencias las responsabilidades sobre el personal subcontratado.

La tercerización o subcontratación es precisamente el tema que abordan diferentes organizaciones mundiales entre las que se cuenta la ICEM, que para el caso

colombiano opta por el diálogo social que contempla como tema principal la tercerización y la subcontratación laboral.

Con este trabajo pretendemos abrir un espacio a través del cual actuar en la búsqueda de mejoras de la calidad de vida y de trabajo de los trabajadores, porque en la dinámica de una economía global es necesario que el movimiento sindical se ponga a tono con la reclamación de sus derechos reivindicando mejores condiciones de vida y de trabajo, utilizando las herramientas que los estándares internacionales nos dan, forjando nuestros propios estándares, partiendo de los derechos laborales, humanos y de medio ambiente que están siendo difundidos por la comunidad Internacional.

Los Sindicatos Globales han buscado la afiliación de los trabajadores del mundo vinculados a las empresas multinacionales y en la medida que van generando capacidad de afiliación, establecen la negociación colectiva de trabajo global.

A este ejercicio lo hemos denominado Acuerdos Globales, que parten de derechos mínimos. En este contexto la ICEM en su III Congreso Mundial acordó solidarizarse con los sindicatos colombianos, implementando el proyecto Empresas Multinacionales para el Acuerdo Social.

I. Antecedentes

En Colombia, la ICEM inició este trabajo en Colombia, mediante una conferencia nacional con sus afiliados en el país. Este proyecto se ha estado ejecutando en medio de un arduo conflicto, que toca todas las estructuras de la sociedad de la que hacen parte las empresas en Colombia y principalmente las multinacionales, consideradas por los actores del conflicto armado como permeables a la vacuna o extorsión, para el financiamiento de sus estructuras. De otra parte, los dirigentes sindicales venimos siendo víctimas, por la violación de los derechos humanos y sindicales, con desapariciones forzadas, torturas, asesinatos y la destrucción de sus formas organizativas.

Quienes desarrollamos este proyecto y estamos comprometidos con él, consideramos que es un espacio y una buena oportunidad para el fortalecimiento de los sindicatos por la vía del diálogo social y la concertación, analizando y dando soluciones al caso de los tercerizados y/o subcontratados por las empresas. De otra parte consideramos que las multinacionales deben asumir la responsabilidad social que les corresponde, en la superación del conflicto social y armado que vive nuestra Nación.

Las empresas convocadas por el proyecto fueron aquellas en que los sindicatos tenían presencia: Endesa, Union FENOSA, Smurfit, Glencord, Billinton, Xstrata, Angloamerican, Rekitt, Owens Illinois y Linde. Estas dos últimas no asistieron, aunque luego accedieron a partir en el proceso, después de una presión de sus casas matrices. Las organizaciones filiales de ICEM que participaron fueron SINTRAELECOL, SINTRAQUIM, SINTRACARCOL, SINTRAVIDRICOL, FENALTEC, USO y SINTRACARBON.

Las empresas participantes son: Carbones del Cerrejón (Billinton, Xstrata y Angloamérica), Unión FENOSA (Electrocosta y Electricaribe), Owens Illinois (Grupo Empresarial Peldar), Endesa (Codensa y Engesa) y Linde de Alemania (Agafado). Las empresas Rekitt y Smurfit salieron del proceso, la primera por cambios en su dirección y la segunda por una negativa rotunda a hacer parte del diálogo social.

El programa ha realizado varias conferencias nacionales y seminarios conjuntos de empresarios y trabajadores, dado como resultado compromisos y mecanismos efectivos en la solución de problemas. En este tiempo se han enfrentado conflictos colectivos derivados de la negociación colectiva y se han firmado convenciones colectivas de trabajo, con la solidaridad permanente de ICEM.

Los ejes de trabajo han sido subcontratación/tercerización, nuevas relaciones laborales, productividad, seguridad para los dirigentes sindicales, higiene y seguridad industrial y VIH-Sida.



II. Responsabilidad social y diálogo social

En relación a los estándares internacionales, las empresas, sobre todo multinacionales, hacen campañas en las que tratan de demostrar a nivel de la sociedad que están cumpliendo con aquellos, de tal manera que les procure mejorar la imagen ante los gobiernos, ante la comunidad y los trabajadores organizados. Muchas de estas multinacionales hacen programas de mercadeo a las pequeñas y medianas empresas, vinculando a los hogares de los países donde operan o hacen obras sociales, construyen una carretera o una escuela, es decir tratan de justificar con algún trabajo social, su gran rentabilidad económica. A esto se ha denominado la responsabilidad social.

Pero en el mundo del trabajo comienza a hacerse conciencia de que esa responsabilidad empresaria es con el medio ambiente, con la subsistencia de los trabajadores en condiciones dignas, la abolición del trabajo infantil, la igualdad de derechos de las mujeres y el respeto de los derechos humanos.

Los estándares laborales internacionales con que se cuenta no son suficientes, al no existir medidas coercitivas que obliguen a su cumplimiento sino solo sanciones meramente morales, por lo que no alcanzan a contener las violaciones que se dan sobre todo en los países en vía de desarrollo.

Hemos ganado claridad frente a los empresarios y los trabajadores, respecto a que el diálogo social no es un ejercicio paralizante sino un factor dinámico que nos permite ganar un espacio donde discutimos temas de beneficio para las partes, sin que en ningún momento se vea afectado el espacio natural de la negociación colectiva, donde se miden fuerzas y se conquistan nuevas reivindicaciones que mejoren las condiciones de vida y de trabajo.

III. Subcontratación/tercerización

Uno de los principales objetivos en este campo es parar las diferentes formas de

subcontratación en el trabajo y por ende la afectación negativa que ésta produce en las organizaciones sindicales. Hemos realizado una investigación en siete empresas y varios seminarios conjuntos el tema en los que participan los empresarios y los trabajadores. Esta tarea es concordante con la campaña mundial de ICEM sobre el mismo tema.

Por otra parte, la subcontratación cuenta ya con multinacionales que ejercen esta labor de deslaboralización (Adecco, Manpower, Vedior, Randstad)

Un ejemplo nacional colombiano del enfoque de las empresas a favor de la subcontratación/tercerización es el dr. Miguel Angel Perez García, abogado de la Universidad de Caldas, profesor universitario, alto ejecutivo de varias asociaciones de empleadores, consejero técnico de los empresarios en las conferencias de la OIT, el cual en su libro "Doctrina y alcance de la temporalidad laboral", indica: "que las empresas de servicios temporales constituyen un instrumento de la mayor importancia para responder a las exigencias de una sociedad en una economía en permanente ebullición, que exige respuestas rápidas, oportunas y eficientes para atender los servicios que se incrementan por diversas razones, tanto en el sector público como en el sector privado, para cuyo cubrimiento se deben dar opciones que flexibilicen el mercado laboral, dando alternativas que permitan adecuarse de manera efectiva a las nuevas realidades".

Es esta la justificación del gran capital, que esconde su verdadera razón, las mayores ganancias a costa de los bajos salarios y de la miseria de millones de colombianos. De esta misma manera justifican la contaminación de los ríos y del medio ambiente, alegando los altos costos que demanda establecer medidas de protección para un desarrollo sostenible.

El programa de ICEM en relación a la tercerización desarrolla desde 2007 una campaña de sensibilización tanto a estos trabajadores como a los permanentes, promoviendo la afiliación de los

primeros. Hemos conseguido organizar a los trabajadores tercerizados de la Ross Internacional (recurriendo a la huelga), la Vidriera de Caldas, Carbones de Cerrejón y los trabajadores de Sotrans y Chaneme. En algunos de estos casos ello se vincula con la negociación colectiva.

El objetivo estratégico a futuro es afiliar a los trabajadores de la SCA, Petrobras, Quebecor, Lukoil, empresas en las que no existe sindicato y fortalecer a Sintraelec con los tercerizados de Unión Fenosa y En-

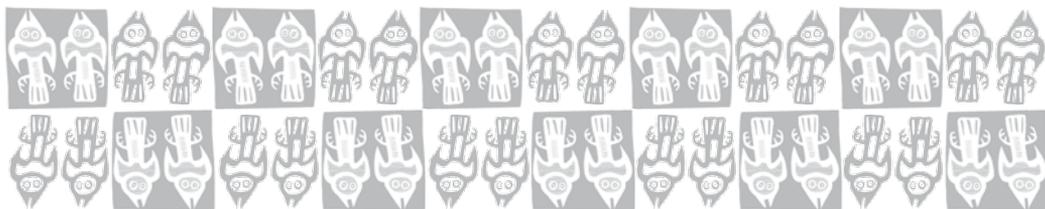
desa, a Sintravidricol con los de la Owens Illinois, a Sintracarcol con los de Smurfit, a Sintraquim con los de Linde de Alemania, a Sintracarbón con los de Billinton, Angloamerica y Xstrata.

El peligro que enfrentan los trabajadores en el marco de la campaña es que, dada la relación contractual totalmente precarizada e inestable, el empleador no les renueva el contrato si los trabajadores se afilian al sindicato, aun cuando no existe ley que prohíba esta acción.



IE, Internacional de Educación de América Latina

EL CONCEPTO SINDICAL. REFLEXIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y LA ESTRUCTURA EN EL SINDICALISMO DOCENTE



Conbertty Rodríguez,
Coordinador

María Eugenia Trejos,
Asesora

192



Presentación

La Internacional de Educación para América Latina ha coordinado recientemente el proyecto regional "Procesos de Integración Regional y Fortalecimiento Sindical en América Latina: IE/FECCOO/FPS/AECI", con el apoyo de la Federación de la Educación de Comisiones Obreras (FECCOO), la Fundación Paz y Solidaridad y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

El proyecto permitió que el magisterio latinoamericano abordara los conceptos de organización y estructura aportando sus ideas desde el punto de vista conceptual y poniéndolos en práctica, desde perspectivas regionales (Cono Sur, Andina, Centroamérica y Caribe).

En el proceso de reflexión pudo observarse la diversidad, y al mismo tiempo la unidad de criterios en cuanto a lo que los sindicatos entienden por "organización" y por "estructura". Esta reflexión pretende brindar un soporte riguroso a la toma de decisiones orientada a introducir los cambios necesarios en las organizaciones que los requieran.

Las reflexiones colectivas fueron sistematizadas por María Eugenia Trejos, y publicadas por la IE en agosto del 2010.

Ahora se autoriza la publicación en el marco del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical), del que participa la IE a partir del 2010.

Conbertty Rodríguez
Coordinador de la IE América Latina

I. CONTEXTO

Las organizaciones de trabajadoras y trabajadores enfrentan nuevos desafíos en un mundo marcado por profundas transformaciones. La aplicación sin contrapeso de un sistema económico dominado por la comercialización de todo, incluida la educación, se convierte en una herramienta lesiva para los intereses de la mayoría y expone las dificultades de las organizaciones sindicales para ofrecer estrategias alternativas y propositivas para la transformación.

El cambio en el rol del Estado y en los mercados de destino de la producción han sido bien reconocidos por el sector empresarial, que ha modificado sus prácticas y formas de organización al interior de sus empresas. La gerencia moderna transforma las relaciones laborales al incorporar nuevos conceptos y nuevas técnicas organizacionales, como son la reingeniería, calidad total, justo a tiempo, nueva cultura empresarial, gerencia compartida, responsabilidad social, etc. Sin embargo, dentro del movimiento sindical, en términos generales, se sigue operando con las definiciones y modelos organizativos de hace muchas décadas, sin haberse hecho las adecuaciones necesarias de cara al nuevo contexto en que se debe funcionar.

Las transformaciones, a nivel socio-político, que más interesan al sindicalismo docente se pueden agrupar en:

La transformación del Estado

En las décadas de los ochenta y noventa se enfrenta la transición de la guerra fría hacia el proceso de apertura y globalización económica neoliberal y hacia la democracia representativa electoral. Un hecho clave para ese proceso fue el derrumbe del socialismo real y los empeños por acabar con el llamado Estado del Bienestar. Un nuevo modelo productivo y comercial fue promovido por los neoliberales a través de lo que ellos han llamado reformas estructurales. Cambiaron el rol del Estado, privatizaron, desregularon, abrieron la economía y supuestamente crearon mercados competitivos.

En América Latina, con las diferencias que deben reconocerse entre los diferentes países, se puede asegurar que el Estado, en su gran mayoría, ha pasado por procesos similares de transformación. Por un lado, en las últimas décadas, ha pasado de basarse en la presencia organizada de las masas y de ser el espacio privilegiado de negociación y de canalización del conflicto entre organizaciones de sectores sociales, a enviar al mercado (en realidad a las grandes transnacionales que lo controlan) las soluciones de los problemas, y a no reconocer como interlocutoras válidas a las organizaciones de los sectores sociales, en particular las de los sectores populares. El individualismo y la búsqueda de soluciones particulares han sustituido a la participación colectiva y organizada.

Por otro lado, en las últimas décadas la reforma del Estado cambió y abandonó tanto el carácter productor como el carácter social del Estado. Éste ha pasado de tener participación en algunas actividades productivas y control en la prestación de servicios básicos, a trasladar ambos al dominio de las grandes corporaciones transnacionales. Así, antiguos derechos (a la salud, el agua, la educación, etc.) se transforman en mercancías a las que se accede de acuerdo con la capacidad de pago. Los espacios antes estatales se transforman en espacios de reproducción del capital, y muchas importantes decisiones estatales se trasladan a las grandes corporaciones. Correlacionado con estos cambios, la educación dejó de ser vista como un derecho social que debía ser financiado y prestado por el Estado.

Para el sindicalismo, la transformación del Estado representa la reducción de los antiguos ámbitos de negociación y de canalización del conflicto, el desconocimiento de su legítima representación de las y los agremiados, la pérdida de espacios de afiliación en las antiguas empresas estatales, la reducción de sus posibilidades de influir en las decisiones que ahora toman las transnacionales.

Los cambios en la colocación del capital en las diferentes esferas productivas y la mercantilización de la educación

Sin bien el sistema educativo en América Latina ha favorecido la hegemonía de las clases dominantes y la reproducción del capital, también ha sido resultado de la correlación de fuerzas sociales y del reconocimiento de la organización. Su extensión y desarrollo fueron llevando a convertir el acceso a la educación en un derecho humano y a permitir la existencia de contradicciones, en los procesos educativos, que llevaron a la formación de significativos espacios de conciencia crítica, creativa, socialmente responsable y comprometida entre amplios sectores que se insertaron en los procesos educativos.

En las últimas décadas, los neoliberales argumentan que la educación debe privatizarse y ser concebida como un servicio, susceptible de ser transformado en una mercancía y, como tal, sometida al "libre juego" de las fuerzas del mercado. Sobre la base anterior, se abre un proceso de mercantilización de la educación y se crean mecanismos formales para su comercialización, tanto en el plano nacional como en el internacional.

En el marco de la estrategia mundial de apertura y ampliación de mercados, la cual es desarrollada por diferentes vías como los bloques comerciales, los tratados de libre comercio, o mecanismos como el Acuerdo General de Comercio y Servicios (AGCS) el cual se inscribe en la OMC, se intenta incluir a la educación como uno de los servicios que puede ser comercializado por empresas privadas nacionales, pero en particular por transnacionales.

Las instituciones financieras internacionales (IFI's), como el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID) -instrumentos financieros y políticos de las grandes corporaciones, y del gobierno estadounidense- han empujado y apoyado estas concepciones y han venido financiando un proceso de reforma educativa, en América Latina, que tiende a: trasladar la propiedad

de los centros educativos y el control del sistema educativo al capital transnacional que incorpora sus valores, intereses y orientaciones en éste; eliminar el derecho a la educación, y mercantilizar el acceso a la misma restringiendo el acceso, cada vez más, a quienes tienen capacidad de pago.

Entre los resultados de esta reforma está el deterioro de la educación pública. Perversamente, gobiernos, empresarios e IFI's culpabilizaron a las educadoras y educadores y a sus organizaciones sindicales por la pérdida de calidad de la educación, pérdida que en realidad fue ocasionada por la reorientación de la política educativa y por la privatización que ellos han promovido y generado; una ganancia adicional, a su favor, ha sido el fortalecer las condiciones para la privatización en el seno de la opinión pública.

Con diferencias entre los países, que dependen en gran medida del papel que han jugado las organizaciones sindicales, el sistema educativo ha conducido, a la estratificación entre centros privados y exclusivos de alto nivel, donde se forman los futuros dirigentes de las grandes corporaciones y los gobiernos, centros de nivel intermedio, algunos de ellos públicos, centros de niveles más bajos y un ejército de niños y niñas pobres que no siempre pueden estudiar.

Para el movimiento sindical esto significa que una parte importante del personal docente ya no trabaja para el Estado y tiene condiciones laborales y salariales más deterioradas, así como mayor dificultad y menos libertad para incorporarse a los sindicatos.

Las transformaciones en la producción y en las relaciones laborales

En línea con el proceso de globalización, con un perfil socialmente excluyente, se ha modificado la organización social y productiva y se han transformado los términos de las relaciones laborales, empujando su flexibilización, con resultados regresivos en el campo de los derechos tanto laborales, como sindicales y humanos. Estos cambios fueron el resultado de una alianza entre



gobiernos y empresarios para implementar acciones destinadas a desconocer y violar los marcos jurídicos laborales nacionales e internacionales. Con todo ello se abrió un profundo y largo proceso de precarización de las condiciones de trabajo a nivel general y más particularmente en el seno del Estado y en el sector de la educación, modificándose las condiciones laborales del personal docente y administrativo de los centros educativos. El mercado de trabajo se reestructura para dar paso a nuevas calidades requeridas y a nuevas condiciones en la contratación, diversificándose el perfil de quienes trabajan en el sector y aumentando los contratos temporales, parciales e indirectos (por medio de intermediarios). Esto conduce a la pérdida tanto de la estabilidad como de muchos otros (o todos los) derechos laborales y a la reducción de los salarios y otras formas de remuneración. En los procesos de trabajo se modifican las condiciones tanto por el deterioro o la precariedad de las instalaciones y el equipo con que debe trabajarse, como por el aumento en las cargas de trabajo, en la diversidad de funciones y en las exigencias de calificación y de responsabilidades que se deben atender. En el sector de la educación, además o como consecuencia de lo anterior, se extiende el fenómeno del pluriempleo para compensar las deficiencias en los ingresos o en las jornadas, generadas por lo anterior. Por otro lado, la reestructuración del Estado y la tendencia a la mercantilización y privatización de la educación restringen el espacio de la educación pública y amplían el de la educación privada, amenazando el empleo, además de las condiciones de trabajo.

Finalmente lo que se presenta es una segmentación del sistema educativo, en el cual un sector –ubicado generalmente en algunos centros privados de muy alto nivel y de muchos recursos económicos– tiene mejores condiciones de trabajo y de ingresos, mientras que el resto ve deteriorarse sus condiciones de trabajo y va perdiendo muchos de sus antiguos derechos laborales.

Para el movimiento sindical esto significa, entre otras cosas, un cambio en la composición del personal docente, que va perdiendo su homogeneidad, estabilidad laboral y respeto social, para pasar a ser muy heterogéneo, con un amplio sector que no goza de estabilidad laboral ni de reconocimiento social, y que se ve obligado a aceptar considerables cargas de trabajo y responsabilidades para poder enfrentar las nuevas condiciones.

El desarrollo de la tecnología y de las comunicaciones

El desarrollo en este campo abre nuevas posibilidades de comunicación nacional, internacional y al interior de las organizaciones. Además permite un mayor acceso al conocimiento y a la información. Estas posibilidades son ampliamente aprovechadas por los gobiernos y los empresarios.

Las nuevas tecnologías van de la mano con el desplazamiento de algunas tareas laborales y, por consiguiente, de algunas funciones y hasta personas trabajadoras, como sucede, por ejemplo, con las secretarías en las universidades.

Apoyado en las nuevas tecnologías se ha generado el comercio electrónico de la educación, que modifica la formación profesional y el proceso educativo, al mismo tiempo que dificulta –aún más– el control de la calidad, tanto por parte del Estado como de quienes participan en el proceso educativo, ya que no hay nadie ni nada a quien se le puedan exigir determinadas condiciones.

Las innovaciones en este campo han llegado a las aulas y a los sindicatos, volviendo obsoletos antiguos procedimientos pedagógicos y antiguas formas de organización y estructuras de los sindicatos. Por lo tanto, obligan a mejorar la formación pedagógica y tecnológica del personal docente y a actualizar los medios y conocimientos con que los sindicatos realizan su trabajo, para no quedar rezagados.

Por otro lado, la incorporación de los adelantos en el campo de las comunicaciones permite mejorar y agilizar las relaciones al interior de los sindicatos, así como entre

sindicatos a nivel nacional e internacional. Esto tiene la potencialidad de ampliar la democracia y la interacción, así como de mejorar la solidaridad y de facilitar un nuevo internacionalismo.

El ataque del neoliberalismo

Los fundamentos teóricos del estado neoliberal se ubican en las corrientes neoliberales derivadas de la elección racional. Su planteamiento central es que el estado es el causante de la crisis y que el mercado es una institución superior a la que se debe dejar operar libremente. Todas las escuelas de esta corriente creen en la superioridad del mercado, son individualistas metodológicas (llegan incluso a afirmar que la desigualdad es positiva para el crecimiento), consideran que debe haber un mínimo de restricciones y parten de la acción racional. Afirman que debe haber un sometimiento al mercado porque si bien puede no ser perfecto es el que señala quién o qué es eficiente. De esta manera, se esconde el hecho de que el mercado es dominado por las grandes corporaciones; de que no todas las personas son iguales cuando llegan a éste; y de que el mercado no toma en cuenta las necesidades humanas, por lo cual su funcionamiento no garantiza la satisfacción de éstas. El supuesto de racionalidad en las acciones esconde el hecho de que algunas personas no tienen posibilidad de decidir. Estos planteamientos se mezclan con el neoconservadurismo (racismo, fundamentalismo religioso, etc.) y con el autoritarismo en la política, que usan para imponer sus posiciones y lleva a la violencia en contra de quienes presentan algún grado de resistencia.

Es decir, utilizando el argumento de que el mercado es el que asigna mejor los recursos, se está defendiendo que la sociedad se organice en torno a la generación de ganancias aunque para ello haya que sacrificar a algunas personas.

A pesar de que se monta sobre la crítica del Estado como ineficiente y corrupto, el Estado neoliberal es interventor pero a favor del gran capital y ha ocultado o apoyado a grandes corporaciones algunas de las

cuales, se ha demostrado, sí son ineficiente y corruptas, aparte de que no siempre dan servicios de calidad. También el Estado ha llegado a realizar fuertes acciones en contra del movimiento sindical, tanto es así que fue con las dictaduras militares en el Cono Sur con las que se inició la implementación del neoliberalismo en América Latina.

Lo anterior ha desafiado al movimiento sindical debido a los ataques directos hechos por los sectores gobernantes (incluyendo a los medios) y a la penetración de la ideología neoliberal en amplios sectores de la población que hacen mucho más difícil su incorporación en las organizaciones.

El reposicionamiento del sindicalismo que transforma al magisterial en el más fuerte

La simple observación sobre la realidad del sindicalismo en América Latina permite afirmar que hay una clara tendencia –con las diferencias obvias entre países– al posicionamiento del sindicalismo docente como el más –o uno de los más– importantes. En términos generales el ataque del neoliberalismo –aunque hay que reconocer que se combina con otros elementos que también provienen de la misma dinámica sindical– ha conducido a una fuerte reducción de la presencia sindical en el sector privado. La transnacionalización de los espacios productivos ha debilitado al movimiento sindical por la violación de los derechos sindicales y laborales, así como con la transformación del mundo del trabajo donde predominan los contratos inestables y las relaciones laborales llamadas flexibles. Sin embargo, en el sector de la educación se han dado algunas diferencias que le han permitido mantenerse y hasta fortalecerse. ¿Se puede considerar que esta presencia es resultado de que las modificaciones laborales los han afectado de forma diferente? ¿Se puede considerar que se debe a que al neoliberalismo no le interesa eliminar su presencia en el sector público, sino sólo reducirla? ¿A pesar de los cambios en el Estado se puede considerar que dentro de éste se ha tenido una posición menos agresiva frente al sindicalismo que en



el sector privado y por eso el sindicalismo ha sido menos golpeado? ¿Son las acciones del mismo sindicalismo en el sector educativo las que han permitido su nuevo posicionamiento dentro del sindicalismo en general? ¿Se trata de una combinación de factores?

Para el sindicalismo docente esto representa un desafío importantísimo ya que, en muchos países, se ha ido convirtiendo en el sector de mayor peso dentro del movimiento sindical. Sin embargo, existen muchos desafíos en este sector del sindicalismo, como son: estructuras que corresponden con la realidad socio-política de hace varias décadas; relaciones de dependencia con la cooperación; relaciones de dependencia de los partidos políticos; ausencia o insuficiencia de programas de formación; ausencia de estrategias claramente definidas; falta de autonomía financiera; apego a la legalidad; limitaciones en los nombramientos y funcionamiento de sus juntas directivas.

Los cambios generados por la globalización neoliberal han tenido un fuerte impacto y han sido muy veloces, y han afectado en particular a las organizaciones sociales y sindicales. Sin embargo, su velocidad ha impedido que ellos sean suficientemente advertidos y, así, un número importante de organizaciones no los han logrado captar en su extensión y profundidad, y por ello no han podido enfrentarlos con propuestas alternativas. Esto ha colocado a muchas organizaciones en situaciones críticas, al no poder visualizar y construir una alternativa viable con perspectiva política.

El nuevo contexto tiene una gran significación para el sector educación:

- Por el deterioro que ha sufrido la educación pública a partir de las políticas impulsadas por el gobierno en asociación con las políticas impulsadas por las instituciones financieras internacionales.
- Porque la educación pública ha dejado de ser atractiva para un sector importante de la población por su baja calidad.
- Porque la calidad tiene también que ver con la disponibilidad de educadoras y educadores calificados, cuando resulta que lo

que se impulsa por parte de las autoridades públicas es una evaluación docente punitiva, la descalificación de la profesión docente y la inexistencia de capacitación para ellas y ellos, entre otros factores.

- La falta de un salario profesional digno que hace que las y los profesionales en educación deban conseguir diferentes opciones laborales, sin posibilidades de atender adecuadamente cada una.
- El problema de la pobreza, lo cual tiene como resultado que las familias deban centrarse en promover la búsqueda de trabajo precario e informal para poder subsistir. Esto hace que la prioridad no sea la asistencia escolar y haya mucha deserción por parte de las niñas y niños, quienes terminan integrándose al trabajo infantil.
- La pobreza que hace que las niñas y niños que asisten a las escuelas tengan malas condiciones para enfrentar los procesos educativos.

El contexto descrito ha tenido un gran impacto para la organización social en general y para la organización sindical en particular. No obstante, una cuota importante de organizaciones no ha procesado dicho impacto y no ha advertido que hay una nueva etapa para la organización sindical y por lo tanto, muchas organizaciones continúan aplicando los mismos métodos, perspectiva de trabajo y acción sindical que fueron vigentes en otra época, pero que ya no lo son.

El nuevo escenario nacional e internacional afecta directamente al modelo de organización y a la estructura de las organizaciones de la educación. Se requiere entonces impulsar, al interior de las mismas, un proceso de reflexión, análisis y propuestas para darle soporte riguroso a la toma de decisiones orientadas a introducir los cambios necesarios en las organizaciones que los requieran, en la perspectiva de abrir un proceso de fortalecimiento que permita construir condiciones y capacidades para defender y desarrollar una educación pública de calidad, con propuestas de política educativa alternativa a la propuesta de la alianza neoliberal.

II. CONCEPTOS

Para realizar un proceso de revisión y, de ser necesario, redefinición de la organización y la estructura de los sindicatos, la Internacional de la Educación para América Latina ha considerado conveniente comenzar por discutir qué entendemos por organización y qué entendemos por estructura. En el marco del Proyecto Consolidación del proceso de formación profesional y sindical en educación, en América Latina, de la IE/FECCOO/FPS/AECI se incorporó la reflexión en los seminarios y se identificaron diversas posiciones que muestran la necesidad de profundizar esta temática para aclarar, en primer lugar, de qué estamos hablando cuando decimos organización y cuando decimos estructura.

II. Los conceptos de Organización y Estructura

Organización

Las posiciones con las cuales se define el concepto de organización sindical se pueden agrupar en las siguientes:

- La organización sindical en el marco de un proyecto de sociedad. Una primera posición considera que la organización sindical es una herramienta de poder de un conjunto de personas que está vinculada a un proyecto de sociedad. En este sentido, ese conjunto de personas tiene un ideario común, y una estrategia, para realizar acciones de participación política, que incluye una visión, una misión y objetivos, metas y fines definidos.
- La organización sindical para la defensa de los intereses colectivos. Una segunda posición señala que la organización sindical es una institución de carácter social y diverso, con la participación consciente, libre y voluntaria de personas representativas de un sector, que interactúan en un proceso orientado a lograr objetivos comunes en defensa de intereses colectivos. Puede ser abierta o cerrada.
- La organización sindical como conjunto de órganos o de reglas. Una tercera

posición define a la organización a partir de las reglas que la rigen, ya sean reglamentos, estatutos, etc. o a partir de los organismos que la conforman, como son los consejos directivos, la asamblea general, las secretarías, etc.

En la discusión sobre este tema se plantearon varios elementos que se consideró importante recuperar en futuras discusiones sobre el concepto de organización. Los más importantes fueron:

Relaciones

La relación efectiva e institucionalizada – más allá de los planteamientos- de la organización puede analizarse respecto de:

- Un proyecto de sociedad: por ejemplo, ¿Se trata de un proyecto revolucionario, de desarrollo nacional, etc.? ¿Toma en cuenta la historia nacional? ¿Es este tipo de organización la que favorece ese proyecto?
- El estado neoliberal: por ejemplo, ¿Esas relaciones se dan en un marco de autonomía o de subordinación? ¿Cómo se atiende la menor presencia del estado en lo social y su menor interés en negociar con las organizaciones?
- El contexto actual: por ejemplo, ¿Mantienen los sindicatos su vigencia? ¿Son irremplazables? ¿Se pueden destruir? ¿Se pueden sustituir? ¿Sobrevivirán?

El sistema educativo dentro del estado neoliberal: ¿Qué hacer frente a la comercialización de la educación en términos de su implicación directa en la organización y en la estructura de los sindicatos? ¿Se impulsa un sistema público, popular, gratuito, laico, de calidad, igual para todos/as, para la vida y a lo largo de la vida? ¿Cómo se atiende la mayor presencia de escuelas privadas y descentralizadas? ¿Cómo se enfrenta el concepto de autogestión usado por el gobierno para trasladar funciones a centros desconcentrados? ¿Cómo procesar el tema pedagógico-curricular?

- El gobierno: ¿Se apoyan las acciones del gobierno? ¿Se apoya el mantenimiento y la estabilidad del gobierno? ¿Hay enfrentamiento con el gobierno? ¿Hay subordinación? ¿Apoyo sin amistad?



- Los partidos políticos: ¿Son relaciones de subordinación o de autonomía? ¿Se participa en procesos electorales? ¿Se promueven dirigentes para puestos de elección popular? La política económica: por ejemplo, ¿Cómo se ha modificado la organización para enfrentar el neoliberalismo, más allá de las dictaduras militares?
- La política laboral: por ejemplo, ¿Cómo se ha buscado incorporar a los nuevos sectores sociales (llamados "informales") o establecer alianzas con otros sectores sociales?
- La política sindical: por ejemplo, ¿Cómo se atiende la deslegitimación del movimiento sindical? ¿Se tiene conciencia del rol del sindicalismo del sector educación en la actualidad?
- La historia de la organización: por ejemplo, ¿Cuáles han sido los resultados de su trabajo hasta ahora y cuáles aspectos deben modificarse?
- Sus afiliados/as: ¿Representa los intereses de los/as trabajadores/as del sector de la educación? ¿La afiliación es voluntaria u obligatoria? ¿Está legitimada la organización?
- Otros sectores populares: ¿Se definen vínculos de solidaridad con otros sectores populares, alianzas, enfrentamientos?
- Otras organizaciones sindicales: ¿Se orienta hacia la unidad o hacia la separación en el trabajo sindical?
- La legalidad externa e interna: ¿Es una organización de hecho o de derecho? ¿tiene reglas (estatutos) definidas y actualizadas?
- Estructura: ¿La estructura que se tiene es la que requiere este tipo de organización? ¿Existe una estructura democrática?

Cobertura

La cobertura efectiva e institucionalizada -más allá de los planteamientos- del trabajo que se realiza puede analizarse en términos de:

- Territorio: ¿es nacional, local, regional?
- Sectores sociales: ¿Es una organización clasista, pluriclasista, sin definiciones en este sentido? ¿Puede ser clasista e incorporar la diversidad? ¿Incorpora sólo docentes o también otros sectores del sistema educativo? ¿Incorpora la diversidad étnica, las diferencias culturales? ¿Cómo articula la relación

clase-etnia? ¿reconoce la diversidad de género? ¿Respeto las preferencias sexuales?

- Instituciones: ¿Trabaja sólo en el sector formal o incorpora trabajadores/as informales? ¿Trabaja sólo en el sector público, privado, o los incorpora a ambos?
- Niveles del sector educativo: ¿Trabaja en todos los niveles del sector educativo o sólo en algunos?
- Afiliación política: ¿Respeto las diferentes afiliaciones políticas o mantiene la hegemonía de cierta tendencia política y/o partidaria?
- Formas de lucha: ¿Es sólo de protesta o de elaboración de propuestas? ¿se requiere y se tiene una propuesta alternativa a la de los empresarios en el sector de la educación?

Potencial y capacidades.

El potencial y las capacidades de la organización, que pueden examinarse a partir de:

- La construcción del análisis y de la propuesta: ¿Se hace análisis y diagnóstico? ¿se elabora un pensamiento estratégico? ¿Se construyen respuestas conceptuales o técnicas? ¿Existen procesos de formación crítica y de relación con el resto de la sociedad?
- A lo interno de las organizaciones: ¿Existe una identidad clara de la organización? ¿Sus acciones tienen impacto en el sentido de que producen cambios? ¿Se ha generado capacidad de gestión, de administración y de control?
- A lo externo de las organizaciones: ¿Sus acciones tienen incidencia? ¿Se tiende hacia la sostenibilidad? ¿El trabajo es visible y reconocido? ¿Se tiene liderazgo? ¿Se ha generado capacidad de negociación y de relación con otros sectores?

- La revisión de su accionar: ¿Hay coherencia entre sus estrategias y acciones, entre sus planteamientos y su estructura interna, etc.? ¿Está abierta a la renovación o a la transformación?

Valores político-culturales

Se pueden examinar a partir de:

- La participación democrática: ¿la posibilidad de participar es solamente formal o un enunciado o hay mecanismos reales



de participación? ¿Es igualmente posible para todas las afiliadas y todos los afiliados participar en la toma de decisiones, o hay algunas/os favorecidas/os?

- La transparencia y la rendición de cuentas: ¿tienen las/os afiliadas/os acceso a la información sobre los procesos de toma de decisiones, de control de gastos y de distribución de recursos, etc.? ¿hay posibilidad de cambiar dirigentes que no están cumpliendo con sus funciones?

- La diversidad con equidad: ¿se respetan las diferencias de cualquier tipo (género, preferencia sexual, edad, procedencia geográfica, militancia política o religiosas, etc.)? ¿se promueve la participación y el acceso a puestos de dirección de diferentes sectores?

- La incorporación de los/as trabajadoras/es: ¿se programan y ejecutan acciones orientadas a favorecer la afiliación entre diferentes sectores? ¿se facilitan condiciones atendiendo a las limitaciones de las/os afiliadas/as para que puedan participar en las actividades del sindicato?

Estructura

Las posiciones en relación con lo que es la estructura de los sindicatos fueron las siguientes.

La estructura como órganos o canales. Una primera posición define la estructura como los órganos, canales o niveles que se han creado para la toma o la ejecución de las decisiones, o para la participación de los/as afiliados/as, así como las relaciones entre las diferentes instancias y la coordinación de las estrategias. Una segunda posición define la estructura sindical como su normativa, ya sean estatutos u otras normas o como los planes como el plan estratégico. Una tercera posición define la estructura a partir de lo que llama los componentes materiales e inmateriales, que incluyen la filosofía y los órganos, los estatutos y los proyectos.

En la discusión sobre la estructura se plantearon interrogantes que quedaron abiertas, como las siguientes:

- Cuando se habla de estructura ¿se está hablando de la base, el cimiento o esqueleto, la armadura?

- ¿Se puede decir que la organización es el contenido y la estructura es la forma?

- ¿La estructura son recursos o son órganos?

- ¿La estructura está compuesta de normas o de la distribución de funciones y responsabilidades?

- Si la estructura no sirve para lo que fue concebida ¿funciona?

- ¿La estructura es el cómo nos conformamos o es la distribución de funciones?

III. Reflexiones abiertas

Además de los aspectos anteriores, que quedaron como elementos centrales que deberían ser abordados para la revisión y redefinición de las organizaciones, hubo algunas discusiones más amplias sobre algunos temas, que mostraron la necesidad de profundizarlos más adelante. Entre ellas, retomamos las siguientes:

La democracia interna de los sindicatos

Varias preguntas ayudan a retomar este tema: ¿De cuál democracia estamos hablando? ¿Cómo se puede descentralizar la relación dirigencia-base? ¿Cómo se puede lograr que los/as afiliados/as sientan que se representan sus intereses? ¿La afiliación es voluntaria u obligatoria? ¿Se trata de una democracia horizontal o de un centralismo democrático? ¿Cómo se combina el pluralismo con la hegemonía? ¿Los mecanismos informales de toma de decisiones excluyen a algún sector, como por ejemplo, a las mujeres? ¿Existe una adecuada comunicación interna e información?

La legitimación del trabajo sindical en la sociedad

Para ello se planteó la necesidad de definir si debe haber unidad, apoyo a las medidas de los gobiernos o confrontación; si se debe –y cómo- divulgar el trabajo que hacen las organizaciones. Queda pendiente responder ¿Cómo comportarnos frente a la persecución sindical, que al lado del desempleo lleva a la no afiliación sindical?

La incursión en nuevas actividades

Se discutió se los sindicatos debían realizar actividades de servicios a sus afiliados/as o si eso los convierte en empresas.

La autonomía sindical

Se discutió sobre la despolitización o no de la acción sindical; sobre la conveniencia de mantener la militancia partidaria o no; sobre la ausencia de relación con los partidos y los gobiernos o sobre la necesidad de influir en las acciones del gobierno; sobre la conveniencia de mantener distancia en los procesos electorales o la necesidad de definir cuáles son los mejores candidatos; de la necesidad de distinguir entre partido, sindicato y gobierno.

El tema de la autonomía incluye también la dimensión financiera y se discutió si atentan o no contra la autonomía aspectos como: la recaudación de las cuotas por el gobierno y la cooperación internacional. Se mencionaron salidas como las inversiones e instalaciones, pero se discutió si eso podía conducir a la creación de empresas en lugar de sindicatos. Se discutieron formas alternativas de recaudación de las cuotas. Se mencionó la necesidad de tener un proyecto de organización claro que impida que el sindicato sea manejado por intereses económicos.

Actualización de las organizaciones y de sus planteamientos

¿Tienen vigencia las viejas reivindicaciones y luchas del sindicalismo docente (carrera docente, contenidos curriculares, profesionalización de los/as docentes)? ¿Cómo tomar en cuenta que se trabaja en un sector de mucho interés para el capital (servicios) aunque aún públicos? Ante la tendencia a ampliar la desafiliación antes que la afiliación, ¿será válido pensar en una lógica diferente? ¿Se pueden cualificar más las dirigencias para que tengan mayor impacto? ¿Cómo enfrentar al neoliberalismo? ¿La oferta sindical es válida para jóvenes, quienes están en la sintonía de lo individual, y tienen flojera para organizarse? ¿La organización debe ofrecer algo más que lo político y tener una oferta social?

¿Cómo entender y cómo visualizar la mercantilización de la educación?

Se discutió si la mercantilización de la educación es o no es lo mismo que la

comercialización y la privatización y qué importancia tendría esa diferencia. ¿Qué diferencia tienen esos procesos cuando se trata de escuelas públicas o privadas? ¿Tienen estos procesos una presencia más allá de los TLC y la AGCS o no?

Género y preferencias sexuales.

Se señaló que no es un tema de tolerancia, sino de respeto, de derechos humanos. Algunas intervenciones parecieron confundir las preferencias sexuales con anormalidad y perversidad y otras intervenciones lo señalaron.

Los procesos de formación

No en todos los casos se da la misma importancia a la formación de los/as afiliados/as y dirigentes de las organizaciones. Algunos sindicatos tienen escuelas de formación, otros tienen programas de capacitación y otros han descuidado la formación.

La gran pregunta que debe responderse es

¿Están las organizaciones preparadas para enfrentar los desafíos actuales? ¿Cuáles son los cambios que se requieren para enfrentar esos desafíos?

La respuesta debe considerar los elementos anteriores y como nudo problemático de la lucha la conciencia que se genera con información, formación y participación democrática.

IV. Cambios sugeridos

Los cambios que se requieren en las organizaciones deben partir de un examen cuidadoso de los temas y aspectos apuntados, más otros que cada organización logre identificar. Mientras tanto, hay algunas sugerencias que se han hecho en los talleres del proyecto y que, si bien no necesariamente coherentes entre ellas, consideramos conveniente incorporar en este documento.

Sobre la capacidad de propuesta

- Para ello se ha considerado conveniente:
- Conformar equipos especializados en diferentes áreas
 - Desarrollar procesos de formación, reflexión, estudio, investigación y asesoría,
 - Mejorar la comunicación interna y utilizar nuevas tecnologías



- Promover la unidad sectorial y la formación de frentes
- Formar cuadros político-sindicales.
- Modificar los estatutos para responder a la nueva realidad

Sobre la incorporación de diversos sectores

Para ello se recomienda:

- Para la incorporación de diversos grupos étnicos: formar docentes bilingües, facilitar la participación de sus representantes en los comités ejecutivos.
- Para la incorporación de las mujeres: promover su participación en los comités ejecutivos, reforzar su formación para lograr su apoderamiento.
- Para la incorporación de jóvenes: realizar campañas de información, capacitación, jornadas deportivas, trabajo con medio ambiente; vincular a la organización con estudiantes; crear una coordinadora nacional y regional.
- Para la incorporación de desempleados/as: crear una coordinadora nacional y regional; buscar formas para su incorporación.
- Para la incorporación de GLBT: generar información, defender su derecho al trabajo y a los derechos laborales, difundir información sobre VIH y prevención, incorporar sus intereses en la contratación colectiva, realizar análisis y discusiones profundas sobre el tema.
- En general: abrir espacios para todos los sectores; abrir espacios para el impulso de la educación; promover la expresión, el respeto y el ejercicio de los derechos de los diferentes grupos; promover la creación de políticas públicas; preparar liderazgos para el relevo generacional y para acceder al poder político en todos los niveles; cambiar los estatutos para tener cuotas de participación en las estructuras de dirección; realizar programas para incorporar las necesidades de la comunidad (maestro y comunidad); construir organizaciones más grandes, combativas y solidarias; mejorar la formación; realizar el trabajo con una dimensión geográfica.
- Tender redes y construir el movimiento popular para la construcción político-social

y cultural en América Latina.

- Trabajar en los diferentes niveles del sector educación y en el sector público y privado.

Sobre el escenario político estatal.

Los cambios que se han recomendado son:

- Capacitar a la dirigencia y motivarla sobre dicho escenario.
- Realizar campañas para informar y vincular a la comunidad educativa.
- Realizar diálogos con diversos patronos (estado y empresarios).
- Construir unidad sindical.
- Elevar la lucha económica a la lucha política.
- Lograr mayor interlocución ante los órganos de educación.
- Lograr el reconocimiento legal de la organización cuando no existe.

Sobre las condiciones laborales

Los cambios señalados han sido:

- Defender los derechos laborales y sociales en el marco legal.
- Levantar la bandera de los interinos y provisionales.
- Buscar el cumplimiento de la estabilidad a nivel constitucional.
- Garantizar la representación de quienes son contratados/as en nuevas formas y de quienes están desempleados/as.
- Rediseñar nuevas formas de designación docente para eliminar la partidización de los cargos.
- Ampliar la discusión sobre el neoliberalismo y su impacto en el ámbito laboral.
- Ampliar la solidaridad internacional para combatir el neoliberalismo.
- Incorporar o ampliar la temática de los riesgos de la salud en los/as docentes.

Sobre la democracia interna

Los cambios propuestos son:

- Generar capacidad de decisión desde abajo y horizontalizada.
- Respetar la autonomía de decisión de los sindicatos en las confederaciones y centrales.
- Promover la participación real y efectiva y la representación. Por ejemplo, con guarderías y una red virtual de referentes por escuela.

- Ampliar la formación para que haya participación informada.
- Mejorar la comunicación con mecanismos más fluidos para lograr mayor legitimidad y compromisos.
- Promover la formación de cuadros para integrar las directivas.
- Dar seguimiento y controlar la gestión de las autoridades.
- Intercambiar con el comité ejecutivo y en el congreso.
- Trabajar para lograr consensos.
- Desarrollar el centralismo democrático bien entendido.
- Realizar elecciones universales con debates sobre la democracia.
- Realizar elecciones de representantes por zona en las mismas zonas.
- Cambiar métodos y procedimientos que se consideren sectarios y burocráticos.
- Ampliar la afiliación.
- Realizar investigación para elaborar un perfil del/a trabajador/a en los establecimientos privados.
- Asegurar la integración de las directivas en las actividades de las filiales.
- Superar las barreras que existen para la participación de las bases en las banderas generales.
- Lograr la participación de las minorías en las resoluciones del colectivo.

Sobre la autonomía financiera.

Se mencionaron:

- Para mejorar la recaudación y el monto de las cuotas: lograr, en los pactos colectivos, la recaudación por parte del patrono; negociar la recaudación de cuotas con los bancos; aumentar el monto de las cuotas; concienciar a los/as afiliados/as para que coticen directamente; mejorar la comunicación; ampliar los beneficios y las instalaciones.
- Sobre el uso de los recursos: usarlos en forma adecuada; lograr transparencia en el uso de los recursos.
- También un grupo analizó que en perspectiva y para lograr la autonomía sindical, el mecanismo adecuado es que el sindicato recolecte directamente la cuota de afiliación directamente, sin pasar por los mecanismos

de deducción ya sea por parte del gobierno o la empresa privada.

Sobre la autonomía política

Se mencionaron los siguientes:

- Ampliar la formación y revisar los perfiles de los/as candidatos/as a dirigentes.
- Redefinir la relación con el partido.
- Utilizar los partidos (en lugar de ser utilizados por ellos) para impedir la comercialización y la privatización de la educación.
- Abrir la organización a sectores que no son del partido.
- Hacer conciencia de que primero es el gremio y después el partido.

Sobre la formación sindical.

Se propone:

- Crear o renovar la escuela de formación.
- Elaborar un plan estratégico de formación, consolidar los programas existentes o realizar acciones de formación con las filiales.
- Involucrar a jóvenes.
- Mejorar el uso de los recursos.
- Desarrollar medios escritos y aprovechar otros medios.
- Ampliar la capacitación a todas/os las/os afiliadas/os para preparar cuadros.
- Hacer convenios con las universidades.
- Exigir a las directivas que se mantengan las/os capacitadoras/es para dar seguimiento a la formación.
- Ampliar la inversión en formación.

Sobre la unidad magisterial

Se recomienda:

- Generar o consolidar procesos de unidad orgánica.
- Incorporar a la organización en organizaciones regionales y mundiales.
- Ampliar las alianzas con otros sindicatos.
- Aumentar el número de filiales.
- Realizar acciones para mejorar la integración de la red pública con el sector privado de la educación.
- Definir la participación en centrales de trabajadores/as.
- Incorporarse en el debate y tener presencia en el MERCOSUR.

En algunas de estas propuestas de cambio no queda claro cómo se podrían

lograr esos cambios, de manera que queda pendiente discutir su pertenencia y los mecanismos para trasladarlos a las agendas de las organizaciones y para lograr su implementación.

V. Recapitulación

Para continuar con el trabajo que hemos venido realizando dentro de este proyecto, conviene plantear algunas preguntas.

Sobre la organización y la estructura de los sindicatos:

- ¿Están los sindicatos preparados para enfrentar los desafíos actuales?
- ¿Qué tipo de organización sindical tenemos actualmente en el sector de la educación en América Latina?
- ¿Qué tipo de organización sindical deberíamos tener en el sector de la educación en América Latina, para responder a las nuevas condiciones sociales, políticas y culturales de nuestra región y del mundo?
- ¿Qué debemos hacer para pasar de la primera a la segunda?
- ¿Qué tipo de estructura tenemos actualmente en el sector de la educación en América Latina?
- ¿Qué tipo de estructura deberíamos tener en los sindicatos del sector educación en América Latina para responder a las nuevas condiciones sociales, políticas y culturales de nuestra región y del mundo?
- ¿Qué debemos hacer para pasar de la primera a la segunda?

Sobre los ejes de atención:

- ¿Cuáles son los ejes centrales que deben orientar nuestro trabajo de transformación de la organización y la estructura de los sindicatos en el sector de la educación en América Latina?
- ¿La relación con el contexto actual? ¿con un proyecto de sociedad? ¿con las nuevas necesidades de las/os educadoras/es?
- ¿La relación con el Estado? ¿Con la política económica y social? ¿Con la política sindical? ¿Con los partidos políticos? ¿Con el gobierno? ¿Con otros sectores sociales?
- ¿La relación con el sistema educativo?
- ¿La relación con la política educativa de

los organismos internacional, del gobierno y de los empresarios?

- ¿La relación con la legalidad internacional, nacional o de las organizaciones?
- ¿La relación con la construcción del movimiento de hecho, más allá de la legalidad?
- ¿La legitimidad ante la sociedad?
- ¿La capacidad de incidencia política y social?

Sobre la construcción de la democracia interna

- ¿De qué hablamos cuando decimos democracia interna?
- ¿A cuáles sectores afilian los sindicatos? ¿Quedan algunos por fuera?
- ¿Cuál es la cobertura regional de los sindicatos? ¿Debe ampliarse?
- ¿Cuál es la cobertura institucional de los sindicatos? ¿Es suficiente?
- ¿Hay pluralismo? ¿Hegemonía? ¿Cómo se combinan ambos?
- ¿Hay centralismo democrático? ¿Es más centralismo o más democrático?
- ¿Hay, en la práctica, libertad de afiliación política en los sindicatos?
- ¿Hay, en la práctica, libertad con relación a las preferencias sexuales?
- ¿Hay, en la práctica, espacios de participación para mujeres?
- ¿Hay, en la práctica, espacios de participación para las minorías étnicas, regionales, jóvenes, etc.?
- ¿Es adecuada la relación dirigencia-base? Si no, ¿qué hay que cambiar?
- ¿Hay flujos adecuados de información y control?
- ¿Es conveniente la extensión de las actividades hacia aquellas de carácter comercial o financiero?
- ¿Se están preparando generaciones de relevo?
- ¿Se renueva la dirigencia de la organización y se incorporan nuevos sectores?

Sobre las capacidades de la organización

- ¿Se aprovechan y potencian las capacidades de los sindicatos?
- ¿Se basa el trabajo en análisis de fondo de la situación actual a nivel internacional, nacional e interno de los sindicatos?



- ¿Se ha analizado a fondo la transformación del Estado, la mercantilización de la educación y la transformación del mundo del trabajo?
- ¿Se ha desarrollado la capacidad de propuesta con planteamientos actualizados y concretos?
- ¿Se ha formado a las/os afiliadas/os y dirigentes para construir propuestas alternativas frente a los desafíos actuales?
- ¿Se desarrolla la relación con la comunidad educativa?

Sobre la formación sindical:

- ¿Está la formación de las/os afiliadas/os integrada a los planes y estrategias del sindicato?
- ¿Se planifica la formación?
- ¿Tienen acceso a la formación afiliadas/os de todos los niveles del sindicato?

Sobre la autonomía sindical

- ¿Estamos frente a organizaciones realmente autónomas?
- ¿Cómo se entiende la autonomía sindical políticamente y financieramente?
- ¿Qué se requiere hacer para obtener esa autonomía?

Sobre la construcción del movimiento sindical y social:

- ¿Se participa en procesos de construcción de un movimiento social alternativo, amplio y plural?
- ¿Se construyen relaciones con otros sindicatos del sector educación?
- ¿Se construyen relaciones con otros sindicatos de otros sectores?
- ¿Se construyen relaciones con el resto del movimiento social nacional e internacional? De lo contrario ¿qué se requiere para avanzar en esa dirección?



ITF, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

EL CONVENIO COLECTIVO TRANSNACIONAL DE ITF PARA EL TRANSPORTE MARITIMO



206



Presentación

La ITF es una federación internacional de sindicatos de trabajadores y trabajadoras del transporte, pudiendo afiliarse a la misma cualquier sindicato independiente, que cuente con miembros en esa industria. Son miembros de la ITF más de 780 sindicatos, que representan a 4,7 millones de trabajadores y trabajadoras del transporte en 155 países. La ITF tiene sede central en Londres y oficinas en Nairobi, Ouagadougou, Tokio, Nueva Delhi, Río de Janeiro, Amman, Moscú y Bruselas.

Los objetivos de la ITF son:

- promover el respeto a los derechos humanos y sindicales en todo el mundo
- trabajar a favor de la paz, sobre la base de la justicia social y el progreso económico
- asistir a los sindicatos afiliados a defender los intereses de sus miembros
- proporcionar servicios de investigación e información a sus afiliados
- proporcionar asistencia general a los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras del transporte que experimentan dificultades

Aunque la gama de actividades de la ITF es muy amplia, dichas actividades podrían resumirse bajo tres encabezamientos clave: representación, información, solidaridad práctica

La ITF representa los intereses de los sindicatos del transporte en organizaciones que toman decisiones relativas a los puestos de trabajo, condiciones de empleo o seguridad en la industria del transporte, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Organización de la Aviación Civil Internacional (OACI).

Una importante función de la ITF es informar y asesorar a sus afiliados sobre los acontecimientos que se producen en la industria del transporte de otros países o regiones del mundo. La ITF mantiene también un departamento especializado de formación, dedicado al desarrollo de sindicatos del transporte fuertes y democráticos. La ITF organiza la solidaridad internacional, cuando los sindicatos del

transporte de un país se encuentran en conflicto con empleadores o con el Gobierno y necesitan la asistencia directa de sindicatos de otros países. El tipo de solidaridad necesaria puede ser desde mensajes de protesta, manifestaciones y la aplicación de presión política hasta la adopción de medidas industriales directas tales como huelgas, boicots, etc.

I. La Sección Gente de Mar y las Banderas de Conveniencia (BDC)

La ITF representa los intereses de los marinos en el mundo entero, de los cuales 600,000 son miembros de sindicatos afiliados a la ITF. Trabaja para mejorar sus condiciones de trabajo, y para asegurar una adecuada regulación de la industria naviera. La ITF ayuda a las tripulaciones independientemente de sus nacionalidades o de la bandera que enarbolan sus navíos.

La Sección proporciona coordinación internacional para, y en apoyo de, los sindicatos afiliados y a marinos en forma individual a través de:

- participación con OIT, OMI, OCDE y otras agencias internacionales
- asistencia a los marinos.
- establecimiento de políticas a través de comités donde los sindicatos afiliados se encuentran representados.
- suministro y difusión de información.

Uno de los ejes del trabajo de la Sección es la campaña mundial contra el uso de banderas de conveniencia (BDC) por parte de armadores o gestores que utilizan banderas distintas de las del registro de su país.

Los buques con BDC son aproximadamente el 40% de la flota mundial. El mayor registro por número de buques es Panamá, que cuenta con cuatro veces el número de buques del segundo mayor registro, Liberia.

La ITF se opone al sistema de BDC desde hace más de 60 años, en el entendimiento de que los armadores prefieren este tipo de registro para tener libertad de contratar mano de obra barata, evitando la legisla-

ción y los sindicatos nacionales, y evadir impuestos (o pagar lo menos posible).

En los registros, la normativa de formación y seguridad es deficiente y no se impone restricción alguna sobre la nacionalidad de la tripulación. En consecuencia, hay marinos que no pueden comunicarse con otros tripulantes, pues no comparten el idioma común, colocando en riesgo la seguridad y la operación eficiente del buque. En muchos casos, estos buques de BDC ni siquiera se administran desde el país al cual la bandera corresponde. Una vez que un buque está registrado bajo una BDC, los diferentes propietarios contratan entonces a la mano de obra más barata que pueden encontrar, pagan salarios mínimos y recortan costos, disminuyendo los niveles de la calidad de vida y las condiciones de trabajo de la tripulación.

Las BDC constituyen una forma de evitar la normativa laboral del país de propiedad de los buques y se convierten en un vehículo para el pago de bajos salarios y para forzar a los marinos a trabajar horas excesivas bajo condiciones de trabajo no seguras. Dado que los buques BDC carecen de nacionalidad real, se hallan más allá del alcance de cualquier sindicato nacional de marinos.

Las BDC poseen un desproporcionado alto porcentaje de accidentes y detenciones de buques por parte del Estado Rector del Puerto respecto a la flota mundial

La globalización ha acelerado el deterioro de esta situación. En un mercado naviero bajo una feroz competencia en permanente aumento, cada nueva BDC se ve forzada a promoverse ofreciendo las tasas más bajas y una reglamentación menor. De esta forma, los armadores, para competir con sus buques, se ven forzados a buscar la forma más económica y menos reglamentada de operar, encontrándola con las BDC. La tendencia al uso de BDC es creciente. Por ejemplo, los armadores japoneses registran casi el 90% de los buques fuera del país.

II. La campaña contra las Banderas de Conveniencia

No existe otra organización sindical internacional que ejerza una influencia tan potente sobre los salarios y condiciones de trabajo de un grupo específico de trabajadores, es decir, los marinos que trabajan a bordo de buques que enarbolan BDC como la ITF.

La ITF se ha visto obligada a asumir, a escala internacional, el papel tradicionalmente ejercido por los sindicatos nacionales, a saber, la organización y negociación en nombre de las tripulaciones BDC.

La campaña de la ITF contra las banderas de conveniencia fue oficialmente lanzada durante el Congreso mundial de 1948, celebrado en Oslo, Noruega, que luego (1952) dio lugar al FPC (Fair Practices Comité – Comité de Prácticas Aceptables). La campaña está constituida por dos elementos:

Las metas de la campaña son:

- eliminar el sistema de BDC y establecer un marco reglamentario para la industria naviera, con un vínculo genuino entre la bandera que un barco enarbola y el lugar donde verdaderamente se asienta y controla su propiedad;
- atacar las condiciones deficientes en los buques y procurar instituir las condiciones aceptables a criterio de la ITF en todos los buques, independientemente de su bandera, utilizando todos los medios políticos, industriales y legales al alcance de la citada ITF;
- proteger y mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores marítimos y asegurar que todos ellos, independientemente de color, nacionalidad, sexo, raza o religión, se encuentren a salvo de la explotación por parte de sus empleadores y de sus representantes;
- fortalecer individualmente a los sindicatos afiliados, en todos los aspectos, de manera de asegurar la puesta en práctica de un mayor grado de cooperación en la campaña.

El principal objetivo ha sido conseguir normas mínimas aceptables, que tengan aplicación a los marinos que trabajan a

bordo en buques con BDC, sea cual fuera su nacionalidad, mediante un Convenio colectivo estándar de la ITF, como base de convenios efectivamente firmados. La ITF defiende que debe existir un “vínculo genuino” entre el propietario real de un buque y el pabellón que este enarbola, de acuerdo con el Convenio de Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (UNCLOS). En los registros BDC no existe tal “vínculo genuino”.

El Departamento Especial de Marinos (SSD) de la ITF forma parte del Secretariado de la ITF quién soporta la Campaña BDC. Un staff de especialistas:

- coordina y suministra información y servicios a la red de Inspectores de buques, que son 137 en los puertos de 45 países de todos los continentes.
- provee asistencia a los sindicatos y a los marinos con problemas o reclamos sobre buques subestándar.
- negocia y monitorea el cumplimiento de los acuerdos aprobados por la ITF para los buques de BDC.
- extiende el ‘certificado azul de la ITF’ a los buques en que se han alcanzado convenios razonables.

Para declarar un registro como BDC, la ITF toma en cuenta hasta que punto hay buques de propiedad extranjera inscriptos en ese registro y, además, considera los siguientes criterios:

- la capacidad y el deseo del Estado de abanderamiento de cumplir las normas mínimas sociales internacionales a bordo de estos buques, y en especial el respeto a los derechos humanos y sindicales, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva con sindicatos de buena fe.
- el historial social, determinado por el grado de ratificación y cumplimiento de los convenios y recomendaciones de la OIT.
- el historial en materia de seguridad y medio ambiente determinado por la ratificación y cumplimiento de los convenciones de la OMI, según se revele en las inspecciones, deficiencias y detenciones efectuadas en la supervisión por el Control del Estado Rector del Puerto (Port State Control).



Los siguientes 32 registros han sido declarados como BDC por el Comité de Prácticas Aceptables de la ITF (un comité conjunto de sindicatos de marinos y de sindicatos de portuarios de la ITF), que lleva a cabo la campaña de la ITF contra las BDC:

Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Bermuda (GB), Bolivia, Birmania, Camboya, Islas Caimán (GB), Comoros, Chipre, Guinea Ecuatorial, Segundo Registro de Francia (FIS), Registro Marítimo Internacional de Alemania (GIS), Georgia, Gibraltar (GB), Honduras, Jamaica, Líbano, Liberia, Malta, Islas Marshall (EUA), Mauricio, Mongolia, Antillas Holandesas, Corea del Norte, Panamá, San Tomás y Príncipe, San Vicente, Sri Lanka, Tonga, Vanuatu.

Con el antecedente de su convenio colectivo estándar, la ITF comenzó en 1998 negociaciones para la firma de un Convenio Colectivo Internacional con el IMEC (Comité Marítimo Internacional de Empleadores), creado en 1940, representando 130 compañías, con 7600 barcos y 185000 trabajadores marítimos. El acuerdo se alcanzó en 2003, y se aplica sobre 4800 buques y 86000 marinos, involucrando a Filipina, India, Rusia, Ucrania, China, Polonia, Burma, Corea y Latvia. Luego de su puesta en funcionamiento en 2004, ha habido nuevas rondas de negociaciones para revisar y profundizar sus contenidos.

Este convenio ha sido destacado recientemente por la OIT como la primera experiencia de las federaciones sindicales internacionales en materia de acuerdos con multinacionales que puede considerarse una negociación colectiva. El instrumento habitual de las federaciones ha sido la firma de acuerdos marco globales o internacionales, de los cuales existen más de setenta, los que son principalmente un diálogo social internacional, sin alcanzar las características de un convenio. Concretamente, OIT ha señalado: "El acuerdo internacional más acabado se

firmó en 2003 entre la ITF y el Comité Marítimo Internacional de Empleadores (IMEC). Se trata de un acuerdo que presenta las características de un verdadero convenio colectivo relativo a los salarios y a las condiciones de trabajo de la gente de mar". A su vez, este convenio se concreta en un momento en que OIT, con el Convenio sobre Trabajo Marítimo (aprobado en la Conferencia del 2006) sistematiza de manera definitiva las normas internacionales preexistentes sobre el sector¹¹

Alrededor del 25% de todos los buques BDC se hallan hoy día cubiertos por convenios de la ITF, que proporcionan protección directa a más de 140.000 marinos. En ausencia de dicho convenio, ITF sugiere a los marinos que comprueben los puntos siguientes:

- no empezar a trabajar en un buque, sin un contrato escrito.
- no firmar nunca un contrato en blanco o un contrato que le obligue a condiciones no especificadas en el mismo o con las que no está familiarizado.
- comprobar si el contrato que va a firmar hace referencia a un convenio de negociación colectiva. En caso afirmativo, asegurarse de que tiene buen conocimiento de las condiciones de dicho convenio y guarde una copia del mismo con su contrato.
- asegurarse de que la duración del contrato está claramente indicada.
- no firmar un contrato que permita la introducción de alteraciones al período contractual a la sola discreción del propietario del buque. Todo cambio en la duración del contrato debería ser de mutuo acuerdo.
- asegurarse siempre de que el contrato establece claramente el salario básico que debe recibir y que se definen también claramente las horas básicas de trabajo (por ejemplo, 40, 44 o 48 horas semanales), teniendo en cuenta que de acuerdo a la OIT el horario básico de trabajo debería ser un máximo de 48 horas semanales (208 horas/mes).

¹¹ Ello sucedió en el Simposio internacional "Celebración de 60 aniversario del Convenio 98: El derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI", Ginebra, octubre 2009., donde se dedicó una mesa especial al tema (con la participación del Coordinador Marítimo de ITF, Stephen Cotton, y del Secretario General del IMEC, Giles Heimann), para luego retomarlo en otra, con la participación de Sharan Burrow, la actual Secretaria General de la CSI (Confederación Sindical Internacional), y un representante de la OIE (Organización Internacional de Empleadores). El documento de base a este evento ("La negociación colectiva sesenta años después de su reconocimiento internacional", por Bernard Gernigon, ya había destacado el antecedente de ITF, y es de este fuente de donde está tomada la cita mencionada en el texto. Otra publicación previa en la misma dirección es "Crossborder social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?", Editor Konstantinos Papadakis, ILS, Instituto Internacional de Estudios Laborales/OIT, Ginebra, 2008). Ver también en esta publicación "The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation", de Nathan Lillie.



- cerciorarse de que el contrato establece claramente la manera como se pagarán las horas extraordinarias y la tarifa correspondiente.
- aceptar el pago de una tarifa plana por hora para todas las horas trabajadas por encima de las horas básicas o una cantidad mensual fija para un número garantizado de horas extraordinarias, en cuyo caso debería quedar claramente establecida la tarifa pagadera por las horas trabajadas por encima de las horas extraordinarias garantizadas. La OIT estipula que todas las horas extraordinarias deberían pagarse, como mínimo, a 1,25 veces la tarifa normal por hora.
- comprobar que el contrato indica claramente el número de días pagados de permiso por mes que, de acuerdo con la OIT, no debería ser inferior a 30 días por año (2,5 días por mes civil).
- asegurarse de que el pago del salario básico, de las horas extraordinarias y del permiso esté indicado de manera clara y por separado en el contrato.
- no firmar nunca un contrato que contenga alguna cláusula en la que se declare que el marino resultará responsable por el pago de cualquier parte de los gastos de su incorporación al buque o de su repatriación.
- no firmar un contrato que diga que el propietario del buque puede retener cualquier parte del salario durante el período del contrato.
- recordar que los contratos individuales de empleo no siempre incluyen información sobre beneficios adicionales. Por consiguiente, debería tratar de obtenerse confirmación (de ser posible, en la forma de un acuerdo escrito o derecho contractual) sobre el tipo de indemnización que deberá pagársele en caso de enfermedad o lesiones sufridas durante el período contractual, fallecimiento (cantidad pagadera al familiar más cercano), pérdida del buque, pérdida de sus enseres personales como consecuencia de la pérdida del buque, terminación prematura del contrato.

- no firmar un contrato que contenga alguna cláusula que restrinja su derecho a afiliarse, ponerse en contacto, consultar o ser representado por un sindicato de su elección.
- asegurarse de que se le proporciona una copia del contrato firmado.
- comprobar que el contrato dice que el marino tiene derecho a los costes de su repatriación.
- comprobar las condiciones para la terminación del contrato, con inclusión del período de notificación que el propietario del buque deberá proporcionar al marino para terminar su contrato.
- recordar que sea cuales fueren las condiciones, cualquier contrato/acuerdo voluntariamente firmado será considerado como legalmente válido en la mayoría de las jurisdicciones.

III. Una evaluación para el año 2009

A menudo, la gente de mar contratada para trabajar a bordo de buques BDC recibe instrucciones de no entrar en contacto con la ITF y, en algunos casos, se les obliga a firmar contratos, en los que así lo prometen. También hay empleadores que firman convenios de la ITF y, a continuación, defraudan a sus tripulaciones pagándoles salarios más bajos, práctica conocida con el nombre de contabilidad doble.

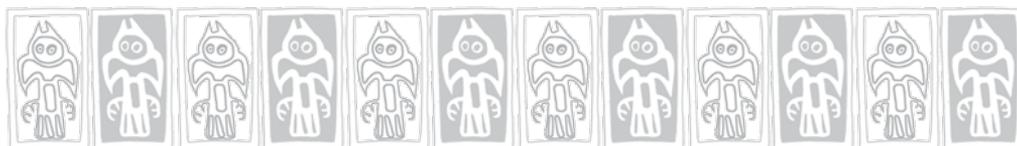
Durante 2009:

- los inspectores de la ITF visitaron un total de 9,562 buques, cubriendo 263.000 marinos. El 83% de las inspecciones se efectuaron en buques con BDC.
- la firma de acuerdos de la ITF sobre salarios y condiciones se aplicó a 30 países.
- se recuperaron 31 millones de dólares en salarios atrasados e indemnizaciones de las tripulaciones
- se adoptaron medidas reivindicativas en apoyo de la campaña de ITF en 22 países y en cuatro continentes.



UNI-Américas

EL INSTRUMENTO DE LOS COMITES DE EMPRESA EN EL SINDICALISMO LATINOAMERICANO



Marcio Monzane

Director de las Secciones Finanzas y Comercio

Presentaciones

Las discusiones del movimiento sindical en relación a los Acuerdo Marcos Globales (AMG, en adelante) pasan por un interesante proceso de transformación, buscando avanzar en la capacidad que tiene este instrumento para interferir en lo cotidiano de la vida de cada trabajador, mejorando las relaciones laborales y logrando traer mejores y más derechos en el universo de las empresas multinacionales en cualquier parte del planeta en que éstas operen.

Los AMG iniciales, conocidos como "acuerdos de primera generación", se originaron en la capacidad que tenían las federaciones sindicales internacionales para lograrlos. Es decir, había una relación directa entre la firma de estos acuerdos y la capacidad del sindicato mundial en producir influencia política y realizar "lobby" en una determinada multinacional. En este sentido hay dos puntos importantes a destacar: Primero, que se crea un nuevo instrumento de trabajo y una nueva posibilidad de negociación colectiva, ahora en ámbito internacional. Segundo, que estos acuerdos eran

muy genéricos y por lo tanto no lograban realmente transformar la realidad de los trabajadores de la manera pretendida por el movimiento sindical.

Frente a estos planteamientos y al hecho de que las empresas multinacionales empezaban a resistirse cada vez más en discutir sus relaciones laborales globalmente, el movimiento sindical inicia la búsqueda de una mejora de sus acciones, creando nuevos acuerdos a través de diferentes formas de presión. Para esto una alternativa fue utilizar un recurso que ya existía, los Comités de Empresas, que hasta entonces eran poco explorados en esta esfera.

I. Origen de los Comités de Empresas

También conocidos como Alianzas de Trabajadores, Consejos de Trabajadores o Red de Trabajadores, el origen de los Comités de Empresas está directamente relacionado a la comprensión del origen de su necesidad.

Con el surgimiento de la globalización y la presencia de grandes empresas multinacionales en escala global, a través de los



procesos de apertura económica, surge una nueva realidad en el mundo laboral, con la intensificación de los procesos de reestructuración productiva y a partir de ellos, los procesos de precarización del trabajo, sumado a la flexibilización de la legislación laboral en la mayoría de los países en desarrollo, para atraer inversiones. Ello ha provocado una desmejora significativa en las condiciones de trabajo y a su vez una disminución de la capacidad de acción de los sindicatos localmente.

Los sindicatos empiezan a tener necesidades no tradicionales. Los sindicatos de países desarrollados necesitan mejorar las condiciones laborales en países en desarrollo y así dificultar la transferencia de los puestos de trabajo a estos países e impedir la generación de una crisis por falta de empleos. Pero, a su vez, los países en desarrollo necesitan alcanzar los niveles de toma de decisiones de las empresas multinacionales, que por lo general, no corresponde a la administración local.

Este conjunto de intereses comunes ha estrechado las relaciones entre estos dos mundos sindicales que desde el punto de vista práctico eran bastante distintos hasta este momento. Un elemento importante en esta nueva relación era la necesidad de conectar los trabajadores de una misma empresa y a partir de este punto, intercambiar información y promover acciones conjuntas. Sectores como Químicos y Metalúrgicos iniciaron estos procesos en la década de 80 y 90, con las huelgas de BASF en 1989 y Firestone en 1993 en Estados Unidos y la de actividades realizadas de forma conjunta entre el sector metalúrgico brasileño y alemán que da inicio a un proceso de integración de los trabajadores en redes o comités de empresas multinacionales.

En UNI el origen de los Comités se da por dos vías bastantes distintas. En Europa y a partir de la creación de los Consejos de Empresa Europeos (CEE) por la Comunidad Europea, los afiliados se vieron obligados a garantizar que estos consejos estuvieran representados por trabajadores relacionados

con el movimiento sindical. Actualmente, su papel es fundamental en la integración de los trabajadores de los países que ingresaron por al bloque recientemente, por lo general en condiciones de desventaja en términos laborales, así como para promover discusiones en cuanto a los aspectos relacionados a la última crisis, en especial las grandes fusiones de empresas multinacionales y la pérdida de puestos de trabajo.

En América, UNI empieza a trabajar en la consolidación de Comités creados de forma conjunta con la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), que ya tenía una estrategia en esta dirección.

II. ¿Por qué y para qué los Comités?

Los Comités permiten un continuo intercambio de información, procurando entender los procesos de transformación y la estrategia de mercadeo de las multinacionales, comparando las prácticas implementadas en las diferentes sucursales en diferentes regiones del planeta. También permite desarrollar rápidos procesos de solidaridad y apoyo mutuo entre los sindicatos, a requerimiento de alguno de sus participantes, para defender derechos que pueden ser desmejorados.

Normalmente los Comités establecen una estrategia conjunta de actuación en una determinada multinacional, lo que facilita discutir e incorporar nuevos derechos y beneficios a sus trabajadores, a través de acciones sindicales conjuntas y de la negociación colectiva local. Un aspecto fundamental es el acceso a la administración central de la empresa, buscando construir un proceso de negociación colectiva internacional.

III. Desafíos

El gran reto en la construcción de los Comités pasa por la búsqueda de su legitimidad, es decir, como será visto por el propio movimiento sindical y, a partir de este punto, cómo interactuar con la empresa multinacional. La legitimidad no siempre está presente cuando hay legalidad, este es el caso de los CEE, cuando no actúan de forma conjunta

con los sindicatos, llevando a convertirse en un instrumento de las mismas multinacionales en la implementación de sus políticas.

El primer paso es lograr que los sindicatos se sientan parte del proceso, permitiendo e incentivando a los afiliados a presentar propuestas, tanto respecto de las acciones sindicales, como a su proceso de conformación, coordinación y desarrollo. También se hace necesario mantener un proceso de comunicación continua entre los miembros del Comité, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de comunicación es fundamental. Conviene crear grupos de discusiones virtuales, fomentar una agenda permanente de debate e incentivar el intercambio de correos, así como divulgar los logros en nivel nacional es una manera de mantener el interés por la comunicación.

También es necesario promover acciones sindicales conjuntas, para que el conjunto de los trabajadores de cada país conozca la existencia del trabajo en red y para que la empresa entienda que los Comités son capaces de promover articulación y movilización de trabajadores. Para ello es necesario identificar entre los afiliados un sindicato que tenga capacidad de potencializar estas actividades, que funcionen como la cadena de transmisión de la acción del comité y que tenga capacidad técnica para apoyar en la producción de materiales de comunicación e investigación que será utilizado por las redes. En general, este sindicato ya cuenta con una relación laboral en el ámbito nacional bastante consolidada, lo que le permite entender y comprender la necesidad de la articulación internacional, así como apoyar sindicatos de menores portes cuando necesario.

Por último, los Comités alcanzan su plenitud de actuación y por consecuencia el máximo de su legitimidad cuando negocian con la empresa multinacional. Esta negociación representa el marco de la existencia de estos Comités en el nuevo modelo, porque fundamenta la actuación y la capacidad de los sindicatos más débiles en lograr una mejor organización en estas multinacionales para el futuro.

IV. ¿Cómo lograr el Acuerdo?

Para llegar a un AMG con una empresa multinacional son importantes algunos elementos. Como ya se vió, lo primero es lograr un Comité con legitimidad suficiente para negociar con la empresa y representar sus trabajadores. Sin embargo, también se hace necesario demostrar la existencia de un problema a ser solucionado, que sobrepase la esfera local, es decir, que exista en diferentes países en que esta multinacional actúa y es específico de la empresa, no fruto de política de gobierno o mala legislación laboral.

Además, no es posible promover cambios estructurales en las relaciones laborales a partir de los AMG o Comité si no se alcanza una articulación más integrada del movimiento sindical local observando otros elementos, como la presión social, la interacción con la sociedad civil y con el total del conjunto de trabajadores.

También es necesario crear la interlocución internacional con la empresa, es decir, el Comité debe promover el diálogo social con esta multinacional. Es fundamental el trabajo de los sindicatos fuertes y del país de origen, pues son los responsables de sostener este proceso ya que es regla que cuando una empresa es requerida para iniciar un proceso de negociación internacional, su primera reacción sea consultar el sindicato en su país de origen y a los sindicatos que para ella son los más importantes y más fuertes políticamente.

Este diálogo se establece de dos maneras, la primera es la más fácil y fue explotada en los acuerdos de primeras generaciones, pero actualmente no es la más común: que la multinacional acepte construir una mesa de diálogo internacional y así promover la relación supranacional a través de los Comités de Empresas y de las federaciones sindicales internacionales, llegando a la firma de los AMG. La segunda situación es encontrar resistencia por parte de las empresas multinacionales, para así tener que construir una estrategia que lleve a



la empresa a buscar el diálogo en el ámbito internacional. Se hace necesario demostrar acción sindical internacional, a través de instrumentos de comunicación, denuncias de los problemas a nivel internacional y presión sindical movilizándolo a los trabajadores. Esto provoca una reacción por parte de la empresa que en muchos casos lleva a la negociación y la firma de un acuerdo. La motivación de los afiliados para desarrollar estas acciones tiene una relación directa con el grado de consolidación del Comité en esta multinacional y cómo sus miembros son capaces de promover estas acciones al interior de sus organizaciones.

V. Contenido de un Acuerdo

Para entender los contenidos de un AMG es necesario entender cuál es la capacidad de negociación en nivel internacional. Como regla, no existe una legislación que defina la negociación internacional, y cuando hay algún tipo de legislación, como en Europa, no se establece qué discutir. Estos procesos dependen mucho de la fuerza de las federaciones, de cuán articulado está su Comité y de cómo están organizados sus trabajadores en nivel nacional. En una multinacional en que las mayorías de los trabajadores están mínimamente organizados en sindicato, con un Comité legítimo y actuante y siendo parte de un sindicato mundial fuerte, los resultados del AMG en general son más provechosos y con más capacidad de influenciar la vida de los trabajadores localmente.

VI. Casos

A continuación revisaremos tres casos de empresas multinacionales del Sector Servicios y los diferentes procesos para la búsqueda de un AMG: el Grupo Español Zara/ Inditex, el Holding Chileno Cencosud, ambos del Sector de Comercio y el Banco Itaú, brasileño y mayor banco del hemisferio sur.

Zara/ Inditex. Esta empresa está constituida por un grupo de sociedades dedicada a la fabricación, distribución y venta de prendas de vestir, calzados y complementos, formada por 8 cadenas independientes, con

más de 90 mil empleados en todo el mundo en 73 países. Recientemente, ha firmado un acuerdo con UNI, en lo cual hubo tres elementos importantes. Primero, que Inditex ya había firmado un convenio con la FITTVC (Federación Internacional de Trabajadores Textil, Vestuario y Cuero), para su sector de producción lo que obligaba a la UNI a promover la discusión para el sector de distribución y ventas. Segundo, la conformación del Comité o Alianza Mundial de Zara e Inditex durante la Conferencia Mundial de Comercio en Dublín, 2009; Y tercero, la participación de los sindicatos de comercio del país sede. En el Acuerdo, la multinacional declara el respecto a los Principios Fundamentales de la OIT, establece puntos relacionados con la jornada de trabajo y con la salud y seguridad de sus trabajadores, procedimientos para que los afiliados de UNI se reúnan con sus trabajadores sin interferencia de la empresa, así como mecanismo de verificación de los cumplimientos del Acuerdo de forma conjunta con UNI.

Cencosud. Esta empresa tiene más de 70 razones sociales distribuidas en Chile, Brasil, Perú, Colombia y Argentina. El grupo cuenta con Supermercados e Hipermercados: 125 Santa Isabel (Chile) y 37 Jumbo (22 en Chile y 15 en Argentina). Además 232 Supermercados en Argentina, 51 en Brasil y 54 en Perú. 27 Tiendas por Departamento Paris, 59 Tiendas de Mejoramiento del hogar conocidas como Easy (24 en Chile, 34 en Argentina, 1 en Colombia), las tarjetas de crédito, Easy, Paris y Jumbo Más, Centros Comerciales e inmobiliaria: 8 en Chile y 13 en Argentina (Unicenter, Alto las Condes y otros), Seguros Paris y el Banco Paris. En Brasil, con la adquisición del grupo de Supermercados e Hipermercado G Barbosa, el Holding Cencosud ya ha alcanzado en Abril de 2009 los 9.857 trabajadores. En Argentina los datos del gobierno federal apuntan en el grupo más de 23 mil trabajadores divididos en sus diferentes unidades de negocio. En Chile, país cuna de la empresa y local donde hay la mayor concentración de las actividades

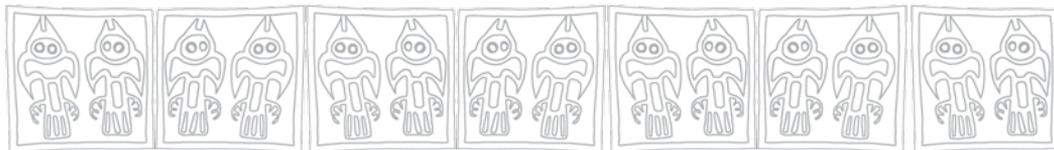
del grupo el número de trabajadores ya sobrepasa los 62 mil. Finalmente en Perú este número ya llega a otros 9.963. UNI se encuentra en proceso de discusión con Cencosud, empresa muy reticente a la negociación colectiva internacional, y para lograrla fue necesario algunos pasos. El primer paso era conocer los sindicatos del Grupo y, para ello visitamos nuestros afiliados en los países en que Cencosud estaba organizado (Brasil, Argentina y Chile). Se promovió una investigación para identificar los problemas existentes en la empresa, y su forma de actuar en estos países.

Otro paso importante fue la realización, en 2009, de un encuentro en Uspallata, Argentina, con la participación de más de 140 sindicalistas de los tres países, donde se creó la Alianza de Trabajadores del Cencosud. Para dificultar la realización del diálogo, la empresa apuntó al problema que se presenta en el país sede, en cuanto a la atomización sindical, afirmando que un AMG con UNI no lo solucionaba. UNI enfrentó esta situación creando una coordinadora de Cencosud en Chile, que representa la mayoría de los sindicatos de esta empresa y elige la representación en la Alianza Internacional. A partir de esta situación, la multinacional chilena aceptó entrar en un proceso de discusiones de los términos para la realización de un Acuerdo Marco Regional con UNI.

Itaú. Este banco tiene en su país sede más de 104 mil trabajadores, 3.724 sucursales, 918 puestos de servicios bancarios, y 29.866 cajeros electrónicos. El banco también está presente en los otros países del Cono Sur: Chile, con 70 sucursales, 48 cajeros electrónicos y 2.060 trabajadores; Argentina, con 81 sucursales, 23 puestos de servicios, 164 cajeros electrónicos y 1.428 trabajadores; Uruguay, con 38 sucursales, 1 puesto de servicios, 32 cajeros electrónicos y 983 trabajadores (incluyendo la financiera OCA); y Paraguay con 19 sucursales, 6 puestos de servicios, 166 cajeros electrónicos y 600 trabajadores. En relación al Comité, la CCSCS había tomado algunas iniciativas, aunque no lo consideraba un caso estratégico. Con la ampliación de sus negocios en 2008 a partir de la compra de los activos financieros del Bank Boston, el Itaú pasó a tener una mayor importancia en el escenario sindical internacional, y ello motivó a UNI a promover un Comité, el que fue creado en Chile a finales de 2008. El Comité desarrolla acciones conjuntas con sus afiliados, investigación para conocer mejor el banco en la región y reuniones periódicas. Como resultado, se ha logrado la primera reunión entre el Comité y la Dirección de Recursos Humanos del banco y se empieza a discutir la posibilidad de la firma de un AMG.



LA ACCIÓN PROFESIONAL EN LA ANTIGUA CMT



Eduardo Estevez Martin
Consejero CSA en la CES,
Confederación Europea de Sindicatos¹

216



Presentación

Como es sabido la CMT (Confederación Mundial de Trabajo) logró establecer, a diferencia de la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y la FSM (Federación Sindical Mundial), la incorporación orgánica de las FIP (Federaciones Internacionales Profesionales), con derechos (elegir y ser elegidos en todos los órganos políticos de la CMT) y obligaciones (pago de cotización). Asimismo, las FIP se obligaban a respetar los Estatutos, acuerdos y resoluciones de los cuerpos orgánicos de la CMT, en cuya elaboración tenían plena participación.

No obstante, en relación con las FIP, a través de los años se conocieron tensiones diversas entre la Acción Profesional y la Acción Interprofesional, en cuanto a su funcionamiento, su inserción en el Secretariado, los alcances de la autonomía, etc.

Aún antes de desarrollarse el proceso que culminara con la creación de la CSI y

del Consejo Global Unions, en diferentes sectores se fueron produciendo procesos de unidad total o parcial, entre o FIP de la CMT y FSI (Federaciones Sindicales Internacionales).

Lamentablemente, al no formar parte las FSI de la CIOSL, no fue posible que el proceso de unidad de los diferentes sectores, formara parte del proceso unitario que dio vida a la CSI y posteriormente a las regionales de la CSI.

En el desarrollo del proceso de negociación entre la CIOSL y la CMT, se fueron acelerando algunos procesos de unidad ya en marcha, se iniciaron otros y algunos se estancaron por diferentes motivos.

La constitución del Consejo Global Unions, constituyó un avance en relación con la total autonomía que caracterizaba a los FSI (que tenían no obstante influencia en la vida de la CIOSL), sin llegar a la plena integración orgánica.

¹ Ha sido Secretario General de la CLASEP (hoy CLATSEP), Vicepresidente INFEDOP, Director del Secretariado Latinoamericano de Acción Sectorial (SELAS/CLAT) y Secretario General Adjunto de la CMT hasta su disolución, para dar vida a la CSI.

I. El proceso en América Latina-Caribe

Por otra parte, no siempre se han alcanzado los mismos resultados en los procesos unitarios a nivel mundial que a nivel latinoamericano, por parte de las FSL (Federaciones Sindicales Latinoamericanas) de la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores).

Es justo destacar que el mayor avance fuera de Europa de este tipo de estructuras se alcanzó en ALC por cuanto la CLAT desarrolló una intensa labor de promoción y organización sectorial, impulsando la constitución de federaciones por sectores económicos y Sociales.

Las FSL se constituían como auténticas Organizaciones Latinoamericanas, siendo al mismo tiempo Regionales de las FIP/CMT. Pero, en coherencia con la concepción de Movimiento de Trabajadores impulsado por la CLAT (y posteriormente asumido por la CMT), en ALC se promovieron algunas organizaciones sectoriales que no tenían referentes en el plano internacional, donde primaba sólo la organización de los trabajadores por Sector de la Economía.

Este fue el caso de la Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Trabajadores (COLACOT), la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Jubilados y Pensionados (CLATJUP) y la Confederación Latinoamericana de Pobladores Marginados (COLAPOM). Estas organizaciones junto con la FELATRAP (hoy FELATRACS, Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Comunicación Social), llegaron a ser reconocidas como FIP/CMT, aunque nunca pudieron alcanzar un desarrollo fuera de ALC.

La promoción y constitución de FSL respondía a los siguientes objetivos fundamentales: 1) promover organizaciones latinoamericanas, funcionales al Proyecto de Comunidad Latinoamericana y Caribeña promovido por la CLAT. 2) desarrollar estructuras en las que las organizaciones nacionales por sector tuvieran mayor acceso y participación activa y decisiva, y 3) como

consecuencia de ello y del alto grado de autonomía para el desarrollo de su política y estrategia en el nivel regional, constituían mecanismos de democratización de la Acción Profesional (o Sectorial) Mundial.

Si bien para el funcionamiento de las FSL fue necesario contar con el apoyo de la solidaridad internacional, para complementar el autofinanciamiento limitado alcanzado por algunas de ellas, esto ha generado una cultura organizativa diferente de la mayoría de los FSI que no tienen estructuras orgánicas regionales, con capacidad de decisión y conducción, independiente de las instancias mundiales, lo cual está dificultando algunos procesos unitarios en marcha en este terreno.

A diferencia del proceso vivido en el campo "interprofesional o intersectorial" donde se acordó la disolución de la CIOSL y la CMT, lo cual se repitió en el plano regional (entre ORIT –Organización Regional Interamericana de Trabajadores- y CLAT, para dar vida a la CSA), las FSL fueron las únicas estructuras sectoriales reconocidas por la CSI y constituyentes del Consejo Global Unions y sólo están promoviendo la integración de las organizaciones provenientes de las FIP/CMT.

II. Detalle por organización

En lo que sigue se sintetizan, de la forma más actualizada posible, los procesos unitarios de las FIP/CMT con las FSL.

FME, Federación Mundial de Empleados. Esta federación cambió su nombre a WOW, World Organizations of Workers en 2007, y no buscó la unidad orgánica con la UNI, lo que se aplica también a sus regionales en ALC (FETRALCOS, comercio y FELATRABS, bancarios). El cambio de nombre ha posibilitado la incorporación de otros dos regionales latinoamericanas que no apoyaron el proceso unitario (FELATRACS, comunicación social-, FLACTUR, hotelería y turismo).

FMTCM, Federación Mundial de Trabajadores de la Construcción y la Madera. Se fusionó con BWINT/ICM. El sector construcción de la FLATIC/CLAT acompañó el proceso.



CSME, Confederación Sindical Mundial de la Enseñanza. Se fusionó con la IE. En ALC, su regional FLATEC no apoyó el proceso y por el momento continúa "independiente". Algunas organizaciones nacionales de la FLATEC han demandado su afiliación a la IE. La FLATEC mantiene relaciones de cooperación con la CEA (Confederación de Educadores de América), conformada por organizaciones afiliadas a la IE y algunas independientes. Recientemente, la FLATEC se ha contactado con organizaciones del sector pertenecientes a centrales afiliadas a la FSM

FITV, Federación Internacional del Textil, Vestido, Calzado y Cuero. La negociación no ha sido fácil, con avances y retrocesos, pero recientemente se ha logrado un acuerdo de unidad. El sector textil de la FLATIC acompañó las negociaciones, con voluntad de lograr la unidad.

FEMTAA, Federación Mundial de Trabajadores de la Agricultura y la Alimentación. Fundada en base a la fusión de las antiguas Federaciones Mundiales de la Agricultura y de la Alimentación de la CMT, fue impactada por la separación de sus afiliadas belgas y holandesas que, en su momento, para poder integrarse en la organización europea del sector, se vieron obligadas a afiliarse a la IUF/UITA. No obstante, debido a una fuerte presencia de organizaciones del sector en los países en vías de desarrollo se mantuvo activa, aunque con una gran debilidad económica debido a que sus organizaciones de base no cuentan en general con recursos suficientes para sustentarla. Se encuentra en proceso avanzado de integración en la IUF/UITA. En ALC, sus regionales son la FELTRA (Agrícolas, Pecuarios y afines) y FLACTUR (Hotelería y Turismo). La FELTRA acompañó el proceso de integración en la IUF/UITA, pero no la FLACTUR, la que se afilió a WOW.

Es importante señalar que tanto en la IUF/UITA como en la FEMTAA, la fusión de los sectores de la agricultura y la alimentación (incluyendo la hotelería) no ha sido bien aceptada por muchas organizaciones que consideran que existen grandes diferencias entre los sectores agrícolas (mayo-

ritariamente campesinos en el tercer mundo) con los de la Industria de la alimentación, la Hotelería y el turismo.

También debe destacarse que hay organizaciones de la Alimentación, la Hotelería y el Turismo vinculadas a las organizaciones de empleados (UNI y la WOW, ver más adelante).

FMTI, Federación Mundial de Trabajadores de las Industrias. Fruto de la unidad de diferentes sectores (metal, químicos e Industrias diversas), la FMTI, ha procesado negociaciones de unidad con diferentes GUF. Hace varios años las organizaciones del metal de Bélgica y Holanda (en proceso similar al vivido por las de la alimentación), se integraron a la Fiom/IMF. Mas recientemente en el marco del proceso unitario CIOSL/CMT, los sectores de la química e industrias diversas se integraron con la ICEM. Las organizaciones del sector afiliadas a la FLATIC acompañaron el proceso y se han integrado a la ICEM. No ha culminado aún la integración de las restantes organizaciones del metal y afines a la FITIM./Fiom.

INFEDOP, Federación Internacional del Personal de los Servicios Públicos. Luego de ser largamente la principal FIP de la CMT, ha perdido fuerza por diferentes factores, aunque conserva una representación significativa en Europa, América Latina, África y menor en Asia. Fruto de diferencias con la ISP, particularmente a nivel europeo, la INFEDOP ha decidido mantenerse como Federación Internacional y demandar su reconocimiento por parte de la CSI. Recientemente, comenzaron algunas negociaciones de unidad con la ISP, luego de la decisión de la organización belga de desafiliarse de la INFEDOP y de integrarse a la ISP. La INFEDOP contaba con dos Regionales Latinoamericanas: La CLATSEP y la CLTC (Comunicaciones). Al fusionarse la CLTC con la FLATT (Transporte) en Latinoamérica, la CLTC decidió integrarse en la FIOST (mundial del transporte).

La CLATSEP en su último congreso decidió apoyar el proceso unitario, para lo cual se ha desvinculado de la INFEDOP y ha

iniciado negociaciones con la ISP. Algunas organizaciones de la CLATSEP ya han acordado pedir su afiliación a la ISP, pero las negociaciones no se han concluido para una integración de la totalidad. Algunas pocas organizaciones continúan acompañando a la INFEDOP en su decisión de rechazar, al menos por ahora, la unidad orgánica con la ISP. Durante el Congreso regional de la ISP (Cartagena, septiembre 2010), se desarrolló una reunión entre ISP y CLATSEP dirigida a profundizar en la relación.

Es importante destacar que en Latinoamérica existe desde hace ya muchos años una organización unitaria: la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Estatales (CLATE). La CLATE agrupa organizaciones con diferente afiliación internacional (INFEDOP, ISP, UIS) e independientes. Es una experiencia unitaria valiosa pues respetando las diferentes afiliaciones ha logrado constituirse en un encuentro unitario y pluralista.

En 2007 se ha realizado un encuentro ISP, CLASEP y CLATE en el que se aprobó una Declaración común en la que se reconocen como las organizaciones actuantes en la Región y expresan su voluntad de coordinarse y cooperar. En la CLATE participan importantes organizaciones nacionales del sector, que no están, por ahora, integradas en el proceso unitario (CSA/CSI). Una integración orgánica de la CLATSEP con la ISP manteniendo el reconocimiento y el apoyo a la CLATE como Organización Independiente pareciera ser la mejor y más viable opción.

FIOST, Federación Internacional de Organizaciones del Transporte. Las negociaciones con la ITF han conocido también avances y retrocesos. No se han cerrado las negociaciones. Su Regional CLTTC acompaña las negociaciones y en general se muestra favorable a avanzar en el proceso unitario.

FELATRACS, Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Comunicación Social (anteriormente FELATRAP). Durante muchos años la decisión de la CMT y de

la CLAT fue trabajar con la FIJ/FIP, a la cual se fueron afiliando las organizaciones del sector de los distintos continentes. La decisión de la FIP de transformarse en una FSI, generó una situación singular que ha perdurado hasta el presente. En América Latina la mayoría son miembros de la Federación Internacional de Periodistas (FIP), y recientemente se incorporaron a la WOW

Un análisis objetivo de los procesos unitarios a nivel de la Acción Profesional, permite señalar que, debido a que el funcionamiento de las FIP/CMT ha estado y está condicionado al apoyo financiero de las organizaciones europeas, las opciones de estas han condicionado y condicionan en muchos casos los procesos unitarios. Asimismo en general las fusiones que se han realizado hasta ahora han contemplado particularmente las aspiraciones de las organizaciones europeas sin una buena resolución de los procesos en los planos regionales

Una dificultad que se constata en la mayoría de los procesos organizativos a nivel sectorial es el referido a las cotizaciones. En general las FSI tienen establecidos montos de cotización por miembro y año más elevadas que las organizaciones Interprofesionales. Dada la debilidad económica y financiera de las organizaciones nacionales sectoriales en muchos países (especialmente las del mundo en desarrollo), constituye un obstáculo a veces insalvable para la incorporación de las organizaciones nacionales y obstaculizan las negociaciones políticas de unidad.

La Acción sectorial (llamada a responder ante los problemas específicos de cada sector) debe estar estrechamente ligada a la acción interprofesional (responsable de atender a los problemas globales del conjunto de los trabajadores). El Consejo Global Unions y la reciente constitución del Consejo Global Unions Américas, deben constituirse en factor fundamental para el logro de este objetivo.



STREETNET

LAS TRABAJADORAS DE VENTA DIRECTA: EL COLECTIVO FEMENINO MÁS INVISIBLE



Oscar Silva
Presidente

Alvaro Orsatti
CSA

220



Presentación

Las trabajadoras del hogar remuneradas han sido habitualmente mostradas con el colectivo femenino más invisible, en relación a la particularidad de su lugar de trabajo. Esta situación está felizmente cambiando, a partir de la promoción de OIT, que va perneando a las sociedades y gobiernos en dirección a asimilarlas al resto de trabajadores. En este contexto, interesa identificar otro colectivo que se mantiene en las sombras de la laborización: las trabajadoras de venta directa.

No parece haber muchas experiencias sindicales sobre este tema. Aquí destacamos el caso argentino, que ubicó el tema hace ya tiempo (más de quince años) aunque solo recientemente comenzó una estrategia activa.

Concretamente, SIVARA (Sindicato de Vendedores Ambulantes de la R.Argentina) contactó a OIT-ACTRAV en América Latina (a través del experto Gerardo Castillo, por entonces funcionario con cobertura en el Cono Sur) y logró apoyo para la realización de talleres experimentales (Buenos Aires, diciembre 2005 y julio 2006). Un informe sobre estas

actividades fue publicado por OIT Oficina en Buenos Aires (“Jóvenes trabajadores de delivery y trabajadoras de venta directa. Dos colectivos laborales ante la Recomendación de OIT sobre la relación de trabajo”).

En 2007, y ya en el marco del Proyecto FSAL, se efectuó un nuevo análisis sobre colectivos no organizados (publicado en “El sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado. Hacia la vigencia de la Recomendación 198 de OIT”, Buenos Aires, 2010).

Finalmente, nuevamente desde el Proyecto FSAL, el seminario subregional para el Cono Sur sobre Autoreforma Sindical (Montevideo, noviembre 2009), incluyó nuevamente el tema, para su promoción en otros países. Por entonces, el colectivo ya había sido incluido entre aquellos destacados por el GTAS en su tipología básica. En esta oportunidad se difundió también el proyecto de norma jurídica elaborado por SIVARA en 2008, y presentado en el Parlamento de Argentina.

CSA se ha interesado en la promoción de este tema, asociándose entonces a CGTRA en la presentación de este informe, como aporte a un futuro intercambio con organizaciones sindicales de otros países de la región, en camino a un enfoque común¹.

Es también un tema de interés de STREET-NET, quien lo promoverá en el futuro inmediato entre sus afiliados de todas las regiones.

1.1 Encuadre general

Las dos modalidades más frecuentes son:

- “puerta a puerta” (door to door) o “uno-a-uno”, donde un vendedor hace una demostración a un consumidor;
- reuniones (party plan), cuando la venta se realiza mediante una explicación y demostración de productos a un grupo de clientes potenciales por parte de un vendedor, generalmente en el hogar de una anfitriona que invita a las personas con este propósito.

Existen otras modalidades de venta:

- la “venta piramidal” o “venta en cadena” que es un plan por el cual se recibe un pago por presentar a otras personas potencialmente compradoras;
- la modalidad multinivel, o marketing de redes (network marketing), mediante ventas realizadas por una red de vendedores directos independientes. Estos vendedores pueden recibir remuneración basada en sus propias ventas y de las ventas generadas por sus redes de otros vendedores reclutados y entrenados para unirse al negocio. La “venta a distancia”, por telemarketing (teléfono, videotexto, teleshopping) o por correo (directo, venta por catálogo, pedidos especializados, venta por avisos en medios gráficos). En estos casos, no existe la presencia física simultánea del proveedor y el consumidor.

A partir de estas modalidades, las empresas utilizan la siguiente definición de la venta directa: “comercialización de bienes de consumo y servicios directamente (face

to face) a los consumidores, generalmente en sus hogares, en el domicilio de otros o en su lugar de trabajo, fuera de un local minorista establecido”.

Los principales rubros son cosmética y cuidado personal, pero también se encuentra: bijouterie, indumentaria, lencería, ropa blanca, baterías de cocina, vajilla, menaje y productos de limpieza, electrodomésticos, alimentos dietéticos y nutricionales, libros.

1.2 Desarrollo mundial

La “venta directa” es un fenómeno mundial de creciente expansión. La World Federation of Direct Selling Associations (WFDSA), creada en 1978, con Secretaría en Washington) tiene afiliadas 1.300 empresas de 53 países. La segunda organización en importancia es la FEDSA (Federación Europea de Asociaciones de Venta Directa), con sede en Bruselas.

La empresa típica del sector es Avon Cosmetics, que ocupa a alrededor de 2 millones de personas en 135 países. Otras empresas importantes son Amway, Mary Key Cosmetics, Tupperware, Betterware, Cristian Lay, Ebel, Forever, Fuller Cosmetics, Herbalife, Jafra.

La WFDSA estima que, a nivel mundial, el negocio de la venta directa mueve 100000 millones de dólares al año, sumando, por partes iguales, la renta obtenida por los distribuidores y el impacto sobre terceros. De este total, EEUU y Japón representan casi el 60%, con 30000 y 27000 millones, respectivamente.

Desde el punto de vista del empleo, las personas involucradas son casi 60 millones, de los cuales casi 14 corresponden a Estados Unidos de América.

1.3 Venta directa en América Latina

Los países de mayor tamaño de América Latina reproducen un fenómeno similar al descripto.

¹ En Brasil, CONTRACS (Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio y Servicios), de la CUT Brasil, y en México, UNT (Unión Nacional de Trabajadores) tienen trabajo en esta materia, en este último caso con el apoyo del Centro de Solidaridad de AFL-CIO. En el campo normativo, un proyecto en Brasil del 2006 ha procurado garantizar una pensión mínima a las vendedoras puerta a puerta, con un menor monto y tiempo mínimo de aportes que otras categorías. En México, Avon acordó (en 1972) con el Instituto Mexicano del Seguro Social un régimen especial denominado “afiliación de comisionistas mercantiles”, encuadrado en el código comercial, que cubría a las trabajadoras de cierta antigüedad y productividad. En el 2003, el IMSS modificó el criterio, considerando que la empresa debía convertir a las promotoras en empleadas o renunciar a que siguieran afiliadas al seguro. Ello provocó un conflicto entre la empresa y el gobierno, por la negativa de éstas, lo que ocasionó la caída de los beneficios de las trabajadoras.



Considerando Brasil, México, Colombia y Argentina, se encuentran similares adscripciones a la WFDSA e importantes volúmenes de venta que, solo en el caso de Brasil, alcanza a 5200 millones de dólares anuales.

Asimismo, el empleo involucrado en esos cuatro países equivale a alrededor de cinco millones de vendedoras.

Entre las empresas que utilizan venta directa para productos de higiene y cosméticos en la región se destaca también la multilatina brasileña Natura, fundada en 1969. Sus ventas anuales que superan los 1500 millones de dólares (a poca distancia de los casi 1700 millones de Avon), ocupando a casi 150000 vendedoras. Natura se ha extendido a Argentina, Chile, Perú, Bolivia, Venezuela y México, ocupando a un mínimo de 300000 vendedoras en el exterior.

1.4. Relaciones de trabajo

Como se anticipó, lo característico del sector es que las empresas no reconocen la condición de dependientes de sus vendedoras y, en cambio, utilizan expresiones como: "revendedores", "agentes comerciales", "distribuidores", "representantes", "franquiciados", "consultores", "dealers", "fuerza de ventas" o directamente "personas miembro de un sistema de distribución" (sitio web de la Cámara y de algunas empresas afiliadas).

En esta dirección, WFDSA aprobó en 1994 (con revisiones posteriores) un Código de ética", referido a las relaciones de las compañías con los consumidores y las vendedoras, así como a las relaciones de las compañías entre sí. De acuerdo con este Código:

- "las compañías requerirán a sus vendedoras, como condición para pertenecer a la organización de ventas de la compañía, adherirse a este código o a reglas de ética que cumplan con sus principios";
- "las compañías darán a sus vendedores un acuerdo escrito que deberá ser firmado por la compañía y el vendedor, conteniendo todos los detalles esenciales de la relación comercial entre ellos. Las compañías informarán a sus vendedores sobre sus

obligaciones legales, incluyendo licencias, registraciones e impuestos";

- "al terminar la relación comercial del vendedor con la compañía, éstas le comprarán cualquier producto no vendido que sea vendible, incluyendo material promocional, auxiliares de venta y demostradores, y le acreditará al vendedor el costo neto original menos un cargo hasta el 10% del valor neto de compra y menos cualquier otro beneficio recibido por el vendedor basado en la compra original de los productos devueltos";

- "las compañías no requerirán o alentarán a los vendedores a comprar productos en cantidades grandes e irrazonables, para lo cual se tendrá en cuenta la relación entre inventario y las posibilidades reales de venta, la naturaleza y la competitividad de los productos y del mercado, y las políticas de la compañía sobre devolución de productos y de dinero";

- "las compañías proveerán a los revendedores con cuentas periódicas relacionadas con las ventas, compras, detalles de ganancia, comisiones, bonos, descuentos, entregas, cancelaciones y todo otro dato relevante. Todos ellos serán pagados sin demora y de acuerdo con pautas comerciales razonables";

- "las compañías ofrecerán adecuada educación y entrenamiento, para capacitar a los vendedores para operar éticamente".

En este contexto, no existen relaciones laborales reconocidas por los empleadores ni beneficios indirectos. El único empleo reconocido es el que realiza tareas administrativas en el local de la empresa, el cual tiene un tamaño ínfimo en comparación con las vendedoras.

II. Un estudio de caso para Argentina

II.1 Datos generales

En la Argentina, las empresas del sector están en su mayor parte nucleadas en la Cámara Argentina de Venta Directa (CAVEDI), creada en 1980, y afiliada local de WFDSA. La Cámara identifica a 25 empresas en el sector, 15 de las cuales están afiliadas².

Las ventas anuales estimadas por la Cámara promedian los 700 millones de dólares anuales, la mayor parte (77%) concentrado en las empresas que representa.

Por otra parte, se observa una creciente presencia de nuevas empresas, diferentes de las clásicas (en este caso, pequeños y medianos fabricantes), que también recurren a esta forma de venta.

CAVEDI informa un promedio de 700000 vendedoras y de 4000 trabajadores dependientes en funciones administrativas. El principal demandante es Avon, con el 42% del total.

El enfoque sobre las relaciones laborales antes comentado queda de manifiesto en las siguientes argumentaciones de CAVEDI:

- entre los objetivos principales de la Cámara está el de “ofrecer oportunidades de ganancia a particulares”;
- “lo que más atrae a los vendedores es poder obtener rendimientos acordes con el esfuerzo y dedicación; contactarse con otra gente, asistir a eventos y recibir reconocimientos; ayudar a financiar la independencia personal; la posibilidad de acceder a una futura carrera de tiempo completo; poder desarrollar su propio negocio”;
- “la venta directa permite elegir cuándo y dónde trabajar, implica poca o ninguna inversión financiera, y no necesita cumplir con ningún requisito específico para comenzar”.

Desde el punto de vista de los consumidores, CAVEDI señala que “hay muchas ventajas en comprar a vendedores directos asociados a empresas legítimas. Los vendedores directos pueden agendar sus visitas de acuerdo con su conveniencia, son conocedores de sus productos y se toman el tiempo para demostrar y explicar los productos personalmente. El comprador puede

sentirse seguro de que el vendedor seguirá las prácticas éticas”.

II.2 Características de las relaciones laborales

Las empresas que utilizan venta directa crean una estructura laboral no registrada como tal, consistente en:

- vendedoras/“promotoras” según el sector empresarial. En el nivel más bajo.
- coordinadoras, en el nivel más alto, que acceden a ese puesto con base en la confianza que la empresa le tiene a lo largo del tiempo, cuando se desempeñaban como vendedoras.
- ayudantes de las coordinadoras, en un plano intermedio. Cada coordinadora puede tener hasta veinte ayudantes.
- fleteros de la empresa, encargados de llevar los productos a las vendedoras o coordinadoras, e incluso de retirar pagos en las cuentas habilitadas para el depósito de las vendedoras.

Las vendedoras son frecuentemente amas de casa, aunque también se encuentran muchas trabajadoras domésticas, así como estudiantes, jubiladas y empleadas en el sector público. Últimamente se observa el ingreso de hombres, generalmente en edades extremas (jóvenes o mayores), que vienen del desempleo.

Las vendedoras son captadas básicamente por las propias coordinadoras quienes, entre sus tareas, tienen la de detectar potenciales vendedoras, para lo que suelen ubicarse en una “sombrija en esquinas o plazas del barrio. Otra vía es directamente la vendedora, quien está autorizada a proponer nuevas colegas, lo que puede merecer un premio, aunque sólo cuando se ha demostrado que son capaces de hacer

2 Durante un seminario realizado por SIVARA con OIT, en junio 2006, las trabajadoras participantes realizaron un ejercicio de ubicación de las empresas del sector (algunas son marcas), a partir de su experiencia y utilizando el listado proporcionado por CAVEDI, con el siguiente resultado:

- Extranjeras: Avon (cosméticos); Mary Kay (cosméticos); Swiss Just. (cosméticos); Fuller (cosméticos); Tupperware (plásticos; acaba de fusionarse con Fuller); Herblife (alimentos dietéticos); Amway (artículos de limpieza); Natura (cosméticos); Vanidan (cosméticos y lencería); OmiPlus (fibras y hierbas); Arbell (cosméticos); Tekel (cosméticos); Bella Vida (medicamentos); Gigot (cosméticos) y Jean Cartier (cosméticos y artículos del hogar).

- Nacionales: Jafra (cosméticos); Círculo de Lectores-Club Argentino del Libro; Essen Aluminio (ollas); Martina di Trento (ropa interior); Amodil (cosméticos); Per.Lei (ropa interior); Analfi Casa Blanca (sábanas); Prestige (ropa); Reino de la Miel (cosméticos); Vida Natural (cosméticos); TSU (cosméticos); Polen (cosméticos); Natubel (ropa interior); Fiorezzi (joyas); Casablanca (blanquería); Candela Thompson (cosméticos); Vanesa Duran (joyas); Alain Delon (ropa blanca); DKA (lencería); Monique (cosméticos) y Marcela Kauri (ropa interior).

3 Respecto de la presencia de hombres, en un taller de SIVARA se identificó el caso de un cartero que hace diez años combina su trabajo con el de la venta directa, ofreciendo productos en los hogares adonde lleva la correspondencia.



el trabajo: para ello, ambas tienen que trabajar juntas durante cinco campañas, y ver los resultados obtenidos.

La coordinadora tiene un vínculo permanente con la vendedora y sus ayudantes, centrado en la provisión de la mercadería y el control, a través de frecuentes llamados telefónicos, para recordarle que ya cierra la campaña o que está por realizarse la reunión. Las coordinadoras organizan reuniones, de dos horas de duración, al comienzo de cada nueva campaña, alquilan un local amplio en el que pueden recibir a entre 800 y 1200 vendedoras. El objetivo de la reunión es hablar de los productos que se venderán, sobre todo si son nuevos, y dar sugerencias sobre técnicas de venta.

Los precios son los fijados en las cartillas de venta. En ocasiones, la vendedora vende más barato los productos, si está especialmente necesitada o si necesita "llegar" al monto mínimo fijado por la empresa, con lo que se hace cargo de la diferencia.

Una forma de vender autorizada por la empresa es en cuotas, con un máximo de cuatro. Pero en este caso, el ingreso de la vendedora se obtiene recién en la última, debiendo antes depositar la proporción del costo total del producto.

Si bien no se prohíbe hacer otro trabajo, existe una presión en contrario, aludiéndose al tiempo que necesitan y a la existencia de premios.

La vendedora debe hacerse cargo a veces del costo básico del folleto o catálogo vinculados a la venta y a la relación con la empresa.

Cuando el cliente pide un producto y luego no lo confirma, la empresa acepta la devolución si se avisa telefónicamente a la coordinadora, en cierto lapso, hasta la siguiente reunión.

Las reuniones de campaña antes mencionadas incluyen actividades formativas. Además, las empresas, obligan a asistir a cursos estructurados de perfeccionamiento.

Toda la tarea gira alrededor de la marca de los productos en venta, con base en un folleto de promoción, que presenta fotos, textos y precios de los productos en venta.

La vendedora puede dejar de trabajar cuando quiera aunque, cuando se trata de vendedoras con experiencia, las coordinadoras tratan de desalentarlas, ofreciendo incluso premios especiales.

No existe horario, si bien las coordinadoras recomiendan dedicar cuatro horas por la mañana y cuatro por la tarde, lo que a veces se extiende a más horas, con el objeto de incrementar su salario.

Las coordinadoras tienen un número que las identifica, al que deben referirse las vendedoras, al momento de realizar los trámites con la empresa referidos a pagos.

El ingreso de las vendedoras varía entre 20 y 30% del valor de tapa de los folletos. La empresa utiliza también un sistema de estímulos, basado en el volumen de ventas alcanzados por las trabajadoras. Generalmente esto consiste en unidades de los productos que están vendiendo, u otros objetos de uso personal o familiar (relojes, sandwicheras). Excepcionalmente, se recuerda el caso de un premio consistente en un viaje a Uruguay.

El ingreso es obtenido a lo largo de una campaña de entre 15 y 21 días. Es la trabajadora la que debe liquidar a la empresa el monto acordado, del valor que figura en el catálogo. La que deposita en un tipo especial de cuentas en los bancos (frecuentemente el Banco Provincia de Buenos Aires), el Correo Argentino, el servicio de rapipago y, en algunos casos, un local de la empresa. Los comprobantes de depósito tienen varios talonarios, que permite el control entre las partes involucradas (vendedora, coordinadora, fletero). Las cuentas son revisadas por empleados de la empresa, quienes extraen periódicamente los montos depositados.

Actualmente, un problema adicional que se observa en la venta directa es que cada vez menos los potenciales clientes abren la puerta a la vendedora, por razones de seguridad.

Las trabajadoras no tienen seguridad social alguna derivada de su relación con las empresas, la cual se ha limitado, a través de las coordinadoras, a recomendarles en algunas oportunidades que se afiliaran a sistemas privados de seguros de vida.

Del análisis efectuado por SIVARA sobre el sector a través de los talleres realizados con OIT, surge que las campañas duran 15 o 21 días, y se basan generalmente en la facilitación (a veces paga) de "cartillas" o "libritos" o "folletos de venta". Algunas combinan varias empresas y productos diferentes. El ingreso promedio obtenido es de entre el 15 y 30% del valor de venta de los productos ofrecidos, lo que equivale a \$350 a 700 por mes.

Actualmente se observa la aparición de vendedoras propiamente independientes, que actúan como "miniempresarias".

En el taller realizado en 2006 por SIVARA con OIT, se contó con la colaboración de la oficina estadística nacional, quien presentó resultados obtenidos de la encuesta a hogares (últimos meses 2004), referido al segmento del trabajo de venta directa cuyas trabajadoras declaran como su ocupación principal. Dentro de este grupo, el 40% ha quedado registrado como trabajadoras "independientes", el 91% no recibe ni hace aportes jubilatorios y el 76% trabaja en el domicilio de los clientes. Asimismo, se detecta un 9% de hombres sobre el total de esta ocupación.

Una de las técnicas de vinculación con futuras revendedoras es el dictado de cursos de capacitación. Por ejemplo, Avon, desde su Fundación para la Mujer, realiza cursos de belleza y estética profesional, imagen y vestuario. En el caso de Mary Kay, se pone el foco en el desarrollo de una "carrera" y "una oportunidad de desarrollo profesional", se comienza por ser "consultora de belleza independiente", para luego ser "líder de grupo" y más tarde "directora de ventas independiente".

Durante el seminario, se obtuvo un balance sobre las condiciones de trabajo y de vida, desde las evaluaciones de las propias trabajadoras. Estas características se presentan en los siguientes testimonios.

"Las empresas imponen las reglas: se toman o se dejan. Hay muchas chicas detrás mío esperando este trabajo."

"No somos trabajadoras independientes por elección, no nos queda otra. No decimos qué lindo, soy independiente. Las razones pueden ser la edad o no tener capacidad suficiente para otro trabajo. Muy pocas utilizamos la venta directa como opción de vida."

"Hay mucha lluvia y mucho sol en la calle, nos resfriamos o nos insolamos (testimonio sobre la situación en Formosa)."

"Tenemos problemas de en las caderas, rodillas y várices por caminar tantas horas."

"Hay un problema con las deudas de los clientes: nos encargan productos y luego no lo pagan. A veces vamos a cobrar a las casas donde dejamos la mercadería ya comprometida y no tienen dinero, con lo que tenemos que volver otras veces. Nos dicen 'vení mañana', por lo que vas y venís todo el tiempo. A veces hay que ir a última hora del día a cobrar, cuando están los clientes."

"Tenemos una doble desprotección, ya que hay inseguridad en la calle. A veces nos han robado y tenemos que responder por ello ante las empresas. Incluso he estado acorralada por los perros. Queremos estar más seguras."

"Los productos que se rompen por llevarlos y traerlos no son reconocidos por las empresas y los tenemos que pagar. A veces nos dan mercadería sin que la hayamos pedido y nos presionan para que la vendamos, aunque no sea fácil."

"A veces se nos denigra, se nos ve como trabajadoras con un trabajo muy fácil, por andar por la calle con un librito."

"Mi esposo me dice 'trabajás tanto por poco dinero, estás desayuno, almuerzo y cena con tus libritos'."

II.3 Hacia un trabajo sindical reivindicativo

Autoevaluaciones

En las siguientes declaraciones de trabajadoras de venta directa recogidas en los talleres aparece el germen de un enfoque de acción sindical:

"Hace treinta o cuarenta años, nadie tenía duda de que éramos independientes, buscando 'una platita para darnos un gusto, comprándonos cositas'. Ahora somos quie-

nes llevan muchas veces el mango a la casa. Por ello, hay que pelearlo desde otro punto.”

“Nos metieron tanto en la cabeza que somos independientes que nos convencimos. Ahora nos estamos dando cuenta cada vez más de nuestra situación.”

“Tantos años de trabajo no pueden quedar así. Nos tienen que reconocer algo, estamos demasiadas horas fuera de la casa.”

“Si hacen tanto hincapié en capacitarnos debe ser porque somos un eje importante de su negocio, si no, nos darían el librito y nos enviarían a la calle.”

“Lo principal ahora es juntar protagonismo, a ver si entre todas podemos cambiar algo. Podemos ser agentes multiplicadores.”

“Estoy orgullosa de este trabajo porque llevamos el alimento al hogar. Lo que necesitamos, más que nada, es dignificarlo.”

Ejercicio de identificación de indicadores sobre relación de trabajo

Durante los talleres, SIVARA aplicó el enfoque de la Recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo, a partir de lo cual las participantes del taller consensuaron una lista de indicadores que podrían ser la base para un trabajo específico sobre esta problemática. Concretamente, las empresas:

- dan a cada trabajadora un código, a los efectos de la identificación laboral.
- obligan a asistir a las conferencias de venta.
- establecen niveles o jerarquías de trabajo, definiendo quién es líder.
- establecen formas y lugares de pago (en efectivo, en un local propio, en rapipago, bancos, etc.).

■ estipulan y promocionan los productos a vender a través de catálogos o cartillas, que las trabajadoras deben comprar al inicio de cada campaña.

■ obligan a adherir a un código de ética.

■ establecen una frecuencia permanente para las campañas.

■ dan premios por volumen de ventas.

■ dan factura de compra por lo que se ha vendido.

Proyecto de ley

SIVARA desarrolla una estrategia de afiliación de trabajadoras de venta directa, y una campaña por la conversión de este régimen en uno asimilable al del trabajo, en relación de dependencia. Para ello, ha considerado central un cambio en la auto-percepción de las trabajadoras de venta directa, en las que predomina un “lavado de cerebro” por parte de sus empleadores, que lleva a que no se consideren como tales (“soy Avon”).

Además de afiliarlas, SIVARA ha realizado gestiones ante la cartera laboral, obteniendo encuentros con la cámara empresaria respectiva, intentando establecer un acuerdo colectivo, para lo cual ha propuesto la creación de una Comisión Paritaria Nacional de Trabajadores de Venta Directa. También ha promovido en 2009 un proyecto de ley, que ha sido apoyado por la CSA (Comunicación del Secretario de Políticas Sociales a la CGTRA, octubre 2008). En el anexo se presenta una selección de contenidos de la fundamentación y el texto completo.

Anexo I

Proyecto de ley presentado a la Cámara de Diputados de la Nación, 2009

Selección de contenidos de la Fundamentación

.... 767.000 trabajadoras están trabajando “puerta a puerta”, ofreciendo cosméticos, perfumes, bijouterie, artefactos, utensilios y accesorios de cocina, entre otros productos, que se brindan diariamente, sin conocer horarios ni francos y sin limitación alguna

en los horarios de trabajo, para que ello no afecte sus ingresos. Para algunos son “reventadoras”, “promotoras”, “consultoras”, “intermediarias” fuerza de venta.

...el proceso de venta directa consiste en reclutar a vendedoras (en su mayoría muje-



res) a las que en principio -y con algunas variantes- se les entregarán los productos a comercializar a un determinado precio estipulado en los folletos y/o revistas provistos por las empresas e inmodificables.

La "revendedora", a la que se le asigna una zona de comercialización en general bajo la forma "puerta a puerta" o con algunas variantes, no están en condiciones por horarios de trabajo y se las instruye mediante demostraciones sobre las propiedades de los productos, a través de cursos a los que deben asistir sin reconocimiento alguno. El sistema de ascenso en muchos casos reconoce a una vendedora, seguida de una "líder de grupo" y de una "coordinadora de venta".

En nuestro esquema normativo, el colectivo de las trabajadoras de empresas de venta directa, no se encuentra actualmente encuadrado dentro de la legislación laboral ... La relación actual jurídica entre la empresa y la revendedora -tal es el nombre asignado en general- a partir de la firma del contrato de adhesión, se rige por las normas dimanantes del derecho comercial y civil. El contrato contiene todos los detalles esenciales de la relación e incluye el código de ética para con el cliente.

La empresa, con la implementación sistemática de ese esquema, al margen de cualquier ventaja laboral, se asegura sin asumir riesgo empresario alguno, muchísimas ventajas unilaterales de rentabilidad y competitividad. Dentro del sistema de contrato individual no asume costos como consecuencia de suspensiones, despidos, licencias pagas, seguridad social, así como se desentiende del mantenimiento de locales comerciales, con sus respectivas cargas municipales, provinciales, aportes al fisco, etc. Dentro de las relaciones colectivas no debe negociar condiciones o salarios con sindicatos, no está sometida a paros ni huelgas ni realiza aportes a sus obras sociales.

...este proyecto de ley intenta incorporar definitivamente a esta actividad al régimen legal vigente, dando un marco legal protector de piso, para que después de sancionada sean los representantes de los trabajadores

los que negocien en paritarias con la Cámara Empresaria de Venta Directa convenios y condiciones de trabajo, como los actores sociales idóneos que son.

... Por otra parte cabe destacar la importancia de la Recomendación sobre la relación de trabajo 198 de la OIT en el marco del tema que nos ocupa. Esta Recomendación es obligatoria para la Argentina por ser miembro de la OIT.

TEXTO

ARTICULO 1: Quedan comprendidos en la presente ley los trabajadores/as vendedores/as de empresas de venta directa, exclusivos o no, que haciendo de esa su actividad habitual o no y en representación de una o más empresas, comercializan bienes de consumo y servicios directamente a los consumidores, generalmente en sus hogares o en el domicilio de otros o en su lugar de trabajo, y de manera más general fuera de los locales comerciales establecidos.

La presente ley es de orden público y será nula toda convención o acto jurídico por el cual el trabajador/a renuncie a los derechos, beneficios y garantías que fije la presente o implique su reducción.

ARTICULO 2: Conforme lo establecido en el artículo anterior, se encuentran comprendidos los trabajadores/as vendedores/as con los distintos nombres con que se acostumbra a llamarlos: revendedores, agentes comerciales, distribuidores, promotoras, consultores, fuerza de venta, personas miembros de un sistema de distribución de una compañía de ventas directa, u otra denominación que se les diera o pretendiera para su calificación.

ARTICULO 3: Se entenderá que existe relación de dependencia cuando se acrediten algunos de los siguientes requisitos sin solución de continuidad por el término de tres meses:

- a) Que venda a nombre y por cuenta de su o sus representados
- b) Que venda con las condiciones y precios de venta fijados por sus representados.
- c) Que realice su prestación dentro de una zona determinada o de posible determinación.



d) Que se percibe una comisión por venta, premio, ganancia o cualquier otro tipo de remuneración.

En ningún caso las condiciones contractuales firmadas por los trabajadores en los contratos de adhesión con las empresas o industrias dedicadas a la venta directa, serán utilizadas en pejus del trabajador.

ARTICULO 4: Cualquiera sea la base o forma de remuneración estipulada para su liquidación se abonará:

Un monto fijo en todos los casos y liquidado en forma mensual, aún cuando las operaciones no fuesen concertadas entre la vendedora de zona y el cliente. El importe será derivado para su fijación a la Comisión Paritaria creada por la presente ley

ARTICULO 5: Los recibos que acrediten el pago de las remuneraciones deberán ser conformados en doble ejemplar, firmados por la empresa o su representante legal y deberán contener:

- a) Lugar y Fecha.
- b) Nombre o razón social de la empresa
- c) Nombre y apellido del trabajador/a vendedor/a.
- d) Concepto y monto total de la retribución.

ARTICULO 6: Los comerciantes o industriales llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el cual se harán las siguientes anotaciones.

- a) Nombre, apellido, fecha de ingreso del vendedor.

b) Comisión, sueldo, viático y/o toda otra remuneración

c) Determinación de zona asignada de cada trabajador- vendedor

d) Naturaleza de la mercadería a vender.

ARTICULO 7: No será responsable el trabajador/a vendedor/a por la insolvencia del cliente salvo dolo o culpa grave.-

ARTICULO 8: Créase la Comisión Paritaria Nacional de trabajadores de venta directa, que estará representada por tres representantes obreros designados por el Sindicato de Vendedores Ambulantes de la República Argentina SIVARA y tres representantes de la Cámara Argentina de Venta Directa y/o las instituciones que en el futuro representen al sector empresario.

ARTICULO 9: Derogase toda disposición que se oponga a la presente ley.

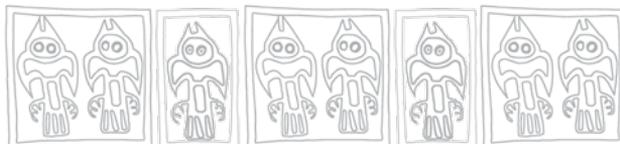
ARTICULO 10: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será autoridad de aplicación de la presente ley.

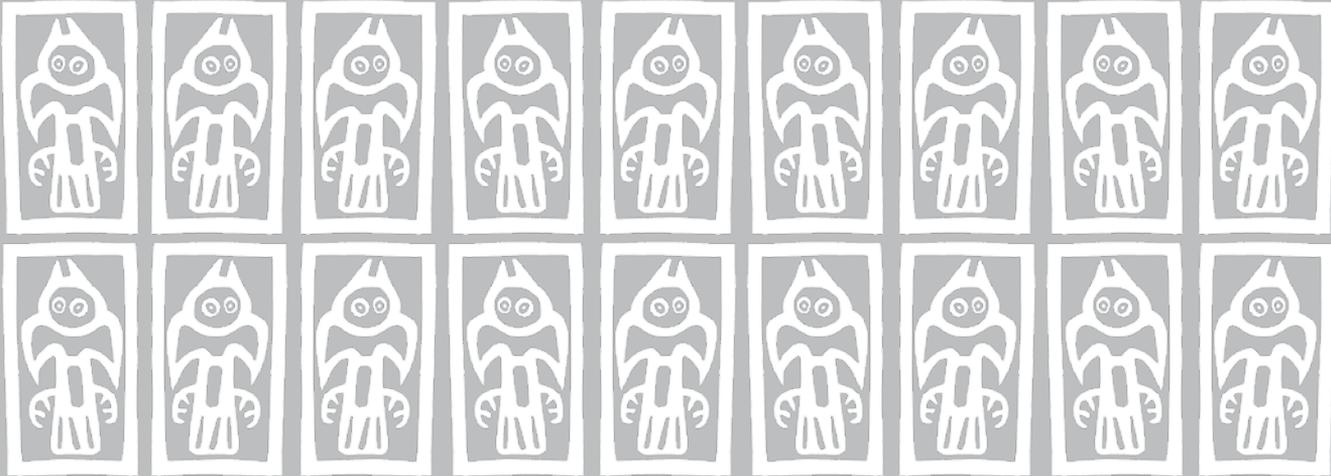
ARTICULO 11: Las acciones emergentes de la presente ley prescriben a los dos años.

ARTICULO 12: Hasta tanto se constituya la Comisión Paritaria creada por esta ley, el Poder Ejecutivo fijará el importe mínimo a que se refiere el artículo 4.-

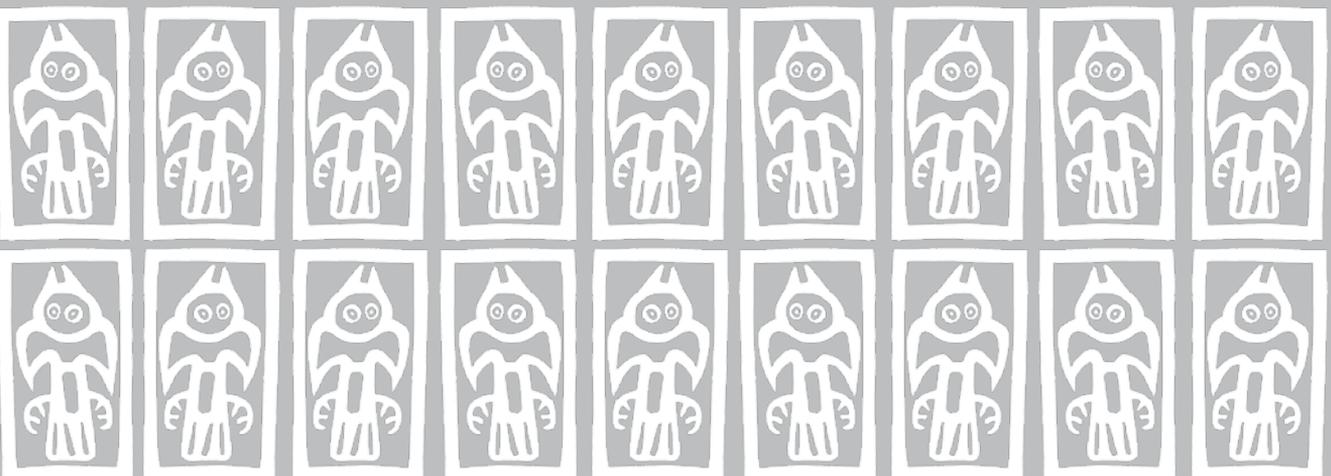
ARTICULO 13: Los trabajadores/as vendedores/as que se encuentren trabajando para una empresa al momento de la entrada en vigencia de la presente, accederán desde sus sanción a los beneficios que otorga.-

ARTICULO 14: De forma.



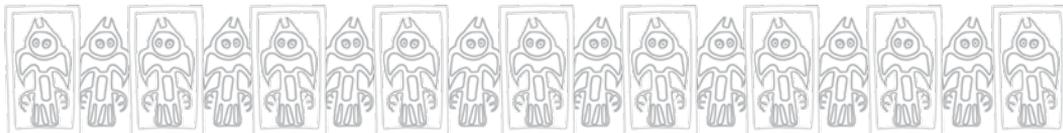


V
EXPERIENCIAS
EXTRARREGIONALES



UGT, Unión General de Trabajadores de España

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL PARA UNA AUTORREFORMA DE LA UGT¹



José Manzanares

Director del ISCOD-UGT

Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo

230



Presentación

El Informe que resumimos, recoge los resultados de un trabajo de análisis (*trabajo de campo*) y las conclusiones derivadas del mismo, el primero dentro de una línea de investigación que ha continuado hasta 2009-10 sobre el Sindicalismo en el siglo XXI. El objetivo era explorar algunas de las razones que pueden explicar la pérdida de eficacia en la respuesta sindical. Dicho objetivo general, se desarrolló a partir de otros objetivos específicos:

a) explorar el discurso de los dirigentes sindicales sobre qué significa para una organización sindical ser eficaz en el marco actual de relaciones laborales. En relación con este objetivo, se trataron temas como: qué metas debe conseguir un sindicato que sea eficaz en la actualidad; en qué medida la organización puede estar guiándose por objetivos irrelevantes o desfasados; qué tipo de actividades desempeñan los dirigentes

sindicales y en qué medida son eficaces; y cuáles son las actuaciones que "idealmente" caracterizan a un dirigente eficaz.

b) Analizar el discurso de los dirigentes sobre aquellas condiciones, personales y del contexto, que consideran hacen posible que su actuación resulte eficaz en la consecución de los objetivos sindicales.

Los temas tratados en esta categoría incluyen la relación de la eficacia de un dirigente con las siguientes dimensiones o variables: las características personales; los factores motivadores de la actividad sindical; el papel de la formación y la profesionalización; el efecto de los grupos de trabajo, y el impacto de la estructura y los procesos organizacionales.

La metodología utilizada consideró lo más oportuno dar voz a aquellos implicados directamente en la dirección de la propia organización sindical. El/los discurso/s

¹ Este artículo es una síntesis de la investigación "Análisis de la eficacia de las organizaciones sindicales en el marco de las nuevas relaciones laborales" (2005-2006), por Convenio entre la UGT y el Área de Psicología Social -Equipo InPsitro-, coordinado por el Profesor David Martínez, de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) de Madrid. Por UGT, la responsabilidad estuvo a cargo de la Secretaria de Organización Confederal (Alberto Pérez García) y la Escuela Julián Besteiro, a través de su Director, José Manzanares Núñez.

de los dirigentes sindicales sobre los temas recogidos en los objetivos ofrece/n una información privilegiada. El informe devuelve de una forma estructurada la información y los argumentos expuestos por los dirigentes sindicales sobre la eficacia de las organizaciones sindicales.

Asimismo, el documento final pretendía constituirse en una herramienta para fomentar un debate riguroso dentro de la organización, que posibilitara el diseño de líneas de acción orientadas a responder a los retos que afrontan las organizaciones sindicales en el siglo XXI. Como corresponde con la técnica empleada, los temas tratados y el contenido de los mismos no coinciden exactamente con los planteados inicialmente por los investigadores. En el transcurso de la conversación, los dirigentes fueron planteando y desarrollando temas que, aunque relacionados con la eficacia organizacional, no estaban incluidos en el planteamiento inicial. Puesto que, como ya se señaló, el objetivo prioritario del estudio era captar la visión de los propios dirigentes sindicales esa información ha sido incorporada al estudio.

El material obtenido durante el desarrollo de los grupos de discusión ha sido estructurado en tres grandes bloques (I a III) que desarrollaremos:

- el primero, se centra en el “diagnóstico” que los dirigentes hacen de la situación actual.
- el segundo, trata de las explicaciones que los dirigentes dan de la situación descrita, con especial atención al efecto que estas puedan tener sobre la capacidad de cambio e innovación en la organización.
- el tercero, aborda el papel de las estructuras y los procesos internos del sindicato en la (in)capacidad para ofrecer una respuesta eficaz ante los retos señalados en el primer bloque. Por último, recurriendo al concepto de cultura organizacional, se describe el conjunto de valores, significados y símbolos que caracterizan a la organización, y que son relevantes desde el punto de vista del

cambio y la eficacia organizacionales. La recogida de información para el estudio se llevó a cabo mediante grupos de discusión. En concreto, se desarrollaron un total de quince grupos que conversaron sobre los temas planteados durante sesiones de aproximadamente dos horas. Para la composición de los grupos se convocó un total de 120 dirigentes de la UGT, de los cuales finalmente participaron 111.

Todas las Federaciones y Uniones estuvieran presentes en alguno de los grupos. Respecto a los Órganos de procedencia, estuvieron representados: el Comité Confederado, las Comisiones Ejecutivas, Departamentos y la Unión de Técnicos y Cuadros (UTC). Un total de 69 participantes eran miembros titulares del Comité Confederado. Estos procedían de diferentes ámbitos de responsabilidad: 20 Cargo estatal, 76 cargo autonómico, 156 cargo provincial/comarcal y otros.

También fue diversa la responsabilidad orgánica de los participantes: 41 Secretarios/as Generales, 13 Secretarios/as de Organización, 12 Secretarios/as de Acción Sindical, 4 Secretarios/as de Administración/Tesorería, 4 Secretaria de Igualdad/Mujer, 28 Otras Secretarías y 10 Departamentos/Unión de Técnicos y Cuadros (UTC). La distribución por género incluyó al menos dos mujeres en cada grupo, uno de los cuales estuvo compuesto exclusivamente por mujeres. El total de mujeres participantes fue 38 (1/3 del total).

En general se procuró que dentro de cada grupo la composición fuera heterogénea en cuanto a la procedencia de los dirigentes. Además se evitó, en la medida de lo posible, que los participantes en los grupos estuvieran “próximos” en la estructura o que existiera una dependencia funcional directa entre los mismos.

Se convocó para cada grupo a ocho dirigentes de modo que se garantizara, por un lado y dada la complejidad del proceso de reclutamiento, un número suficiente de asistentes y, por otro, que, en caso de asistir



todos los convocados, fuera posible una participación fluida.

Así pues, el presente informe-resumen se basa en la transcripción de más de treinta horas de conversación en las que un colectivo de ciento once dirigentes repartidos por toda la estructura del sindicato y desempeñando diversas funciones con distintos niveles de responsabilidad dentro de la UGT, expuso sus conocimientos, ideas, opiniones y expectativas sobre la situación actual y futura de la organización.

I. Objetivos sindicales en el siglo XXI

Los discursos que los dirigentes sindicales mantuvieron fueron en relación con tres temas: **1.** La formulación de objetivos sindicales, **2.** Los retos que plantea el entorno a la organización en el siglo XXI y **3.** Las causas que explicarían la situación en que se encuentra la organización respecto del logro de los objetivos identificados

En el discurso se señaló la falta de conexión entre sindicato y sociedad, aspecto que tendría repercusiones negativas tanto para el sindicato como para el cumplimiento de la labor social que este se propone, amenazando al logro del objetivo interno y externo. A la hora de explicar este hecho, los dirigentes elaboraron una serie de discursos que tratan de situar las responsabilidades de la falta de conexión bien fuera de la organización –en diversos aspectos del entorno-, bien en su interior – por ejemplo, en un mensaje no actualizado o en una dinámica organizacional poco operativa.

I.1. La formulación de objetivos en el discurso sindical

Los dirigentes sindicales, a través de los grupos de discusión citada, identifican tres tipos de objetivos interrelacionados: externo, interno y relacional:

- el objetivo externo hace referencia a las actividades que realiza el sindicato que tienen por objeto la transformación o el cambio social. Desde el discurso sindical, este se plantea como el objetivo originario o fundacional de la organización. Esta

aparece con la finalidad de defender a los trabajadores y reivindicar unas condiciones laborales dignas y justas.

- el objetivo interno incluye aquellas actividades encaminadas a la pervivencia del sindicato como organización: Mantenimiento y crecimiento del sindicato.

Se incluyen en él dos tipos de acciones: las que tienen como finalidad el crecimiento organizacional y las que tienen por objeto el mantenimiento de la configuración sindical actual. La consecución del objetivo externo y del relacional retroalimenta el logro del objetivo interno. De este modo, uno de los fines de la organización es alcanzar un desarrollo cada vez mayor, lo cual puede conseguir mediante una amplia implantación social e institucional y obteniendo mayores cotas de influencia.

Pero, la tendencia al autodesarrollo organizacional se acompaña de otra tendencia al mantenimiento de la estabilidad y el equilibrio interno. Esto es, el sindicato persigue que las transformaciones internas tengan el menor impacto posible sobre sus estructuras, formas de organización de su propia actividad, distribución del poder,...

- el objetivo relacional se define como el logro de una conexión adecuada entre la organización sindical y la sociedad. Ello implica básicamente que las demandas de la sociedad y del sindicato apunten en la misma dirección. Así, la conexión está en función de que sociedad y sindicato compartan los diagnósticos sobre la situación sociolaboral, los métodos de actuación que juzgan apropiados y la ideología que sustenta su modelo social. De ella depende el reconocimiento y la validación del sindicato como organización que representa a los trabajadores, el conseguir delegados en las elecciones, disponer de afiliados, etcétera.

Los tres objetivos – externo, interno y relacional – aparecen interconectados. Son las tres piezas que configuran un sistema, de tal manera que la situación en cada uno de ellos – el logro o el déficit – afecta a los demás.

La situación de equilibrio en el sistema de objetivos se produce cuando los tres

alcanzan cierto nivel de logro. De hecho, esta es la situación originaria en la que se produce el desarrollo del movimiento sindical. Los trabajadores comparten una serie de problemáticas y, coincidiendo en el diagnóstico de la situación, recurren a una estrategia de acción colectiva (unión de trabajadores –objetivo de conexión-); tal acción colectiva se prueba eficaz para la consecución del cambio social que se reivindicaba (mejora de las condiciones del trabajador –objetivo externo-); en la medida en que dicha actuación colectiva sigue teniendo éxito, los trabajadores siguen aunando esfuerzos y el sindicato aparece, primero, como organización formal y luego, además, como institución social (desarrollo organizacional -objetivo interno-). A su vez, al alcanzar cada vez mayores cotas de implantación social y de poder, la acción transformadora del sindicato tiene más posibilidades de ser eficaz -retroalimentación del objetivo externo- y de resultar atractiva para los trabajadores -retroalimentación del objetivo relacional-.

El logro de la situación de equilibrio depende claramente de que el sindicato conecte con la sociedad. Si este objetivo relacional no se consigue, ni la acción transformadora ni la pervivencia organizacional son viables. Es decir, si la organización no recibe *inputs*, carecerá de la “energía” necesaria tanto para su propio desarrollo como para realizar acciones que repercutan sobre la sociedad.

La situación que los dirigentes identificaron se encuentra lejos del equilibrio en lo que al logro de objetivos se refiere. Se señaló un problema de falta de conexión con la sociedad. Este diagnóstico conlleva la percepción de una amenaza sobre el logro tanto del objetivo externo como del interno. Por una parte, si el sindicato no está respondiendo a lo que demanda la sociedad, se ve comprometida la pervivencia del mismo al suponer este hecho una disminución en las afiliaciones, en la representación mediante delegados,...

Aunque, la situación de equilibrio entre los tres objetivos es la deseada, pero en

el discurso sindical no todos los objetivos parecen desempeñar la misma función. El problema de la falta de conexión se contextualiza en un entorno sociolaboral cambiante, que arroja nuevos retos para el sindicalismo del siglo XXI.

La desconexión con la sociedad no es algo que ocurra en el vacío, sino que encuentra su contexto en la situación económica y laboral. Este entorno, caracterizado por la aparición de una nueva economía, nuevas relaciones laborales y nuevos tipos de trabajadores, plantea al sindicato una serie de desafíos que no puede eludir.

I. 2. Los retos para el sindicalismo del siglo XXI

En este apartado se identifican los retos que el entorno social y laboral ofrece a la organización sindical. En concreto, se señalaron los siguientes: **a)** respuesta a los desafíos derivados del proceso de globalización y articulación de un movimiento sindical internacional; **b)** adaptación al cambio en el modelo de relaciones laborales y vinculación con colectivos sociolaborales –como son los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes- y con sectores de empleo emergentes –por ejemplo, teletrabajo, microempresas, etcétera; **c)** afrontamiento de la competencia que representan otras organizaciones sociales, y **d)** definición de la relación con las instituciones y organizaciones políticas.

Los dirigentes, en general, perciben que la internacionalización de la acción sindical es una necesidad. Pero, nuevamente, este planteamiento del objetivo externo –“transformar la sociedad”, ahora a nivel transnacional- queda enunciado de una manera poco operativa. Bien es cierto que la UGT está integrada en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) pero –según fue indicado- parece que aún esta organización supra-sindical no está dotada de una capacidad de acción adecuada. Por otra parte, este discurso coexiste con otro antagónico que –lejos de pretensiones europeístas- apuesta decididamente por el fortalecimiento nacional de los sindicatos.



Respecto de las nuevas relaciones laborales, los dirigentes identificaron que éstas tienden cada vez más a la individualización de la relación entre trabajador y empresario, negociándose las condiciones laborales de manera casi personalizada. Junto a ello, se producen fenómenos como la precarización del empleo, la extensión de la temporalidad, las subcontrataciones y la aparición de microempresas, que sitúan al trabajador en una posición debilitada. Más aún, han cambiado también los propios trabajadores, apareciendo ahora los colectivos de "teletrabajadores", "falsos autónomos", trabajadores "en prácticas", "becarios", etcétera.

Tales nuevas relaciones laborales y tal profusión de "nuevos trabajadores" tienen un efecto claramente identificable: la multiplicidad de situaciones laborales distintas, dificulta notablemente la articulación de una respuesta colectiva por parte de los trabajadores, debido: primero, a dificultades de sintonía con ellos, y segundo, a dificultades prácticas para movilizarlos. No ocurría así en la configuración anterior del mundo laboral, donde predominaban las grandes empresas, de ámbito nacional y ajustadas al modelo de la "gran fábrica", (con empleo estable y donde los trabajadores compartían unas condiciones de trabajo homogéneas. En tal escenario la acción sindical se veía facilitada, por las mayores posibilidades tanto de conectar y movilizar a los trabajadores -objetivo relacional- como de obtener cuadros sindicales -objetivo interno-. Además, las presiones que el sindicato recibe de su entorno son todavía mayores debido a la proliferación de organizaciones cuya acción recae sobre los mismos colectivos que son objetivo del sindicato. Tales organizaciones son otros sindicatos de clase, sindicatos autonómicos, sindicatos corporativos, sindicatos amarillos o de empresa, a las que se suman los movimientos antiglobalización, feministas... o las ONG.

Desde el punto de vista de los dirigentes, la incapacidad del sindicato para conectar con las demandas sociales en un entorno

cambiante es el caldo de cultivo para estos movimientos. Para los dirigentes, parece claro que el entorno sociolaboral está planteando serios retos al sindicato; pero este tiene otro ámbito de actuación donde las cosas no parecen tan adversas: el entorno institucional.

El sindicato –desde su reconocimiento constitucional como organización que representa a los trabajadores- se convierte en una institución que mantiene relaciones con otras instituciones –por ejemplo, partidos políticos, gobierno, etcétera-. En este entorno, la situación para el sindicato es más favorable, puesto que su pervivencia organizacional no se ve comprometida y además –a través de su poder institucional puede promover mejoras sociales. El sindicato, ante las dificultades para conectar con la sociedad, encuentra en el ámbito institucional una forma alternativa de pervivencia, de seguir recibiendo *inputs* que mantengan la viabilidad de la organización. Pero de nuevo, el discurso sindical no es unitario en este aspecto. Junto a las voces que reclaman un mayor peso institucional del sindicato y la incorporación de sindicalistas a órganos de decisión -por ejemplo al Congreso de los Diputados-, existe un discurso crítico que aboga por la separación sindicato-partidos políticos.

Sostienen los críticos que la vinculación con la política generaría un problema de imagen para el sindicato, al cual se le transferirían los rasgos negativos que socialmente se atribuyen a la vida política. En una línea similar, la percepción del sindicato como una organización altamente institucionalizada puede conllevar el distanciamiento y la desconexión con los colectivos sociolaborales. Además, la propia identidad sindical podría verse amenazada en caso de que la organización optase preferentemente por la vía político institucional.

I.3. Atribuciones de responsabilidad y acción sindical.

¿Por qué creen los dirigentes sindicales que se está produciendo la separación entre sociedad y sindicato? Para responder

a esta pregunta, elaboraron distintos tipos de discurso que sitúan la responsabilidad bien en el propio sindicato, bien en agentes externos a él –por ejemplo, los trabajadores, los medios de comunicación, etcétera-. Tales discursos se han denominado “discursos de atribución”, puesto que en ellos se realizan atribuciones o planteamientos sobre las causas implicadas en que el sindicato no logre sus objetivos.

Así, se ha identificado un *discurso de atribución externa* en el que la responsabilidad de la desconexión se ubica fuera del sindicato. Desde este punto de vista, las causas de la falta de conexión provienen de: **a)** Las acciones, organizativas y estratégicas, de las empresas para neutralizar a los sindicatos ya sea a nivel macro social -globalización del capital- o micro social -estrategias de fragmentación de empresas; **b)** Un cambio de mentalidad en los trabajadores; **c)** La imagen sindical negativa que transmiten los medios –o de la poca atención que prestan al sindicato; **d)** La relación ambivalente con las instituciones.

Se sostiene que las empresas –más o menos intencional y activamente- siguen una estrategia que tiene como efecto la desarticulación del movimiento sindical: por ejemplo, la negociación individual de condiciones laborales o la separación física de los trabajadores tendrían tal consecuencia.

Los medios de comunicación también están implicados en la desconexión. Por una parte, no conceden al sindicato la atención que este merece; por otra, la mayoría de los medios realizan una labor de difusión de una imagen negativa del sindicalismo. En otro orden de cosas, los medios “educan informalmente” a la población en unos valores –consumistas, hedonistas- que son opuestos a los que defiende el sindicato. Las instituciones por su parte asumen que el sindicato tiene una función constitucionalmente reconocida como organización para la representación de trabajadores, pero por otra parte, según los dirigentes, no le conceden las herramientas necesarias para realizar su labor.

En el *discurso de atribución intrínseca* se sitúa la responsabilidad de la desconexión

con la sociedad... Desde este punto de vista, “algo está haciendo mal” la organización y esto tiene como consecuencia que la sociedad no perciba que la organización responde a sus demandas o que haya una comunión de intereses. En el discurso de los dirigentes se identificaron tres fuentes de atribución interna de responsabilidad: la falta de conexión debida al mensaje que el sindicato transmite a la sociedad; la desconexión producida por aspectos internos de la organización como tal y, aquella que deriva no del contenido sino de la forma que este es transmitido.

Una de las causas que pueden estar operando en el divorcio entre la sociedad y la organización estriba en que el “mensaje” que se transmite no encaja con lo que la sociedad demanda. Los dirigentes responsabilizan al sindicato de no haber actualizado sus propuestas. La sociedad ha evolucionado a un ritmo que el sindicato no ha sabido seguir y que, por tanto, “la bandera que se le ofrece está obsoleta”. El sindicato estaría hablando de realidades que no son prioritarias para los colectivos a los que se dirige, y que no se traducen en una adhesión de los trabajadores a la organización.

Pero aún más, el mensaje sindical se refiere en ocasiones a realidades que son difícilmente identificables para los trabajadores; por ejemplo, conceptos como “clase social” o “movimiento obrero” no han sido actualizados. En ocasiones los términos del mensaje implican a “referentes” que cada vez tienen una menor presencia social: *trabajadores tradicionales, fábricas, empleo estable, vida laboral ininterrumpida...*

La consecuencia es clara: “hay que renovar el mensaje”. Esto se percibe en algunos sectores de la organización como un ataque a la identidad sindical. Desde este discurso oponente, se argumenta que el sindicato no puede renunciar a su ideología, a su historia, o a sus valores, planteando que renovación y mantenimiento de una identidad como sindicato de clase son términos dicotómicos y mutuamente excluyentes.



Otro discurso de atribución interna es el que identifica como fuente de la desconexión a la configuración organizacional del sindicato. La estructura del sindicato no se corresponde con la estructura social y laboral que presenta el entorno. Al igual que algunas plantas se orientan "buscando" la luz solar, la organización habría crecido buscando las que son ahora sus fuentes de energía: empresas grandes con trabajadores con cierta estabilidad, generalmente del sector industrial, de servicios o de la administración pública.

Ello garantiza su pervivencia organizacional, pero a costa de dejar fuera a nuevos colectivos laborales para los cuales el sindicato no resulta representativo –por ejemplo, teletrabajadores, precarios, etcétera.

El sindicato debería innovar en su forma de organización, renovar sus estructuras y/o plantearse el relevo de personas, para adecuarse de manera más adaptativa a la sociedad. También, como se verá, esta alternativa tiene sus detractores, que ven en ella un foco de conflicto interno.

Finalmente, el tercer discurso de atribución interna sitúa la responsabilidad en la forma en que el sindicato transmite su mensaje. Es decir, el problema está en la manera en que este se acerca a la sociedad para explicarle sus propuestas, persuadirla, o "venderle" sus logros. Este discurso deja a salvo el núcleo del mensaje –su contenido-, e identifica que lo que falla es el cómo se transmite. La propuesta de solución se basa en un cambio que no afecta al mensaje, ni internamente a la organización, sino que se limitaría a un cambio en elementos periféricos –en la imagen, en la forma de aparecer ante los demás-. En este sentido, algunos dirigentes hicieron referencia a que la UGT tiene un problema de "marketing sindical", que no sabe vender bien sus logros, o al menos no sabe venderlos mejor que las organizaciones con las que compete.

Adaptar el mensaje significa actualizarlo, hacer que aparezcan en él las respuestas que demanda la sociedad y que los contenidos tengan un referente claro en el entorno, esto es, que consideren las nuevas relaciones

laborales y los nuevos colectivos de trabajadores. Pero, en ocasiones, se percibe que tal acomodación del mensaje supone una traición o una ruptura con la ideología del sindicato. Es decir, los dirigentes plantean las alternativas como una dicotomía: aproximar el mensaje a la sociedad y conectar con ella o no renunciar a la ideología aún a riesgo de seguir desconectados.

En ambos términos de la disyuntiva se plantea que conseguir un objetivo –el de conexión o el de mantenimiento de la identidad sindical– excluye la consecución del otro. No existirían en el discurso propuestas que traten de establecer una síntesis entre ambos extremos. Además, junto a la percepción de renuncia ideológica, se anticipa que abrir un debate sobre la actualización del mensaje sindical conllevaría el riesgo de un incremento de la conflictividad interna, por cuanto se enfrentarían posturas contrarias en la manera de entender semejante renovación.

Adaptar la configuración de la organización supone el realizar una serie de cambios en el sindicato, que pueden afectar a personas, estructuras y/o formas de funcionamiento. El sindicato se enfrentaría así al cambio organizacional que supone el relevo de dirigentes, la transformación estructural y /o la innovación en las formas de trabajo. Y, esto es claramente percibido como una fuente de conflicto interno, ya que semejante remodelación obligaría a redistribuir el poder en la organización, a vencer inercias en el funcionamiento, etcétera. Es más, algunos dirigentes perciben que la transformación organizacional puede suponer abrir la puerta a la transformación ideológica: incorporación a los cargos dirigentes de nuevas personas con ideas, quizás, diferentes o por adopción de nuevos procedimientos –que implicarían dejar atrás el voluntarismo a favor de la profesionalización, la medición de la eficacia, etcétera-.

En definitiva, las estrategias de acomodación son generalmente contrarrestadas por la acción de discursos oponentes, que

ven en ellas una amenaza bien para la estabilidad interna de la organización, bien para su identidad. Esta estrategia, refuerza que no sea el sindicato quien se acerque a la sociedad; sino que contrariamente, aquel espera –más o menos activamente- que sea esta la que se aproxime. Pero, según lo indicado, el recurso a la estrategia de asimilación implica un alto grado de institucionalización del sindicato, que si bien lo pone a salvo del conflicto interno y puede sustentar la pervivencia organizacional, no permanece exenta de contradicciones.

II. Estructura y procesos organizacionales

II.1 Introducción

Como acabamos de ver, uno de los contenidos fundamentales del discurso sindical es la dificultad de la organización para conectar con el entorno, en general, y con determinados contextos laborales y colectivos de trabajadores, en particular. Uno de los elementos más recurrentes en la explicación de esa situación es la insuficiente evolución en las estructuras y los procesos organizativos, a pesar de que el marco de las relaciones laborales ha experimentado profundos, amplios y constantes cambios. Así pues, la configuración actual de la organización se fraguó en un ambiente que puede considerarse, en algunas de sus dimensiones –por ejemplo, la situación política-, extinto; y en otras –por ejemplo, la distribución de los sectores productivos y características sociodemográficas de los trabajadores-, en franca regresión; de modo que la capacidad del sindicato para ofrecer una respuesta eficaz en un nuevo escenario, para el que no fue diseñada, se ve seriamente limitada.

Esta situación de desconexión con el entorno, se ve sostenida y potenciada, configurando un “círculo vicioso”, por la propia respuesta de la organización. Dicha respuesta tiene una doble vertiente: por una parte, la organización ha incrementado significativamente una actividad interna – en la que consume una cantidad excesiva de recursos-cuyo

nivel de eficacia externa no es evaluado; por otro lado, ante la adversidad de los contextos laborales, la actividad externa del sindicato se ha concentrado en el nivel institucional, donde goza de un mayor reconocimiento.

En el discurso de los dirigentes, se concretan como factores negativos para la eficacia sindical los siguientes elementos de la estructura y la dinámica organizacionales: la asimetría entre la estructura del sindicato y la configuración del sistema de relaciones laborales; una diferenciación horizontal desmesurada de la organización; una diferenciación vertical descompensada; un excesivo nivel de actividad interna derivado de la complejidad de la estructura; la presencia de conflictos internos y su gestión ineficaz; unos procesos de toma de decisión poco operativos y sometidos a un control político excesivo; una definición imprecisa del rol de dirigente; las carencias formativas y la indefinición de la función de los profesionales en el sindicato; la falta de planificación y desarrollo de la “carrera” sindical, ligada a dificultades para gestionar el relevo de los cargos dirigentes; y la ausencia de un sistema de indicadores de eficacia.

La mayor parte de los elementos que se tratan a continuación puede resumirse en una valoración global de la situación, caracterizada por: la priorización de los objetivos internos frente a los externos y a los de conexión con la sociedad. La estructura de la organización y los procesos organizacionales se ajustan, más allá de lo necesario, a principios de funcionamiento interno, relegando la atención a las demandas inmediatas del entorno laboral. Situación que, a su vez, es posible gracias al reconocimiento legal e institucional de que goza el sindicato.

Ante este panorama, existe un consenso amplio entre los dirigentes en la identificación de la reconfiguración de la organización como una de las estrategias que permitirían mejorar la eficacia en el funcionamiento interno del sindicato y, al mismo tiempo, incrementar su capacidad de conexión con la sociedad.



II.2. Estructura interna.

Las fuentes de ineficacia ligadas a la estructuración interna del sindicato pueden resumirse en tres grandes categorías: 1. La asimetría entre la distribución e importancia de los distintos sectores dentro del sistema productivo y el peso que cada uno de ellos tiene dentro de las estructuras organizativas del sindicato; 2. La excesiva diferenciación dentro de la organización, con un número de federaciones excesivo y escasamente operativo y 3. La estructuración vertical, especialmente en lo relativo a la excesiva acumulación de recursos en los niveles superiores de la organización, que se considera el origen de parte de las dificultades de conexión con la realidad laboral.

II.2.1. Estructura del sistema productivo/relaciones laborales y organización interna del sindicato.

En el discurso de los dirigentes se refleja una conciencia clara sobre la desaparición de las condiciones en las que una acción sindical "clásica" es menos efectiva por los profundos cambios en el sistema productivo. Dicha acción, se basaba en la existencia de grandes centros de trabajo en los que, con un número relativamente reducido de recursos, es posible acceder a un amplio número de trabajadores y más afiliados y "liberados sindicales". Ese escenario ha sido sustituido por otro, más adverso, en el que los grandes centros de trabajo están en regresión y en el que emergen sectores caracterizados por empresas de menor tamaño, basadas en la externalización/subcontratación y el empleo precario.

En estos nuevos contextos laborales, los sindicatos tienen dificultades en dos de los procesos claves para su subsistencia: la afiliación e implantación y la obtención de liberados. Si se tiene en cuenta que dichos contextos están fuertemente asociados con la precariedad laboral, la situación es crítica, pues el sindicato no llega a aquellos colectivos que más necesitan de su acción, al tiempo que cada vez dispone de menos recursos para hacerlo.

Las relaciones laborales actuales pueden caracterizarse, desde el punto de la afiliación y la implantación sindical, como un desierto, en el que el sindicato tienen dificultades para subsistir, salpicado por un número cada vez menor de oasis, donde la acción sindical "clásica" sigue siendo efectiva. El hecho de que la afiliación proceda en mayor medida de contextos laborales en regresión o de aquellos con condiciones de empleo "privilegiadas" -como en el caso de la función pública-, en combinación con los criterios de representación interna, genera un problema adicional: la falta de correspondencia entre, por un lado, la diferenciación interna de la organización y el peso de las distintas Federaciones, y, por otro, la distribución de los sectores y su importancia relativa en el marco de relaciones laborales actual.

En este sentido, es necesario tomar en consideración que la representación de cada federación dentro de la organización está condicionada por el número de afiliados.

Asimismo, la capacidad de una Federación para afiliar y para obtener recursos humanos depende, básicamente, de dos factores: 1. Su propia eficacia para reclutar, y 2. Las condiciones más o menos favorables en su ámbito de actuación -tradición sindical en el mismo, tamaño medio de las empresas, características de los trabajadores, etcétera.

En consecuencia, aquellas Federaciones en cuyo campo de acción se encuentra concentrado el mayor número de empresas y actividades ajustadas a un sindicalismo clásico, aunque no dominantes en el conjunto de las relaciones laborales, obtienen mayor número de afiliados y, eventualmente, de representantes sindicales, siendo de este modo las que obtienen, basándose en un modelo de relaciones laborales en extinción, mayor influencia en el sindicato.

Este hecho, dificulta que la organización priorice su orientación hacia aquellos colectivos de trabajadores y condiciones de empleo que dominan las relaciones laborales actuales. Este análisis sobre la representatividad de la estructura organiza-

tiva se concreta en el perfil de los dirigentes sindicales que, en gran parte, no proceden de aquellos sectores en los que se emplea a mayor número de trabajadores, y cuyas características –edad, género y origen cultural- y condiciones de empleo –flexibilidad y precariedad-, con independencia del sector, tampoco coinciden con las dominantes.

Algunos de los sectores en recesión todavía emplean a un número importante, si bien no mayoritario, de trabajadores y que seguirán haciéndolo en un futuro. Por tanto, la situación actual seguirá siendo viable a corto medio-plazo, lo que puede retrasar aún más las iniciativas de cambio, incluso hasta un punto en el que las posibilidades de retorno se vean limitadas, en el que el nivel de erosión de la legitimidad, por falta de presencia en los contextos laborales, permita un replanteamiento del reconocimiento legal e institucional de la organización, o en el que el papel de los sindicatos se vea reducido a un mero “convidado de piedra”.

En el discurso de los dirigentes, no se considera que el problema esté tanto en el criterio de estructuración interno –división por Federaciones–, como en la rigidez que dicha estructuración introduce en el funcionamiento de la organización y en el proceso de asignación mencionado. Así pues, los recursos no se distribuyen de manera flexible y de acuerdo con la prioridad de los objetivos, sino que son patrimonializados por cada una de las subunidades. No se sigue el principio de “dar más a quien más lo necesita” o, más exactamente, “dar más para lo más importante”. Cada subunidad instrumentaliza su posición de “ventaja” en el entorno para alcanzar objetivos internos –por ejemplo, mayores cotas de influencia dentro de la organización-. Este análisis queda reflejado en las resistencias internas, recogidas en el discurso, ante las propuestas de mayor flexibilidad y de mayor independencia respecto a la estructura sectorial en la asignación interna de recursos. Dichas resistencias, se atribuyen a aquellas federaciones que verían más afectada su posición “privilegiada” dentro de la organización.

II.2.2. La “diferenciación” al interior de la organización.

La valoración de los dirigentes sobre la capacidad de la organización para adaptar su estructura interna –número de unidades destinadas a atender los sectores y los territorios, y cantidad de niveles y recursos dedicados a la coordinación y supervisión- a los cambios en las relaciones laborales es también negativa. En general, se considera dicha evolución insuficiente. La falta de eficacia es identificada como una consecuencia inevitable de esta falta de desarrollo organizacional.

Este discurso, considera que la diferenciación dentro de la organización es excesiva: hay demasiadas subestructuras y subunidades. La subdivisión excesiva es asociada con una serie de ineficacias en los procesos internos que se tratarán más adelante y con la capacidad para ajustarse al nuevo marco de relaciones laborales.

Una de las disfunciones asociadas a la excesiva fragmentación es la práctica imposibilidad de lograr una visión global de la organización que sea compartida, además, por todos sus miembros. La ausencia de esta representación daña las posibilidades de una acción eficaz, conjunta y que evite la duplicación de funciones. Asimismo, esta visión dividida se relaciona con la dificultad de los dirigentes para anteponer los intereses globales de la organización a los de la subestructura a través de la cual cada uno de ellos participa de la primera. Esta dificultad puede tener su origen en la distribución de fuerzas dentro de la organización y en el control político dentro de la misma.

Otro de los problemas asociados a la excesiva diferenciación tiene que ver con la capacidad de reacción de la organización. Los dirigentes consideran muy difícil movilizar las distintas estructuras, con la rapidez que demanda un marco de relaciones laborales y una economía caracterizados por su dinamismo e inestabilidad.

Por último, la diferencia entre la estructuración del sindicato y la configuración de



los centros de trabajo genera problemas de eficacia. Así pues, un centro de trabajo con la misma ubicación geográfica -por ejemplo, un centro comercial- ya no se corresponde con un único sector y, por tanto, moviliza unidades de diferentes federaciones. A pesar de que los trabajadores de ese centro pueden compartir intereses y problemas -por ejemplo, horarios de apertura- y de que el sindicato optimizaría sus recursos ofreciendo cobertura por medio de una estructura única, la "lógica interna" se antepone de nuevo a las exigencias de una acción sindical eficaz.

Cada Federación mantendrá su presencia puesto que renunciar a ella supondría la pérdida de potenciales afiliados y delegados, lo que a su vez implicaría, dentro del sistema organizativo interno actual, debilitar su posición y disminuir su peso dentro de la organización, al tiempo que sus recursos. Un efecto de esta presencia múltiple es la transmisión de una imagen difusa del sindicato y no siempre bien valorada por los trabajadores. En cuanto a las medidas planteadas para afrontar la excesiva subdivisión, la propuesta más explícita es la reducción del número de Federaciones.

II.2.3. La diferenciación vertical y los recursos internos

De nuevo, aparece en el discurso de los dirigentes la descripción de una asimetría, en este caso, entre los niveles superiores, sobredimensionados, y los inferiores, infra-dotados. Asimetría que aleja al sindicato de los contextos de trabajo específicos y muestra un repliegue interno de la organización.

Situación compatible con las consideraciones que se realizan en otros apartados del Informe sobre la búsqueda de refugio institucional. La actividad de la organización se localiza mayoritariamente en los niveles superiores que, a su vez, operan en su mayor parte en los ámbitos institucionales, no en los contextos laborales concretos. Este alejamiento dificulta que las exigencias del ambiente afecten a la dinámica interna y ejerzan presión para que la organización se ajuste a las mismas.

En general, el discurso de los dirigentes sobre la estructura señala a ésta como uno de los elementos de la organización que deben ser actualizados y adaptados al contexto actual de las relaciones laborales. No obstante, ese objetivo se enfrenta con resistencias, inevitables, si se tiene en cuenta que esta clase de procesos puede reconfigurar la distribución de poder dentro de la organización.

II.3 Procesos organizacionales

En el discurso sobre buena parte de los procesos organizacionales, se identifica, al igual que en el caso de la estructura, una necesidad de innovación y de cambio. Se señala, de nuevo, que la mayor parte de estos procesos tiene una orientación interna y un escaso impacto sobre el entorno. El alto nivel de actividad derivado de las características de la estructura deja disponibles pocos recursos para aquellas actividades que tienen un efecto directo sobre los contextos de trabajo específicos.

Se entiende, además, que los procesos son excesivamente complejos y lentos, lo que se relaciona directamente con la dificultad para ofrecer una respuesta eficaz a las demandas de un entorno dinámico. Las actuaciones son básicamente reactivas y defensivas.

II.3.1. Conflicto intra-organizacional

Los dirigentes sindicales consideran que la organización y su estructura generan un nivel de actividad interna excesivo y que retrae una porción importante de los recursos. La mayor parte de esta actividad responde más a objetivos internos que a las metas externas. Este alto nivel de ocupación interna es interpretado por algunos dirigentes como una compensación ante la falta de actividad externa. Una vez más, aparece la imagen de una organización replegada sobre sí misma y resguardada de las presiones externas que demandan una respuesta más eficaz.

La presencia de conflicto entre distintas estructuras de la organización es señalada por los dirigentes como una característica del sindicato. La aparición de este elemen-

to en el discurso no resulta sorprendente, puesto que, al igual que en el resto de organizaciones, el conflicto entre unidades es un elemento ubicuo en todas ellas.

El problema, una vez más, radica en que la causa del conflicto no tiene que ver con la intención de obtener un poder que habilite una mayor capacidad de actuación sobre el entorno o de movilización de la propia organización para mejorar su eficacia. Al contrario, el origen del conflicto está en cuestiones internas –por ejemplo, reparto de influencias y de recursos internos– más que en la falta de capacidad de conexión y actuación externa –por ejemplo, la baja afiliación en sectores emergentes–.

Esta misma valoración podría aplicarse a los resultados del conflicto, ya que tampoco parece que su gestión derive en resultados positivos para la organización: el conflicto inhibe los intentos de innovación y disminuye la motivación y el compromiso de los dirigentes. Aparecen consecuencias negativas derivadas del manejo del conflicto, entre las que están: la demora en la atención de los objetivos externos y en el desarrollo de una acción sindical eficaz; el consumo de un recurso importante como el tiempo, y el daño a la imagen pública del sindicato. Parece, pues, que la distribución de poder dentro de la organización está fragmentada, lo que dificulta la acción coordinada de la organización y la posibilidad de establecer líneas de acción estratégica, más allá de las coyunturas específicas de cada sector o territorio. Como consecuencia de esta situación, los procesos congresuales tienen un valor fundamentalmente simbólico y ritual.

Aparece de nuevo en el discurso, la articulación del sindicato alrededor de una estructura de poder que no coincide con el marco de relaciones laborales y que, como se exponía en el apartado sobre la estructura interna, aleja los objetivos, los recursos y las estrategias del sindicato de las demandas del entorno laboral presente, deteriorando su capacidad de respuesta.

Los procesos congresuales son definidos como procedimientos formales en los

que priman las cuestiones de distribución y mantenimiento del poder, más que el abordaje de cuestiones externas en un clima favorable para la solución de problemas y la innovación. Parece que conviven niveles elevados de disciplina interna en las diferentes subestructuras junto con una incapacidad de control operativo de cada una de esas unidades, especialmente las que tienen mayor peso, desde el nivel Confederal.

Los resultados de las actividades de los dirigentes sindicales, al igual que las de otras actividades, dependen de dos categorías de factores: por una parte, las competencias, las cualificaciones y aptitudes de aquellos y, por otra, su motivación, es decir, el esfuerzo que el dirigente está dispuesto a dedicar en su labor, así como la intensidad y prolongación del mismo.

Se pueden distinguir dos grandes grupos de manifestaciones, aquellas que relatan los factores que inciden en la aparición o aumento de ese esfuerzo, y aquellas que, al contrario, explican la parada y caída de dicho esfuerzo o, lo que es lo mismo, la aparición de la desmotivación. Entre los factores motivadores, el compromiso ideológico aparece como base del impulso y sostén de la actividad sindical. Frases emitidas por los dirigentes como: “lucha por una sociedad más justa” o “lo que hacemos es una droga”, cargadas de un alto valor simbólico, aspecto motivador, compuesto por una serie de valores y principios estructurados en una ideología que se podría considerar de “izquierdas”.

El otro factor motivador es el que surge debido a la posibilidad del desarrollo personal. Las oportunidades de formación, de progreso en la organización y de participación en las decisiones de la organización emergen en el discurso como hechos que aumentan el esfuerzo que el dirigente sindical está dispuesto a dedicar en su trabajo.

El estancamiento en el ascenso laboral como factor desmotivador hace referencia a la disminución de probabilidades de retomar la carrera profesional, abandonada cuando se asumió el cargo sindical de dirigente. La

incompatibilidad de la actividad sindical con otros ámbitos de la vida es otro factor que propicia la desmotivación, quedando reflejada por la alta tasa de divorcios que existen entre los cargos.

II.3.2. Profesionalización

En los primeros estadios del restablecimiento en nuestro país de la actividad sindical de clase, tras su reconocimiento legal dentro de un sistema democrático, su actividad se basaba en el esfuerzo de numerosos militantes con un fuerte compromiso ideológico. Tres décadas después, el nuevo marco de relaciones laborales hace que un sindicalismo sustentado exclusivamente en el voluntarismo resulte insuficiente. Actualmente, la ejecución eficaz de un cargo dirigente exige, además del compromiso ideológico, conocimientos y habilidades difíciles de adquirir por la mera experiencia. Así pues, las distintas vías de profesionalización se transforman en asuntos estratégicos de primer orden que captan la atención de los dirigentes. Sin embargo, parte del discurso de los dirigentes, se opone a una profesionalización sinónima de dependencia del sindicato, y que se pretende atajar mediante la limitación de mandatos.

Dentro del discurso sobre la profesionalización, aparece como una cuestión central la relación que debe existir entre los dirigentes, con responsabilidad política, y los técnicos, con funciones de apoyo. La dificultad para definir claramente los roles de cada uno es identificada como una de las principales barreras a la profesionalización.

Respecto a la profesionalización como relación laboral del dirigente con el sindicato, aunque en ocasiones se admite como mal inevitable, en general, esta figura se considera negativa por la pérdida de independencia. Los dirigentes se consideran así mismos profesionales, sin que formalmente lo puedan acreditar –por ejemplo, disponer de una titulación o una formación planificada y verificable durante la carrera sindical, basándose en el criterio de la experiencia, siempre difícil de cuantificar.

Igualmente, se identifica directamente la condición de liberado y la independencia; lo que, teniendo en cuenta las dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo o al puesto de referencia, resulta cuestionable. El desarrollo de indicadores de eficacia en la acción de los dirigentes sindicales, liberados o no, el diseño preciso de una carrera sindical, que incluya programas de formación adaptados a las necesidades del puesto, y el fortalecimiento de vías de salida dignas de la organización son elementos decisivos para compatibilizar la eficacia y la independencia de forma efectiva y más allá de afirmaciones retóricas, que cada vez se corresponden en menor medida con la realidad de los dirigentes sindicales.

La profundización en el desarrollo de una cultura democrática que incentive, dentro de la organización, la participación y la posibilidad de mostrar opiniones y posturas libremente es otro elemento imprescindible para paliar los efectos negativos que pueden derivarse de la profesionalización como relación laboral.

Una segunda versión de la profesionalización es admitida y, en general, positivamente valorada. Existe un consenso amplio sobre la necesidad de dotarse de técnicos que apoyen las acciones del sindicato. Se mantiene que el criterio político no debe ser sustituido en ningún caso por el técnico, existiendo cierto “temor” a que la introducción de un criterio profesional actúe como una fuente de poder, basado en el conocimiento, que pueda contrarrestar el poder de los dirigentes, basado en su posición dentro de la organización. Algunas intervenciones señalan situaciones en que la capacidad de actuación de los dirigentes se ve limitada por el criterio de los técnicos.

Un aspecto paradójico en el discurso, a la luz de la petición de un alejamiento de los técnicos de las funciones políticas, es la reclamación de militancia entre los empleados del sindicato. Por un lado, se les pide actúen como un trabajador convencional bajo las órdenes y las directrices de la organización, por otro, se le pide un compromiso ideológico.



Para terminar de ilustrar la confusión entre el rol de dirigente y el de técnico, hay que considerar las dificultades que encuentra la organización para exigir unos niveles de rendimiento aceptables y para tomar las medidas oportunas cuando estos no se alcanzan; todo ello tratándose de personas contratadas por el propio sindicato.

Formalmente, se trata de personas cuya permanencia en la organización está condicionada a su rendimiento. Esto les sitúa en una posición de dependencia respecto de la estructura dirigente, dependencia esta que, cuando media un contrato con la organización, implica una dependencia económica. Sin embargo, a lo largo del discurso aparece la dificultad para exigir lealtad con los principios de la organización y unos niveles mínimos de rendimiento profesional.

Parece que esta situación se basa en la contradicción en la que se ve situada una organización como el sindicato, orientada a la defensa de los trabajadores, al asumir el rol de empleador y las demandas asociadas de control de los empleados.

De nuevo, parece que los efectos negativos no proceden exclusivamente del tipo de la relación que se tenga con la organización, sino que las condiciones en las que se realice dicha actividad es un factor que determina las consecuencias de la profesionalización de los dirigentes, en cualquiera de sus versiones, y de la incorporación de técnicos.

II.3.3. La limitación de mandatos

El tema de la limitación de mandatos es un asunto muy sensible. Hay tres referentes principales en estas posturas: 1. El coste personal y organizacional de prescindir de personas con una larga trayectoria en el sindicato; 2. La confianza en la capacidad de *criba* y selección de los mecanismos de relevo existentes en la organización. Esta postura puede calificarse de candorosa ya que se apoya en un argumento “de autoridad” (los mecanismos existentes son democráticos) para proponer como solución los mismos mecanismos que han generado

la situación calificada de problemática; 3. La referencia a ejemplos de otras organizaciones que han optado por la limitación de mandatos y que no han obtenido el resultado que esperaban.

■ **posturas a favor de la limitación de mandatos.** Las propuestas de limitación sin restricciones vienen, fundamentalmente, de la mano de dirigentes jóvenes. En esta diferencia generacional parece que los más jóvenes mantienen la idea de participación en el sindicato basada en el compromiso y no en la dependencia –lo cual es el discurso explícito de los más mayores-, mientras que los de mediana edad parecen optar por largas permanencias –incluso toda la vida activa- en el sindicato, lo que supone un discurso sobre la *profesionalización* directiva,

■ **propuestas mixtas.** Entre partidarios y detractores de la limitación de mandatos hay posturas que aceptan la limitación pero con mecanismos correctores (como renovaciones parciales de comités, compatibilización de cargos entre veteranos y recién llegados, flexibilización de los plazos con personas especialmente valiosas, etcétera.). Esos mecanismos correctores recogen en parte la esencia de las críticas de los detractores. Es decir, se elimina el automatismo de la limitación de mandatos que para los más firmes defensores de la limitación parece, precisamente, la garantía de su eficacia.

En resumen, la situación actual no es buena por la falta de dinamismo y de movilidad interna, hay un cierto acomodamiento con la situación y la limitación de mandatos es el único recurso que parece poder dar resultados a corto plazo. Las propuestas más claras abogan por tres mandatos, con un esquema de primero aprender, después ejercer en plenitud y finalmente transmitir lo aprendido y la experiencia acumulada.

II.3.4. Formación y desarrollo de la carrera sindical

En los dirigentes, no se encuentra un discurso claro y articulado sobre la necesidad o el valor de la formación como recurso de mejora de los actuales o futuros dirigentes.



Podría decirse que se han visto un tanto sobrepasados por las exigencias de los tiempos.

De un voluntarismo inicial que compensaba la mayor parte de las carencias se ha pasado a un nivel de especialización en las formas y los contenidos de los asuntos en los que están implicados, que les obliga a afrontar su propia cualificación y la de sus compañeros. Por todo ello, es un fuerte discurso sobre las carencias y necesidades de formación.

La auto percepción que tienen los dirigentes sindicales de su nivel formativo refleja una cierta autocomplacencia probablemente de tipo defensivo. El modo de hacer aceptable la contradicción es mediante un referente que suponga un contrapeso suficiente para los propios dirigentes y que no es otro que la formación ideológica, el compromiso y la experiencia acumulada. Lo cual está mostrando una concepción del dirigente como persona fundamentalmente voluntarista que con unos principios –ideológicos– sólidos puede desempeñar su labor, aunque tenga un déficit técnico o de conocimientos.

La valoración de la formación de los dirigentes, actuales y futuros, se hace con criterios fundamentalmente internos –compromiso, ideología, esfuerzo...–, pero que de cara al exterior apenas sí tienen valor. Incluso puede derivar en una postura defensiva de un colectivo que se da la razón con mucha facilidad y crítica al exterior que no le comprende o que adopta actitudes *erróneas* hacia ellos. Se podría decir que son criterios fundamentalmente endógenos e identitarios.

Se pueden agrupar en tres grandes grupos las carencias en formación detectadas por los propios dirigentes. Uno de ellos englobaría las carencias que se detectan en un aspecto tradicional del sindicato y que hace referencia a aspectos más de identidad que de tarea, serían: **1.** Carencias de socialización centradas en la insuficiente formación sindical e ideológica; **2.** Carencias generales aplicables a todo tipo de dirigentes independientemente de su ámbito concreto de actuación, y **3.** Carencias específicas de las que se tienen que ocupar por su cometido sindical.

1. Carencias de socialización. Lo que se pueden denominar carencias de socialización son las que detectan un déficit en los aspectos que tienen que ver con la asimilación de los valores, significados y símbolos de la organización –formación ideológica– y con la transmisión del rol de dirigente, incluida la “forma de hacer en el sindicato”. Bajo esta postura, además de una defensa de un modelo concreto de dirigente sindical, parece haber un temor a una tecnocratización del sindicato, en una transformación en una organización que hiciese las veces de una especie de macro consultoría.

Aunque estas posturas limitan el alcance de los reconocimientos de carencias específicas, se señala un déficit formativo en los dirigentes y futuros dirigentes del sindicato agrupándolas en dos grandes agregados:

2. Carencias generales. La primera es una falta de “*cultura general*”. Parece la cara negativa del modelo de dirigente con baja formación inicial, pero gran identificación con la organización y altas dosis de voluntarismo para mejorar su actuación mediante la experiencia. La otra sería la falta de una formación de tipo *transversal* a la organización sindical. Una formación no sectorializada que atravesase los principales componentes de la organización y en la que se podría incluir la formación que cubriría carencias notorias de los dirigentes sobre aspectos no específicos y potencialmente útiles en diversos sectores como por ejemplo en formación en nuevas tecnologías, en idiomas, en organización interna (toma de decisiones, gestión, etcétera.) y habilidades de comunicación.

Todo lo cual socava el modelo defendido por los dirigentes de corte más clásico basado en la voluntad, el esfuerzo y la experiencia. La organización ha conseguido una cierta velocidad de cruceo que en algún momento fue suficiente pero que al aumentar la complejidad tanto de la propia organización como del entorno en el que se inserta da claros síntomas de debilidad.

Una *formación transversal* facilitaría la integración y la movilidad de los dirigentes,

sin embargo estos aspectos no se desarrollan quedando más en una intuición afortunada que en una propuesta estratégica.

3. Carencias específicas. Hay posturas muy diversas. Se reconoce que falla la formación en aspectos muy concretos como las habilidades negociadoras o los aspectos técnicos del puesto desempeñado. Se hacen indicaciones tanto en el sentido de la necesidad de formación de los dirigentes como en el de compensar estas carencias mediante el apoyo de personal experto. Pero la primera choca con la dificultad de que los dirigentes puedan cubrir todas sus carencias, y la segunda con el recelo de los dirigentes más *tradicionales* que ven un riesgo de pérdida de elementos esenciales del propio sindicato. Lo cual nos devolvería a la situación de partida de confiar en el voluntarismo y autodidactismo de los dirigentes sindicales y a pretender que la experiencia sea una sustituta de la formación.

La alternativa sería la formación sistemática, planificada y orientada al logro de los objetivos de la organización: *la carrera sindical...* Sin embargo esto, que parece una conclusión inevitable, no tiene una elaboración y desarrollo apreciable en el discurso de los actuales dirigentes. La idea de desarrollar una *carrera profesional* dentro del sindicato es un tema que suscita posturas encontradas. Genera tanto rechazos frontales, que ven diversos riesgos en ello -como la profesionalización del sindicato con su pérdida de representatividad y de valores centrales como el compromiso ideológico-, como adhesiones, al verse como la vía de modernización del sindicato de cara a las exigencias que se le plantean en la actualidad.

De modo que se enfrentan dos posturas: quienes rechazan la posibilidad de una "carrera sindical" reconocida y quienes dan por hecho que ya existe. Pero, para ambas posturas la realidad es que ni está establecida ni está reconocida, lo cual supone que la supuesta *carrera sindical*: **a)** No tenga unos criterios claros de selección, ni de formación, ni de progreso; **b)** No pueda

ser ofertada a los jóvenes que se acercan al sindicato, con el agravante que aceptar un cargo de responsabilidad en el sindicato supone con frecuencia renunciar a la carrera profesional propia y **c)** No haya referentes que permitan a quienes de hecho la realizan anticipar la posible evolución de sus aspiraciones dentro de la organización.

II.3.5. El relevo en la organización.

En cualquier organización la sustitución de las personas que ocupan unos determinados puestos por otras constituye un asunto que requiere un tratamiento específico respecto a sus características. En los sindicatos esta singularidad se potencia ya que combinan aspectos, al menos de modo parcial, de una organización laboral, de voluntariado, política, etcétera. La organización sindical está jerarquizada mediante procesos electorales internos de tipo asambleario, por lo que el ascenso en la jerarquía depende del éxito en esos procesos.

Se da por supuesto que todos los cargos son provisionales y que "deben estar dispuestos" a abandonarlo en cualquier momento, que la profesión "real" de los sindicalistas les espera para evitar las salidas traumáticas... Pero en realidad es frecuente la aspiración a progresar en la "carrera sindical", tanto como la imposibilidad de volver al trabajo abandonado lustros o décadas antes.

Las consecuencias negativas de las peculiaridades del relevo sindical y de la falta de mecanismos específicos de salida son evidentes: dificultad para cambiar a las personas, temor de tener una salida hacia el vacío, baja permeabilidad entre la organización y la sociedad, endogamia...

Existe una conciencia clara de que hay que enfrentarse a esta situación. Pero la forma de elaborarlo, al menos discursivamente, muestra una situación compleja y cargada de tensiones. Lo que plantea:

■ el relevo como problema. Cuando la sustitución de unas personas por otras se plantea en una organización como problema indica que su *maquinaria reproductiva*



está fallando, y entre los directivos de UGT hay una percepción generalizada de que es un *problema no resuelto*.

- las resistencias de los dirigentes. Ya sea refiriéndose a sí mismos o a los demás los dirigentes identifican diversas resistencias al abandono de las tareas directivas: **a)** El temor a sentirse “expulsados” al ser el sindicato algo más que una organización en la que se desempeñan circunstancialmente unos cometidos; **b)** La negativa a dar un “paso atrás” en la carrera sindical, lo cual supondría una disminución en su estatus, o a volver a la profesión original, y **c)** La desubicación respecto a la profesión de origen.

Se citan las características, que están en el trasfondo de la cuestión, que no facilitan el relevo de dirigentes: **a)** El carácter estático del movimiento sindical en general, ya que no ha evolucionado al mismo ritmo que el resto de la sociedad; **b)** El autoritarismo interno, derivado de una rígida jerarquía que hace depender la permanencia en los puestos inferiores de los superiores, y la falta de formación de potenciales candidatos; y **c)** Las exigencias no explícitas del recorrido sindical (los requisitos de experiencia interna exigidos en determinados momentos para acceder a puestos de responsabilidad). Estas tres características, son el telón de fondo de los grandes problemas en torno a los cuales se establece la percepción del relevo como problema:

- **la percepción de tapones.** La expresión “tapón”, para referirse a la falta de cambio, o resistencia al mismo, de los dirigentes está generalizada en el lenguaje interno de la UGT. Es una expresión claramente peyorativa que es aplicada tanto a sí mismos como a otros dirigentes.

- **la constatación de proyectos agotados.** A las personas que actúan de “tapón” de otras se les achaca la pérdida de funcionalidad y de rendimiento, no solo impiden el acceso de otros sino que ya no aportan el impulso, el *proyecto*, que les llevó al cargo. Al parecer, se ve agravado con prácticas internas que pervierten los objetivos naturales de la promoción interna

al utilizarse para conseguir réditos a corto plazo, apartando a personas molestas o indeseables.

- **la falta de conciencia real de la necesidad del relevo.** La negatividad de la expresión “tapón” se acompaña de una cierta naturalización del mismo, como si fuese un elemento más del *paisaje* de la organización. Su asunción como elemento “normalizado” de la organización hace deslizar un discurso que desconfiaba de la conciencia *real* de la UGT sobre la necesidad de relevo.

II.3.6. El papel de los jóvenes en el sindicato

Al igual que el relevo se ve como un problema, con la incorporación de los jóvenes pasa algo parecido. Estos son una encrucijada entre varios asuntos centrales a los intereses del sindicato. Por un lado son el punto más delicado de la conexión del sindicato con la sociedad: imprescindibles para la supervivencia del sindicato, pero con planteamientos innovadores sobre la sociedad; por otro, representan la vanguardia de las transformaciones sociales que tiene que afrontar el sindicato; y, por otro más, son la cantera natural del relevo. Aquí desarrollaremos brevemente este último aspecto, pero no conviene olvidar el trasfondo que suponen los otros y de los que se puede separar solo en términos analíticos.

Sobre los jóvenes y el relevo hay unos discursos que, más que dicotómicos como en otros casos, se pueden situar a lo largo de un continuo que iría desde la culpabilización de los jóvenes por las dificultades en la relación entre jóvenes y sindicato hasta su desculpabilización, continuo que no es simétrico, sino que está desequilibrado hacia el polo de la *desculpabilización*.

La culpabilización neta de los jóvenes les achaca simplemente falta de compromiso y de ideología acorde con el sindicato. Una postura no tan “dura” con los jóvenes les reconoce unos *intereses* difícilmente compatibles con el sindicato, producto de la sociedad en la que viven, o aceptando que

tienen un *estilo de vida* diferente. Un paso más en el continuo transforma los *intereses* en *necesidades*, es decir, los *objetivos* a conseguir por alguien pasan a ser *carencias* de ese alguien. El extremo desculpabilizador atribuye la responsabilidad de la situación al propio sindicato o a sus actuales dirigentes, señalando que el funcionamiento presente del sindicato dificulta la participación de las personas jóvenes, y que es meritorio que haya jóvenes en el sindicato porque no se lo ponen fácil. Los actuales dirigentes llegarán a reconocer dolorosamente que la UGT en sí misma, como entidad, *no es joven*.

III. Cultura y cambio organizacional

En el análisis de los discursos de los dirigentes de la UGT sobre los objetivos sindicales se identificó claramente *la necesidad de cambio o renovación* que tiene el sindicato como organización. No obstante, también se plasmaron en los discursos toda una serie de resistencias y estrategias de neutralización al cambio que, por su carácter transversal, hemos identificado como *cultura organizacional resistente al cambio*. Partiendo de la definición de cultura organizacional como el conjunto de creencias compartidas e interrelacionadas que constituyen marcos de referencia de interpretación de la realidad y que condicionan la percepción, interpretación y comportamiento de las personas, se han destacado aquellos aspectos de la cultura de la UGT que, de forma articulada, dificultan los cambios y las innovaciones y, consecuentemente, el desarrollo organizacional:

III.1. Sobre-diagnóstico y ausencia de indicadores

Resulta significativo que cuando en los grupos de discusión el/la moderador/a preguntaba por propuestas concretas de cambio existía una tendencia generalizada a responder de nuevo en términos de diagnóstico o problemas, como si esta capacidad de análisis y reflexión no viniera acompañada de, o incluso entorpeciera, la capacidad de pensar en soluciones concretas.

Este "sobre-diagnóstico" incluso se auto-diagnosticaba por los propios dirigentes, aludiendo a que el "diagnóstico general" estaba claro, pero el *qué* y el *cómo* cambiar y, sobre todo, la implementación de los cambios seguía sin resolverse.

La uniformidad y vaguedad de los discursos respecto a la formulación de objetivos -"conectar con la sociedad", "renovarse, pero sin claudicar", etcétera.- dificulta la articulación de alternativas de acción concretas, llegando a convertirse en escapes retóricos, implicando, a su vez, la inexistencia de criterios claros de eficacia. Es decir, parece existir un cierto acuerdo sobre la necesidad de cambio en el nivel del discurso colectivo, pero en el plano de la acción, de la práctica, surgen resistencias o miedos.

La ausencia de indicadores de cambio y de procedimientos intermedios para conseguir los distintos fines, junto con la falta de retroalimentación evaluadora y la ausencia de mecanismos correctores, favorecen esta parálisis hacia las acciones innovadoras propuestas. A ello se le suma además la creencia en que la aplicación de criterios de eficacia desideologiza en cierto modo la acción sindical. Parece como si el tiempo y los recursos empleados en el diagnóstico de la situación de la UGT no tuvieran su correlato en la puesta en práctica y evaluación de los proyectos de cambio, reduciéndose a una cuestión de mero consumo interno.

III.2 Respuestas defensivas, sobrevaloración y atribuciones externas

Junto con la tendencia inmovilista al sobre-diagnóstico, las respuestas defensivas, la sobre-valoración y las atribuciones externas de responsabilidad de los problemas, configuran una cultura que cierra o dificulta espacios de posibilidad para el cambio. En los grupos de discusión, en ocasiones, se reaccionaba a la identificación de determinados problemas de la UGT con respuestas defensivas y una sobre-valoración del sindicato y sus dirigentes que cerraba la búsqueda de posibles soluciones, como si dichas



críticas se recibieran como una amenaza a la identidad colectiva del sindicato. Estas respuestas surgieron ante intervenciones percibidas como excesivamente críticas, ante la pregunta por el nivel de compromiso de los dirigentes -que se interpretó como una pregunta obvia, casi absurda u ofensiva, pues estaba claro que el nivel de compromiso era absoluto-, ante temas concretos como la limitación de mandatos o ante preguntas sobre la desconexión y baja representación de mujeres y jóvenes.

A veces, esta defensiva y sobre-valoración se complementaba con atribuciones externas en lo referente a la falta de conexión con la sociedad y con determinados colectivos -fundamentalmente los jóvenes-. Respecto a esto, las reacciones variaban desde negar el problema -"no hagamos un mito de lo que no es un mito"- e incluso darle la vuelta -"en esta organización no somos machistas, sino todo lo contrario"-, pasando por las explicaciones inmovilistas de "el sindicato es así porque la sociedad es así", el sindicato no tiene control sobre ello, o culpabilizando a los propios colectivos con los que no se conecta -"los jóvenes son individualistas, no se interesan por la ideología"-.

Se trata de un tipo de respuestas que dan poco margen para el cambio: al interpretarse las críticas o auto-críticas como "ataques" al sindicato, impiden el reconocimiento de problemas o la atribución de responsabilidad interna en estos, condiciones ambas necesarias para producir cambios o mejoras tanto en el mensaje como en la organización.

III.3 "A la defensiva": reactividad vs proactividad

En diferentes grupos apareció la percepción generalizada de que la UGT estaba pasando de ser un "sindicato reivindicativo" a ser un "sindicato a la defensiva", que trabaja no para conseguir derechos sino para no perderlos: "hacemos trabajo de defensa: pero no de defensa de los trabajadores sino a la defensiva". Esta percepción venía acompañada de otra: que los cambios sociales van por delante de los cambios en la organización y que la

actitud del sindicato es "estar esperando a ver qué pasa" sin anticipar los problemas -se aludió a una "organización ensimismada"-.

Esta actitud reactiva -y no pro-activa- está asociada al reconocimiento de que existe "*miedo*" al cambio: tanto por las amenazas a la identidad sindical que ello pueda conllevar, como por la inestabilidad, conflictos internos y redistribuciones de poder tanto en el nivel personal como en el nivel sectorial.

De nuevo, la reflexión y el planteamiento sobre la renovación del mensaje o de la propia estructura interna están hechos, pero cuando hay que afrontar la toma de decisiones, en el plano de la acción, "nadie se atreve a aplicar la medicina", se prefieren las llamadas "*políticas de contentación*".

En varias ocasiones se reconoció que la cultura organizacional de la UGT no favorece el cambio, y que valores como la disciplina interna, la jerarquización, la rigidez y el conservadurismo -en el sentido de inercias de conservación de un *status quo* organizacional- parecen gozar de mayor recepción que la participación de nuevas voces, el dinamismo o la asunción de riesgos. Es significativo que se aludiera simultáneamente a "autoritarismo" y a "falta de autoridad": por un lado, actitudes autoritarias, controles informales o presiones hacia la conformidad que mantienen la situación interna actual, y que provocan el miedo a asumir riesgos y a equivocarse; por otro lado, "democratitis", una cultura que fomenta el que "todo se discuta y se debata", pero con déficit de mecanismos de evaluación o correctores de cara a llevar a la práctica los cambios que se proyectan desde los congresos. Por último decir, que el miedo al cambio, junto con la falta de recursos para afrontarlo, se evidencia claramente en torno al *relevo generacional*, percibido por muchos dirigentes como el factor clave de conexión con la sociedad.

III.4. Sobre institucionalización

La dificultad de llevar a cabo procesos innovadores también fue asociada con los peligros acomodaticios de la institucionali-

zación -"con conciencia de eternidad política"-, derivada del reconocimiento legal, que puede ser tomada garantía de supervivencia organizacional ante los problemas de conexión y adaptación a los cambios en las relaciones laborales.

La relativa autonomía del sindicato respecto al mundo de las relaciones laborales es factible por una potenciación de las relaciones con el entorno institucional - ahora también europeo -. Ambas cuestiones garantizan al menos a corto-medio plazo la supervivencia de la organización, relativizando así la necesidad de cambios urgentes dentro de la organización debido a los cambios socio-laborales. De esta forma, la respuesta institucional predomina frente a otras, más arriesgadas, dirigidas a cambios concretos que respondan más eficazmente a los cambios laborales.

■ en el plano individual, las resistencias al cambio producto de la institucionalización tienen como resultado el anquilosamiento de dirigentes que toman el sindicato como medio de vida, llevando a cabo, a efectos prácticos si bien no reconocidos, una carrera sindical como carrera profesional.

Las consecuencias de ello son las dificultades de relevo, los personalismos y los "tapones", pero también los efectos institucionalizadores en el sentido de que fuera del sindicato ya no se sabe hacer otra cosa.

- en el plano organizacional, se comentaron los peligros de burocratización y rigidez, de utilización meramente instrumental del sindicato como garante de acuerdos o "para la firma" y, como ya se ha dicho, los peligros de estar generando "políticas de contentación", inmovilismo por intereses creados, y una "conciencia de eternidad política" que favorece posturas conservadoras, acomodaticias, e inercias poco proclives a cambios e innovaciones.

Uno de los principales problemas de esta "sobreinstitucionalización" tiene que ver, como ya se ha señalado, con las resistencias al cambio de unas estructuras organizativas ineficaces y anticuadas -que, a su vez, aseguran y mantienen tendencias institucionalizadoras inmovilistas. Los diri-

gentes consideran muy difícil movilizar las distintas estructuras - descritas en términos de "maquinaria pesada" con "una rueda de inercia enorme"- con la rapidez necesaria para dar una respuesta apropiada a un sistema de relaciones laborales caracterizado por el dinamismo y la inestabilidad.

III.5. Discurso dicotómico

En el discurso de los dirigentes de la UGT se han destacado tres dimensiones entrelazadas que se expresan frecuentemente en términos dicotómicos: **a)** *Pasadopresente*, **b)** *político-profesional* y **c)** *global-particular*. Es significativo que estas tres dimensiones tiendan a definirse en términos casi competitivos y excluyentes, como si el trabajo en una línea implicase el descuido o el abandono en la otra, y pocas veces se aluda a ejemplos donde se ponen a trabajar conjuntamente y de forma integradora el pasado y el presente, lo profesional y lo político, lo global y lo particular. El recurso a esta retórica dicotómica parece más sedimentado en la cultura organizacional que posturas que tienden a ejercicios de síntesis, generando a su vez tendencias inmovilistas.

a) La fragmentación temporal en el discurso se evidencia en el referente recurrente de un *pasado* pre-constitucional, de sindicalismo reivindicativo y luchador, basado en la acción directa y cuyos dirigentes son definidos en los grupos de discusión como "ideólogos" o "políticos", como líderes personalistas y carismáticos, caracterizados, a su vez, por un compromiso personal absoluto. En ese pasado, reconstruido desde el presente, los motivos de afiliación se identifican como "ideológicos y colectivos" y la identidad del sindicalista se define en términos exclusivos: la militancia 24 horas que conlleva la renuncia personal, y excluyentes: fidelidad a la organización y a la lucha por los derechos de los trabajadores.

En este "presente-juvenil", los dirigentes perciben cambios en los motivos de afiliación, más "pragmatistas e individualistas"; y en la concepción de la identidad sindical: la militancia 24 horas que suponía un sujeto trabajador y un modelo familiar



determinado se percibe en crisis, y algunos dirigentes demandan una concepción más conciliadora y compleja, ya que la clase se ve atravesada y conformada por otras variables (edad, sexo, nacionalidad, tener o no "papeles", etcétera.).

Resulta significativo, la coexistencia de un consenso generalizado sobre la necesidad de un "relevo generacional" y una actitud más bien negativa hacia el presente – si se compara con el referente continuo del "pasado" – que suele acompañarse de ausencia de confianza, especialmente en el plano "político-ideológico", en las nuevas generaciones.

Se identifica la incorporación de jóvenes con una amenaza de pérdida de ideología y renuncia a principios, como si el miedo al cambio se proyectara en la valoración a los jóvenes. Esta dicotomía pasado-presente, impide pensar en las nuevas posibilidades políticas del presente y en una propuesta política alternativa; impide repensar lo político y lo ideológico desde el presente, como si la etiqueta de "político" ya viniera dada de antemano, fija y atemporal, y cualquier desplazamiento de las agendas u orientaciones "tradicionales" implicara necesariamente una pérdida de ideología. A la vez que existe una clara conciencia de necesidad de cambio, definida en términos de mayor conexión con la sociedad, parece como si el anclaje siguiera siendo el pasado y no el futuro.

b) Como se puede ver, esta dimensión temporal está entreverada con otra dimensión *político-profesional*. Frecuentemente se alude a un pasado *político* que se compara con la amenaza de un presente *profesional* que viene acompañado de una pérdida de ideología. En ocasiones, "lo político" y "lo profesional-técnico" tienden a describirse como dos polos de un continuo, como si fueran dos categorías excluyentes: como si una mayor profesionalización implicase necesariamente una pérdida de compromiso político y una mayor dependencia y, por ende, no se pudiera ser un dirigente político y profesional a la vez. Parece deducirse de ello, que lo político no implica competencias técnicas o cualificación o, a la inversa, que

lo profesional no implica a su vez actuaciones políticas. Incluso, a veces, se definen como dos áreas completamente independientes que dividen jerárquicamente al sindicalista estrictamente político y al técnico estrictamente profesional, supeditando las actividades de este último a las decisiones del primero y desaprovechando las posibilidades enriquecedoras de una influencia, colaboración o formación bidireccional –que de hecho se da en la práctica.

Por otro lado, al igual que la distinción entre "un pasado" y "un presente" es comprendida y aceptada en general sin que sus límites estén claramente definidos – ¿dónde acaba el pasado y dónde empieza el presente? –, las concepciones de "lo político", "lo ideológico" o "lo profesional" parecen estar claras y aludir a sentidos comunes, pero cuando se concretizan con ejemplos se utilizan con diferentes sentidos convirtiéndose en categorías vacías, o más bien excesivamente llenas.

c) La dimensión *global-particular*. Plantea el debate de si la UGT debería orientar sus discursos y políticas hacia el *ciudadano* o hacia el *trabajador*, con su correlato en la dimensión anterior: ideología o prestación de servicios, politizarse más o profesionalizarse más. Esta dimensión, a su vez, toca el debate sobre si la UGT debería negociar para todos los trabajadores o sólo para sus afiliados.

La dimensión global-político y particular-profesional se identifica a su vez con una división estructural determinada: Territoriales-Federaciones, respectivamente. Igualmente, con una tipología de dirigentes: el líder global o ideológico, por un lado, y el líder "todo-terreno" o el centrado en objetivos sindicales, por otro. Lo global-político suele identificarse con lo "importante", mientras que lo particular-profesional suele identificarse con lo "urgente". Esta nueva dicotomía imposibilita pensar cómo lo particular o lo urgente implementan y (re)definen políticas globales –por ejemplo, cuando se dedican grandes cantidades de recursos y tiempo a actividades internas- y, a la inversa, cómo lo global está presente en lo particular.

III. 6. Resistencias a la diversidad.

A pesar de que los dirigentes tienen una clara conciencia de la fragmentación y la complejización tanto del sujeto colectivo “trabajador” como de las relaciones laborales, el modelo referente de trabajador que subyace en los discursos de los dirigentes sigue siendo el de un trabajador neutro, homogéneo, ocultando de este modo la heterogeneidad y centralidad de realidades y vulnerabilidades laborales en función de diferentes posiciones asociadas a variables como la edad, el sexo, la “raza”/etnia, el tener o no “papeles”, etcétera., o se alude a ellas como los temas periféricos de la “corrección política”.

En los discursos de los dirigentes se sigue utilizando como modelo un sujeto trabajador universal, y se añade a un discurso general la coletilla de los percibidos como *otros* trabajadores: “...y luego está el tema de los jóvenes, el tema de las mujeres o el tema de los inmigrantes”. La afirmación “la UGT es un sindicato de clase” requeriría, dada la situación actual de relaciones laborales, de una reconceptualización de cómo la clase está estructurada conforme a criterios no estrictamente laborales, y cómo está atravesada por otras variables que la constituyen estratificadamente (“sin papeles”, otras trabajadoras precarizadas, desempleados, etcétera.).

Un mecanismo de neutralización de cambios consiste en no reconocer como competencia del sindicato objetivos que se centran en las particulares situaciones de vulnerabilidad de determinados colectivos y resaltan la preeminencia de otras categorías diferentes a la de trabajador o de clase. La transformación de la identidad sindical que supone pasar de centrarse en la defensa de los *trabajadores* a ampliar su referente hacia los *ciudadanos*, a veces es interpretada como una amenaza de dispersión y pérdida del verdadero *leitmotiv* de la UGT.

Ello introduce el debate en torno a la existencia de políticas particulares dirigidas a jóvenes, mujeres o inmigrantes, porque para algunos/as no dejan de ser traba-

jadores “normales” y en calidad de tales acuden o se les atiende en la organización, por lo que no requerirían de entramados organizativos específicos.

Más allá del debate, se reconoce a la UGT como una organización cuyo sujeto trabajador tradicional se caracterizaba por unas características homogéneas hoy en día difícilmente reconocibles por muchos/as. Resulta significativo a este respecto que muchas respuestas de las que hemos denominado aquí “defensivas” surgieron ante la insinuación de que la dirección del sindicato no era representativa de determinados colectivos, aludiendo al “mito de la mujer y al mito de la juventud”.

Curiosamente ante la pregunta sobre la desconexión y no representación entre dirigentes y diferentes colectivos, se respondió en términos de representación *electoralista*: “somos representativos porque se nos elige vía elecciones”. En otros casos la representación se entendió en términos meramente *estadísticos* o *cuantitativos*, señalando e interpretando los porcentajes de dirigentes en función de la edad o del sexo y sacando el debate de las cuotas y las políticas de acción afirmativa. Los argumentos esgrimidos en estos casos acudían a las cifras más equilibradas de afiliados –no de dirigentes–; al argumento inmovilista de “el sindicato es así, porque la sociedad es así”; en otros momentos se reconocía el machismo de la sociedad pero no del sindicato, aunque éste se reconociera como un reflejo de aquélla; o se utilizaban argumentos culpabilizadores de los propios colectivos por no “querer” ocupar puestos de dirección, etcétera.

En el discurso de los dirigentes contrasta el reconocimiento más bien generalizado sobre la existencia de un problema de relevo generacional, y la ausencia de referencias a la situación de las mujeres dentro del sindicato. Por ejemplo, la infra-representación de las mujeres en los puestos directivos se percibe como un problema ya zanjado mediante la introducción de normativas -las políticas de cuotas- o bien se alude a ello como “batalla perdida” utilizando los argumentos antes señalados.



Parece como si el lenguaje y las normativas políticamente correctas ya fueran suficientes para zanjar el problema de la situación de las mujeres en el sindicato, incluso a veces se desdeñaron las políticas de la igualdad etiquetadas como “cajón de sastre de lo políticamente correcto”.

Por otro lado, los problemas de introducir *solamente* medidas formales se evidencian en los propios discursos de las mujeres dirigentes que expresaron sus sentimientos más bien ambivalentes ante las cuotas y las políticas de acción afirmativa: por un lado, entrar como cuota, coloca a las mujeres en una situación bajo sospecha; por otro lado, si no se establecen políticas de acción afirmativa probablemente entrarían muchas menos mujeres.

Pocas veces se entendió la cuestión de la representatividad no sólo como una cuestión porcentual cuantitativa, sino como la incorporación *estructural* y *cualitativa* de diversos puntos de vista que responden a realidades sociales diferentes. No obstante, cuando surgió, nadie negó que en la práctica y en la cultura del sindicato determinadas realidades particulares de las mujeres no se tienen en cuenta, especialmente las referidas a la conciliación entre vida familiar y sindical.

En este sentido, resulta significativo hasta qué punto el modelo de “buen sindicalista” se sigue sustentando en un modelo tradicional “masculino” de militancia exclusiva 24 horas, con sacrificios y renunciaciones personales y familiares. Modelo “masculino” en el sentido de que se sustenta en unas condiciones de posibilidad –no tener preocupaciones familiares o domésticas– que excluye en gran medida a las mujeres.

Ante esta situación, surgieron en los grupos diferentes demandas –fundamentalmente provenientes de mujeres– de una reconceptualización de la militancia sindical más “conciliadora” con otras facetas de la vida, como una de las medidas a tomar si se quieren más mujeres y más jóvenes en los puestos directivos.

Concluyendo, hemos destacado aquellos aspectos de la cultura organizacional de la UGT que de forma articulada dificultan los

cambios y las innovaciones y, consecuentemente, el desarrollo organizacional. Entre ellos, la tendencia al sobre-diagnóstico y la utilización de discursos genéricos, junto con la ausencia de indicadores de procedimiento y evaluación; el uso de respuestas defensivas ante críticas, acompañadas de sobre-valoraciones y de atribuciones externas respecto a determinados problemas; las actitudes reactivas frente a las pro-activas, junto con actitudes de miedo al cambio; el “refugio institucional” y los procesos de sobre-institucionalización tanto en el plano organizacional como en el plano personal; la utilización en el plano del discurso de dicotomías rígidas pasado-presente, políticoprofesional, lo global-lo particular sin atender a las integraciones entre ellas; y, por último, las resistencias a la diversidad y a una reconceptualización de la identidad sindical en función de la amplia heterogeneidad del sujeto colectivo trabajador.

II.3.7. Evaluación de la eficacia.

El discurso de los dirigentes relativo a la eficacia en la consecución de objetivos puede resumirse en tres puntos fundamentales: 1. La ausencia de indicadores explícitos y concretos de rendimiento y de eficacia, lo que dificulta la dirección de la actividad cotidiana y la evaluación de los logros de la organización. 2. El recurso a criterios o conceptos subjetivos y difíciles de cuantificar –por ejemplo, el nivel de compromiso o la implicación ideológica– que sustituyen a los indicadores de eficacia o rendimiento y 3. La dificultad para abandonar el escenario descrito en los puntos anteriores debido a la ausencia de un sistema de control sobre el cumplimiento de los objetivos fijados.

1. Ausencia de indicadores. Se señala que, si bien las diferentes resoluciones congresuales establecen objetivos y estrategias globales, no se desarrollan objetivos o sub-etapas complementarios cuya consecución sea constatable, y que, de este modo, actúen como guía a la acción sindical. Se critica también la falta de indicaciones sobre los métodos y procedimientos para conseguir los distintos

fin. La organización indica de forma general dónde quiere llegar, pero no cómo.

2. El recurso a criterios o conceptos subjetivos. La percepción de la cuantificación de los resultados aparece como un proceso difícil e incapaz de aprehender la complejidad de la actividad sindical, y el recurso a indicadores de rendimiento basados en factores actitudinales y de ideología. Así pues, se contraponen el compromiso y la ideología con la eficacia. Se manifiesta que la aplicación de criterios de eficacia desdeologiza la acción sindical y traiciona los principios fundamentales de la organización. Las formulaciones que sintetizan ambos extremos de la dicotomía son menos frecuentes y objeto de resistencia.

Así pues, no se plantea con demasiada frecuencia que pueda haber una acción sindical *eficaz* en la transformación de la sociedad y acorde con el *ideario* de la organización. Existen dentro del discurso posiciones enfrentadas a este respecto, por debajo de las cuales parece se sitúa la contraposición entre el cambio y la innovación, por una parte, y el estancamiento, el refugio en la actividad interna y la priorización de la distribución de influencia dentro de la organización, ligada a los procesos de control político, por otra.

3. La dificultad del cambio. Los dirigentes señalan la ausencia de mecanismo correctores cuando se detectan resultados negativos. Emerge, aquí también, la utilización de criterios de valoración de los resultados más ligados a los equilibrios de fuerzas internos que al impacto que estos tienen sobre las necesidades y demandas procedentes de las relaciones laborales.

La evaluación de los procesos organizacionales en general, y de su eficacia, en particular, es un instrumento vital para cualquier organización. No caben demasiadas dudas respecto a las reticencias y resistencias que este tipo de procesos despierta en todo tipo de organizaciones. Elaborar un sistema de evaluación fiable y válido, que tenga en cuenta las especificidades de cada unidad y las peculiaridades de los contextos en que operan, es un proceso complejo en el que debe aunarse la formación técnica con un profundo conocimiento de la organización. En cualquier caso y asumiendo que todo sistema de indicadores será siempre imperfecto y, en cierta medida, parcial, su presencia es imprescindible. Sin un referente, sobre dónde se está, hacia dónde se quiere ir y en que dirección se está avanzando, lo único seguro es que uno acaba por perderse.



UPTA, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos UGT, Unión General de Trabajadores de España

ESTRATEGIA DE UPTA HACIA EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA



Sebastián Reyna,
Secretario General¹

254



En España, los trabajadores autónomos y la micro-empresa (diferenciada de la Pyme) son colectivos en crecimiento, que se acercan al 20% de la población activa, Quienes son parte del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA), han estado creciendo a casi 3% anual, alcanzando a 3.1 millones. De ellos, 2.2 millones son autónomos propiamente dichos, es decir, las personas físicas que ejercen una actividad por cuenta propia, sin constituir sociedad, que habitualmente no tienen trabajadores a su cargo. El resto son aquellos que no tienen más de dos empleados. Ambos colectivos sumados representan entonces casi el 90% de la estructura empresarial española, por lo que sus problemas se convierten finalmente en problemas de la economía nacional y del sistema de protección social.

Los trabajadores autónomos han carecido de una organización representativa y veraz. Frente a ello, UGT ha creado, en el 2001, la UPTA, para “representar y defender los intereses profesionales,

sociales y económicos de los autónomos frente a la agresividad económica de las grandes estructuras empresariales y la inexistencia de una protección social adecuada”. Su afiliación ha alcanzado a 215000 afiliados.

El objetivo de UPTA es asumir una función coordinadora entre todas las asociaciones de autónomos ya constituidas, dentro del respeto a la autonomía de cada una de ellas y manteniendo el valor de la descentralización. La estructura organizativa básica en UPTA son los ámbitos local, comarcal y provincial, ya que es en esos niveles en los que se afrontan muchas de las dificultades que el autónomo tiene para desarrollar su actividad (impuestos locales, tasas, inspecciones, licencias). UPTA ha creado también una organización en cada Comunidad Autónoma, como suma de toda la red asociativa existente en la región o nacionalidad, estableciendo la interlocución necesaria ante la Administración Autonómica.

Con independencia de la estructura territorial, UPTA impulsa en su seno la orga-

¹ Una versión anterior fue presentada al Seminario Regional CSA-ISCOD/UGT “Autoreforma sindical y trabajadores/es en la economía informal” (Panamá, agosto 2009).

nización por sectores de los asociados de cada rama económica, a fin de que, con la autonomía funcional necesaria, defiendan los intereses concretos de cada profesión. De esta forma, UPTA busca ser la estructura acumulativa de las diferentes Uniones autonómicas. Pueden existir también Asociaciones de carácter sectorial y ámbito estatal.

UPTA tiene como metodología de trabajo la creación de foros estables de conversación con las administraciones públicas, la Federación Española de Municipios, los Grupos Parlamentarios y el Comité Económico y Social, tanto español como europeo.

La actividad de UPTA también se proyecta hacia las necesidades profesionales de sus miembros, para lo cual se centra en su actividad profesional, buscando colaborar en la mejora de sus resultados profesionales. Por ello, UPTA ha creado la Oficina de Atención al Autónomo, para el asesoramiento, respaldo y asistencia, de manera personalizada, en materia contable, fiscal, jurídica, y apoyo a la gestión.

En 2006 se ha creado la Mesa Nacional de Autónomos del Comercio Ambulante, integrada por la Federación de Comercio Ambulante y Autónomos de Andalucía, la Federación de Comercio Ambulante de Aragón y la Sección de Comercio Ambulante de UPTA. El objetivo de la nueva Agrupación es el estudio de la futura creación de una Confederación de Asociaciones que, con el carácter más unitario posible, represente a todo el sector y defienda sus intereses ante las Autoridades competentes, tanto españolas, como comunitarias.

Una tarea central de UPTA, iniciada en el 2003, ha sido la promoción de un régimen general para el trabajador autónomo, con las siguientes reivindicaciones:

- eliminación de obstáculos para la creación de microempresas, a fin de promover empleo estable.
- racionalización y potenciación de las políticas activas para la extensión del autoempleo personal y colectivo.
- modificación del RETA, tanto en su cotización como en sus coberturas.

- mejora de las prestaciones por enfermedad profesional y accidente laboral.
- reformulación de los módulos para declaración del IRPF.
- ampliación del IVA super reducido a nuevas actividades.
- acceso a la prestación por desempleo por causas objetivas.
- posibilidad de contratación de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad, con igualdad de derechos y beneficios que el resto de contrataciones.
- estabilidad en el acceso a las ayudas para formación continua.
- eliminación de la cuota obligatoria de las Cámaras de Comercio.
- modificaciones a la Ley de Ordenación del Comercio, redefiniendo las relaciones con la Administración Local
- incorporación de las nuevas tecnologías en la gestión de este colectivo empresarial, contando con las dotaciones presupuestarias suficientes en materia de acceso a las tecnologías de información y comunicación.
- mejoramiento de su reciclaje y formación profesional.
- promoción en cada Comunidad Autónoma de "Planes Integrales de Fomento del Trabajo Autónomo y de la Capacidad Emprendedora" que coordinen las políticas actualmente existentes tanto en materia de financiación, así como asistencia técnica, adaptación tecnológica y formación continua.
- creación de un nuevo sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para las mujeres y los jóvenes, así como reordenar todo el sistema de incentivos para la creación de autoempleo
- modificaciones en los sistemas de financiación del Autoempleo que provee el Plan Nacional de Empleo, potenciando el acceso a los fondos de avales y garantías, mejorando el sistema de microcréditos, y posibilitando un sistema eficaz de asistencia técnica mantenida.
- estímulo a la conversión de desempleados en trabajadores autónomos promulgando una ley para que los desempleados que quieran salir de su situación a través del

autoempleo puedan capitalizar el 40% de sus prestaciones y no sólo el 20% actual. Un punto de gran relevancia que apunta a un tipo especial de trabajo autónomo es el de la regulación del trabajo autónomo dependiente con las empresas, al que se lo sintetiza con la expresión TRADE.

Origen y actualidad de la LETA

En octubre del 2007 entró en vigor la Ley Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA), en medida como resultado del trabajo de UPTA, con base en los ejes recién mencionados y la consideración general de que existía un gran atraso en crear una normativa a favor de estos trabajadores, teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores fue aprobado en 1977.

La propuesta de UPTA fue receptada en octubre del 2004, cuando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajador Autónomo y del Fondo Social Europeo, acordó construir una Comisión de Expertos a la que encomendó efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España, y analizar el régimen jurídico y de protección social de estos trabajadores, elaborando una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo.. Ambos objetivos fueron alcanzados en septiembre 2005.

La LETA establece un régimen profesional del trabajador autónomo y otro del trabajador "autónomo dependiente" (TRADE). En el fundamento, se señala que el trabajo autónomo es una "forma mestiza de autoocupación laboral y de actuación emprendedora en el mercado, una "forma de trabajar que sigue siendo socialmente percibida y económica y jurídicamente delimitada más en términos negativos, por oposición al modo dominante de inserción en el mercado, que en términos positivos, mediante la invocación de sus rasgos más característicos: la libertad e independencia en la toma de las decisiones económicas básicas". Además: "la propia figura del trabajador autónomo, ya no puede representarse, o no sólo puede

representarse, con la ayuda de los cuatro tipos tradicionales: agricultor, artesano, comerciante y profesional liberal".

En este marco, se optó por una noción abierta y amplia de trabajador autónomo, ya que la heterogeneidad de su figura, o la ausencia de un tipo estándar o modelo, no ofrece las condiciones objetivas más adecuadas para el establecimiento de un cuadro de reglas prescriptivas uniformes, cerradas y rígidas. Por ello, se eligieron normas marco, capaces de adaptarse a la compleja realidad normada y de consentir desarrollos normativos progresivos.

El ámbito de aplicación de la ley para el caso general son las personas físicas que realicen de forma personal, directa y por cuenta propia una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad también podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial, sea o no de temporada. También se aplica a los familiares de estas personas, si no tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena.

Si se cumplen estos requisitos, el ámbito de aplicación comprende a una vasta gama de situaciones: quienes no tienen trabajo a su servicio y desarrollan una actividad de forma continuada, coordinada y predominantemente para un solo cliente, del que dependen económicamente; emprendedores, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, y que se encuentren en la fase inicial de desarrollo de una actividad económica; socios de sociedades regulares colectivas y socios colectivos de sociedades comanditarias; comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares; y socios trabajadores de una sociedad laboral; directores, gerentes, consejeros y administradores; agentes mercantiles o comerciales; prestadores del servicio de transporte con vehículos propios, aún cuando los servicios se realicen de forma combinada por el mismo cargador o comercializador; profesionistas liberales incluso quienes realizan su trabajo dentro de una organización coordinada.



La ley destaca la situación específica del TRADE, al que se lo describe como aquel que presta sus servicios por cuenta propia, no tiene trabajadores a su servicio, y desarrolla su actividad de forma continuada, coordinada y predominantemente para un solo cliente, con una dependencia económica que se presume en cuanto recibe de forma regular de un mismo cliente remuneraciones que supongan su principal fuente de ingresos.

Los derechos profesionales básicos reconocidos por la ley al trabajador autónomo son: a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado; al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas; al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, a la libertad de iniciativa económica y a la libre competencia; a la formación y readaptación profesionales; a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo; a la percepción de la contraprestación económica por el ejercicio profesional de su actividad en el tiempo y forma establecidos; a la conciliación de su actividad profesional con sus responsabilidades familiares; a la propiedad intelectual; a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de seguridad social; al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos; a la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales.

En contrapartida, los deberes profesionales establecidos son: cumplir con los deberes derivados de los contratos por ellos celebrados; observar las medidas de seguridad y salud laboral establecidas legalmente; afiliarse y cotizar al régimen público de seguridad social, cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente,

En el caso del TRADE, su régimen profesional se rige por la nueva ley, junto a otras fuentes: la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa, de aplicación supletoria en defecto de normativa específica aplicable a su relación contractual; pactos colectivos celebrados entre asociaciones representativas de estos trabajadores y las empresas o asociaciones empresariales representativas para las que

ejecutan su actividad profesional; los pactos establecidos individualmente a través de contrato, considerando nulas y sin efecto las cláusulas contrarias a disposiciones legales de derecho necesario y a las cláusulas de pactos colectivos de carácter indisponible; usos y costumbres locales y profesionales.

La ley también: **1.** contempla los derechos colectivos básicos de los trabajadores autónomos: afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos, sin autorización previa; ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales; **2.** crea un Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, como expresión del derecho de las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos a la participación institucional, en carecer de máximo órgano consultivo del gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. **3.** instituye un Régimen de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, de afiliación obligatoria para los trabajadores por cuenta propia y única para su vida profesional, así como de las demás variaciones que puedan producirse luego de su afiliación. Se pueden establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de trabajadores autónomos jóvenes, de edad madura, mujeres y con discapacidad, así como de aquellos otros colectivos en función de las características personales o profesionales del trabajo o de la actividad ejercida. Los trabajadores también pueden acreditar la obtención de ingresos brutos inferiores a la cuantía analizada del salario mínimo profesional, al efecto de quedar temporalmente exentos de la obligación de cotizar.

La acción protectora del régimen de seguridad social comprende: la asistencia sanitaria, en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo; la recuperación profesional; las prestaciones económicas en situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, jubilación, muerte o supervivencia, familiares



por hijo a cargo y por cese de actividad; las prestaciones de servicios sociales en materia de reeducación, rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a la tercera edad. Los trabajadores tienen también derecho a la percepción de una prestación temporal por cese de su actividad derivado de una causa objetiva, la cual podrá reconocerse también con fines de promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La ley incluye también el fomento y promoción del trabajo autónomo, desde los poderes públicos, a materializarse en medidas dirigidas a: remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de la actividad; facilitar y apoyar las diversas iniciativas; establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social; promoverle espíritu y la cultura emprendedora; garantizar la formación y readaptación profesionales, integrar la promoción del trabajo autónomo dentro del sistema educativo, y en particular del sistema de formación profesional; proporcionar información y asesoramiento técnico; facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa; crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo

Actualidad a 2010

Al cumplirse tres años de la entrada en vigor de la LETA, UPTA ha evaluado que es un paso adelante muy importante en la cobertura de los derechos del colectivo de trabajo autónomo, avanzando hacia la dignificación y visibilidad de su trabajo.

El desarrollo de las normas contempladas por la Ley puede considerarse suficiente y el balance positivo. El aspecto más importante ha sido la tramitación de una nueva Ley que protege al autónomo en caso de cese de actividad, que entrará en vigor a inicios del 2011.

Sin embargo, el resultado no ha sido tan positivo por lo que se refiere a la exten-

sión de los nuevos derechos contemplados por la Ley para los TRADE. A pesar de la publicación del Decreto de desarrollo y la creación de los registros correspondientes, las empresas no están facilitando el cumplimiento de sus obligaciones, sino más bien al contrario, demuestran recelos para la firma de los nuevos contratos. Este fenómeno es muy evidente en el sector del transporte, en que las empresas se niegan totalmente a aceptar esta condición, llevando al despido de estos trabajadores.

Otra de las metas de la LETA, que aun se encuentra pendiente, es la creación del Consejo del Trabajo Autónomo. En 2009, la Mesa del Trabajo Autónomo alcanzó un acuerdo, ratificado por el Congreso, que es un avance en esa dirección por parte de las organizaciones.

Por otra parte, este tercer aniversario coincide con una de las peores situaciones del colectivo, que ha conocido pérdidas muy importantes en el número de activos debido a la escasez crediticia, la falta de políticas activas más ambiciosas en la promoción del autoempleo y la inexistencia de un modelo productivo capaz de crear expectativas económicas suficientes.

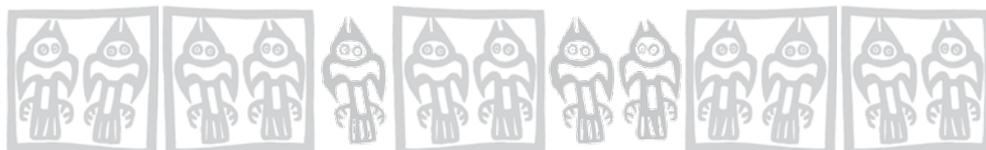
Como resultado, el número de autónomos registrados en la seguridad social, que había superado los 3.2 millones, va en dirección a quedar por debajo de los 3 millones. En el promedio anual 2009/2008, la caída equivalió a casi 5% del total. Un aspecto importante de este proceso es que en este período se ha elevado el número de autónomos que cotizan por accidentes de trabajo (550000 mil a mediados del 2010), que es un claro adelanto del interés por el régimen del cese de actividad.

En abril del 2010, UPTA ha realizado su tercer Congreso con el lema de "Trabajo Autónomo con derechos, en un contexto de crisis", para tomar nota de las dificultades de esta etapa, y avanzar hacia una situación superadora.



CCOO, Comisiones Obreras de España

AFILIACION, REPRESENTACIÓN Y COBERTURA DE NEGOCIACIÓN



Blanca Gómez,

Área de América Latina en la Secretaría de Internacional de CCOO

La tesis fundamental del sindicalismo debe ser ampliar la protección a los trabajadores y trabajadoras gracias, básicamente, a la cobertura de negociación colectiva.

Cuando los trabajadores, ya en el siglo diecinueve creaban las primeras organizaciones obreras, buscaban una mejor oportunidad para responder unidos a las imposiciones de los empresarios y respaldaban con esa fuerza a algunos representantes que hablaban por ellos. Pero, aún hoy, al revisar el mapa de negociación colectiva en América Latina, se tiene la triste sensación de que no ha pasado ese siglo. Sí, existen muchos sindicatos, pero no, la mayor parte de los trabajadores no están protegidos por esos convenios colectivos, por esos acuerdos con rango de ley que permiten que sus trabajos se desarrollen con unas condiciones y bajo unas retribuciones más justas. Un sindicato tiene que organizar a los trabajadores y darles herramientas para

tener una voz unida y eficaz ¿Para qué los organiza e impulsa esa voz? Pues para conseguir cosas concretas en sus condiciones laborales y sociales, aquello que en la teoría marxista se definía como “disputarle al capital el mayor margen de plusvalía”.

La CSA ha venido preocupándose mucho desde su creación por impulsar un debate al interno del sindicalismo latinoamericano para buscar respuestas al problema que significa que haya países en que una mayoría de las personas que trabajan lo hacen en condiciones de derechos individualizados, que es tanto como decir sin derechos, porque al no contar con la fuerza que da la unión bajo las banderas de sus organizaciones sindicales, se encuentren explotadas al máximo. El impulso de ese debate ha venido a llamarse “autoreforma sindical”.

El punto de partida de cualquier futura propuesta proviene de un análisis de los obstáculos y se ha ido asistiendo a diferentes



debates donde se indagaba alrededor de diversas cuestiones: ¿Las organizaciones sindicales valoran los cambios estratégicos del mundo del trabajo de hoy? ¿Sus estructuras están preparadas para organizar y dar respuesta a las demandas de la nueva mano de obra y sus diferentes situaciones? ¿Además de organizar la protesta, se consiguen avances concretos en la vida diaria? ¿Se tienen propuestas para remover los obstáculos legales y culturales que impiden ampliar la representatividad?

Estas y otras preguntas se han ido situando y analizando en todos y cada uno de los países, de las realidades. Y, desde luego, no es un debate exclusivamente del sindicalismo americano, aunque hay que entender que los datos han situado este debate en la primera línea de las preocupaciones de la CSA.

Las organizaciones sindicales españolas le agradecemos a la CSA el interés que ha mostrado por invitarnos a este debate e incluso darnos un espacio, como este, para aportar nuestra visión o nuestra experiencia. La nuestra, como tantas otras experiencias, es muy perfeccionable, pero muestra algunas fortalezas desde el punto de vista sindical, que pueden ofrecerse, y aquí ofrezco hoy, con el fin de que se puedan analizar.

Y la principal fortaleza se sitúa en que la negociación colectiva tiene una cobertura de más del 92% de la población asalariada española ¿Por qué en España habiendo sólo un 19,9% de afiliación sindical –menor al 25,1% de la población asalariada afiliada en la media europea-, se llega a esa cobertura del 92% que está por encima de la media europea que es del 62,5%? Porque existe una representatividad de las centrales sindicales que se consigue a través de unas elecciones sindicales una vez cada 4 años.

Resultado de esas elecciones sindicales se eligen más de 332.000 delegados sindicales que representan a sus compañeros y compañeras en empresas con más de seis trabajadores, tanto fijos como eventuales, para ejercer los derechos de información,

consulta y negociación a nivel de empresa, y por irradiación los sindicatos que consigan más de un 10% a nivel de rama de producción negocian colectivamente a ese nivel al ser denominadas “organizaciones más representativas”, y de territorio si superan el 15%, hasta llegar al nivel confederal donde se desarrollarán negociaciones de carácter institucional (instancias consultivas nacionales e internacionales y procesos de diálogo social).

Dado que CCOO está sacando en las elecciones aproximadamente un 38,9% de los delegados y UGT consigue el 37,2 % de ellos, no es raro que, según los datos sobre negociación colectiva cerrados en 2010, de cada 100 convenios que se negocian en España, casi 77 son firmados conjuntamente por UGT y CCOO bajo el acuerdo de unidad de acción.

Estos 77% de convenios afectan a casi el 97% de los trabajadores y trabajadoras que tienen un convenio colectivo en el país, puesto que los convenios firmados por CCOO y UGT corresponden, muchas veces, a empresas con muchos trabajadores o grandes sectores productivos bajo la forma de convenios de rama o territorio, y porque al unir la representatividad de ambas organizaciones se crea una eficacia total sobre las plantillas de la empresa o del sector de actividad a los que afectan.

Resumiendo este argumento, hay tres importantes conceptos que no deben verse aisladamente: afiliación, representación y cobertura de la negociación colectiva. La responsabilidad de las organizaciones sindicales no es únicamente tener más sindicatos, ni siquiera tener más afiliados, sino que lo fundamental es representar y dar protección a más población trabajadora.

Pero en España esto no es un camino de rosas. No pasa una temporada sin que los grandes intereses económicos y sus defensores de los partidos de derecha hagan campañas mediáticas sobre la falta de representatividad de las centrales –cosa que como se ha dicho no es cierta-, y sobre lo “injusto” que es el que se negocie por

rama. Reclaman, una y otra vez, que es más moderno y flexible negociar empresa a empresa porque es ahí, en cada empresa, donde los trabajadores “conocen personalmente a su empresario” y ambas partes negociadoras saben las circunstancias concretas por las que se atraviesa. Se olvidan de contar, claro, que la negociación articulada ya permite ajustar en cada empresa los convenios generales, y también olvidan contar que en las empresas más pequeñas el empresario ejerce una mayor presión sobre su plantilla.

En medio de la fuerte crisis que vive España en este momento, la patronal también ha olvidado, enseguida, que la génesis de esta hecatombe que está costando cuatro millones y medio de desempleados fue el sistema financiero, que frenó en seco los créditos a las empresas y familias, y que la mayor parte de estos desempleados provienen de un desarrollo productivo centrado en la burbuja inmobiliaria. Ahora los voceros de la derecha reclaman una “modernización” de las relaciones laborales, es decir, reclaman un estrechamiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras españoles como si fueran los responsables de la crisis.

Sin embargo, en CCOO seguimos defendiendo la forma de negociación que denominamos “negociación articulada”. Es decir, que puede haber una negociación confederal entre las grandes organizaciones empresariales y sindicales que marca parámetros básicos para la negociación anual: rangos de subidas salariales orientativas, aspectos negociales de mayor importancia en la coyuntura que se prevé: prioridad para el empleo, desarrollo de normas de salud laboral, impulso al diagnóstico de género, etc. Pero son luego las estructuras de rama o de territorio las que acotan la negociación a sus condiciones concretas afectando a la gran mayoría de pequeñas empresas, sin olvidar que las empresas medianas o grandes desarrollan una negociación propia para ampliar, precisar y adaptar la negociación general

a la concreta. En resumen, articulan sus negociaciones buscando cubrir a todos y todas en muy diversos aspectos.

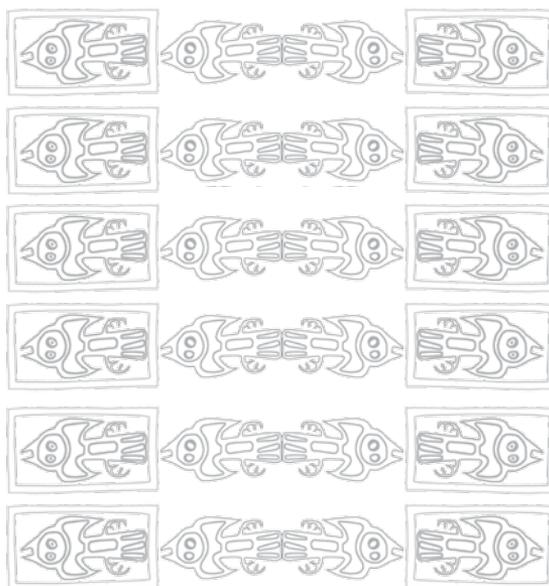
Mantener una articulación de este nivel requiere, además de impulsar el ejercicio de representatividad que he descrito antes, otro ejercicio, el de democracia interna, a veces muy difícil de mantener, que se desarrolla con la estructuración de organizaciones de segundo nivel (sindicatos de rama o federaciones sectoriales). Es obvio que muchas veces los intereses son aparentemente encontrados entre el comité de una empresa y la dirección de la federación o del territorio. Es ahí donde el ejercicio de la democracia interna que mantiene el justo equilibrio entre la organización de empresa y de sector, tiene que aportar todo su potencial.

Además, el fortalecimiento de organizaciones sectoriales o territoriales cobra cada día más importancia para poder desarrollar una negociación competente, a la vez que enriquecida con nuevas cuestiones; para ello es importante el desarrollo de análisis con bases técnicas y de estudios sindicales solventes que puedan enfrentarse a aquellos que las patronales puedan presentar. Y eso no se mantiene desde un sindicalismo de empresa –a no ser que ésta sea muy grande–, necesita desarrollarse en agrupamientos fuertes que mantengan, de forma sostenible, gabinetes de estudios para alimentar las propuestas sindicales. Existe, pues, una necesidad de trascender el sindicalismo por empresas para impulsar un sindicalismo de rama o territorio.

El último aspecto a tratar es la necesidad de que el sindicalismo defienda un carácter sociopolítico. Antes hablaba de disputar al capital la plusvalía a todos los niveles. Todos estamos de acuerdo en que hay múltiples aspectos que influyen directamente en nuestra calidad de vida como trabajadoras y trabajadores. Empecemos por la importancia de una educación pública de calidad, la universalidad del derecho a la salud, la atención a las personas en caso de dependencia, la defensa del medio am-

biente, el acceso a bienes y servicios básicos tanto en las ciudades como en las zonas rurales y, como no, el derecho a desarrollar nuestras libertades fundamentales. De ahí que defendamos desde CCOO el carácter sociopolítico de las centrales sindicales; este es un rasgo de una importancia crucial que no hay que confundir, desde nuestro punto de vista, con la ingerencia partidaria dentro de las organizaciones sindicales, ni con la sustitución desde el sindicalismo de las debilidades de los partidos políticos de izquierda o progresistas a los que se les debe reclamar que ocupen su lugar, la defensa de los derechos de los sectores más populares.

Desde CCOO seguimos apoyando a la CSA en el impulso del debate autónomo de las organizaciones sindicales en su ámbito. Aplaudimos las propuestas que hace en todos los foros reclamando cambios en las legislaciones nacionales y transformaciones en las estructuras organizativas que permitan desarrollar la negociación colectiva por sectores, con el objetivo de conseguir que más trabajadores y trabajadoras se vean protegidos por la negociación colectiva en las Américas, y su firme defensa de un sindicalismo sociopolítico que amplíe derechos como el de la protección social, la salud laboral, la igualdad de oportunidades o un desarrollo sostenible.



CCOO, Comisiones Obreras de España

LA ESTRATEGIA DE CCOO HACIA EL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE



Jordi Ribó

Secretario de Economía Social y Autoempleo

Desde hace diez años, CCOO ha avanzado en una estrategia hacia el trabajo autónomo, en reconocimiento a las nuevas necesidades del sindicato de buscar alternativas al conjunto de trabajadores, teniendo en cuenta la importancia de este colectivo en la sociedad española.

Esta nota describe los antecedentes sobre el tema, para difusión en América Latina por parte de la CSA¹.

I. La Secretaría Confederal de Economía Social y Autoempleo

En su Congreso del 2008, CCOO ha creado la Secretaría Confederal de Economía Social y Autoempleo, como una parte importante del conjunto de la acción sindical del sindicato. La Secretaría de Acción Sindical ya había realizado muchos trabajos en los ámbitos de esta nueva secretaría. También desarrolla actividades en relación a la responsabilidad social de las empresas (RSE).

Sus funciones se vinculan con la existencia de una Dirección General de Economía

Social, Autoempleo y RSE en el Ministerio de Trabajo e Inmigración, con la cual se tiene un ámbito clarísimo de discusión y concertación, sabiendo que los contenidos que queramos dar no serán necesariamente iguales, y que patronal, gobierno y sindicatos tienen visiones muy diferentes.

Autoempleo. Se refiere a los trabajadores autónomos que no tienen trabajadores a su cargo, es decir, que sus ingresos no se nutren de la apropiación de plusvalía de otros. Junto a los autónomos "clásicos", se prioriza a los trabajadores autónomos dependientes (con la expresión sintética TRADE) (ver más adelante sobre su definición). El objetivo principal en relación al autoempleo es organizar estos colectivos para que sus condiciones laborales se vean dignificadas y reguladas.

La Secretaría fue creada un año y medio después de aprobada la LETA (Ley Estatuto del Trabajo Autónomo) en 2007, por lo que se ha planteado una estrategia aplicada, que parte de:

¹ Ver también Jordi Ribó: "El trabajo autónomo en España: algunos apuntes", Fundación Primero de Mayo, Revista 24, febrero 2011.



- su difusión de sus contenidos mediante campañas informativas entre los TRADE y en los comités de empresa.
- la negociación de los acuerdos de interés profesional (AIP), en cooperación con las estructuras federativas en las empresas asociadas.
- asesorar en las soluciones extrajudiciales de conflictos.

Economía social. Se refiere a las empresas de carácter cooperativista o en forma de sociedades laborales, así como aquellas al servicio de los hogares, excepto las cajas de ahorro y las mutualidades.

La secretaría busca poner de manifiesto que la producción se puede organizar de forma diferente, sin lesionar los derechos laborales. Se identifica a este formato con sectores encuadrados en la llamada "nueva economía". Se trata de acompañar a las empresas para facilitar: propuestas de mejora de las condiciones de vida y trabajo, propuestas de carácter organizativo en caso de no encuadramiento en las estructuras, propiciar alternativas en los territorios, contribuir a la mejora y estudio de la legislación actual de estos sectores; y alcanzar un tratamiento crediticio que permita la viabilidad de las empresas; avanzar en la inclusión en convenios colectivos

La Secretaría también tiene funciones en materia de RSE (Responsabilidad Social de la Empresa), que no son objeto de este informe.

II. La FS TRADE- CCOO de Cataluña

La principal organización de los TRADEs, y origen en la práctica del enfoque estratégico de CCOO antes comentado, es la Federación Sindical TRADE de Cataluña¹².

Su origen se ubica en el VII Congreso de CCOO Cataluña (2000), en que se decide dar un impulso al tema de los autónomos dependientes, en el marco de la Confederación Sindical de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña, que se propuso dar cabida a todo tipo de trabajadores y diferentes colectivos en su diversidad.

Ese año se crea entonces la FS TRADE, y un año después, mediante un protocolo,

pasa a utilizar la denominación FS TRADE CCOO, quedando confederada en la Comisión, con personalidad jurídica propia a partir de sectores y/o profesionales.

El VII Congreso también definió formalmente a los TRADE como "personas que son jurídicamente autónomas, que hasta en algunas ocasiones aparecen como empresarios, pero en cambio tienen una fuerte, y a veces total, dependencia real, sobre todo económica, de una o varias empresas o administraciones públicas".

El VIII Congreso (2004) acuerda su plena integración.

La FS realizó su primer congreso en 2005, donde se aprobaron estatutos definitivos, sobre la base de los anteriores. El segundo congreso se ha realizado en 2010, ya en el contexto de la crisis económica y de la vigencia de la LETA.

Cobertura y afiliación. Las estimaciones de CCOO sobre el universo a cubrir en Cataluña, que corresponden a 2009, es de 562 mil trabajadores autónomos, los que representan el 17% de los cotizantes de la seguridad social. Considerando solo a los autónomos sin trabajadores a su cargo (incluyendo los TRADE) el campo de representación es de 335 mil.

En su primer Congreso, la FS ha ubicado:

- situaciones en que la misma persona es, en diferentes momentos de su jornada de trabajo, TRADE y autónomo "clásico" o profesional liberal.

- profesiones o sectores en que, bajo las mismas condiciones de precariedad, se intercalan constantemente situaciones como TRADE o asalariados.

- actividades en que, por la propia dimensión ocasional del trabajo, un TRADE tiene que subcontratar parte del trabajo a otro TRADE o, incluso, contratar temporalmente a un asalariado.

- TRADEs auténticos que tienen que trabajar, por razones fiscales, civiles y mercantiles, bajo las fórmulas jurídicas societarias.

- grupos de verdaderos TRADEs que se forman, por necesidad o condicionados, bajo las fórmulas jurídicas de economía social.

- profesionales que han sido considerados como autónomos clásicos pero que se ven, poco a poco, abocados a desarrollar una parte cada vez más importante de su trabajo como TRADEs de una o varias empresas.

Como resultado, la FS realiza un análisis “caso por caso” al momento de integrar asociaciones, aunque con criterios flexibles, dado que el objetivo es integrar solo a unos segmentos de estos colectivos, con el principio básico de ser una organización sindical y no empresarial.

En esta dirección, el Estatuto del 2005 considera las siguientes situaciones de afiliación:

- trabajadores autónomos no dependientes, si no tienen una estructura empresarial, legal o de facto, consolidada, con otros trabajadores o trabajadores a cargo.

- quienes tengan los anteriores requisitos o se encuentran en una situación familiar, aunque legalmente o son autónomos o trabajan con otra figura jurídica.

- trabajadores que formen parte de sociedades cooperativas y trabajen bajo la fórmula de trabajadores autónomos.

El estatuto también se refiere a los trabajadores por cuenta ajena como sujeto de afiliación, para referirse a casos de TRADE que puede directamente tener esta categorización.

Otras aclaraciones que realiza la FS son:

- los TRADE pueden ser tanto monodependientes como multidependientes.

- se define “falso autónomo” como aquella persona que, de manera estructural y en la actividad principal de la empresa, desarrolla exactamente el mismo trabajo o en parecidas condiciones que otras personas que son asalariadas. Por lo tanto, está ocupando un puesto de trabajo que tendría que corresponder a una persona asalariada.

- existe un tipo de TRADE al que denomina “administrativamente dependientes”, para referirse a colectivos que desarrollan su actividad mediante concesiones administrativas, fundamentalmente de tipo municipal (mercados municipales, venta ambulante en recintos municipales, feriantes, determinados tipos de artesanos, taxistas).

Además, la FS:

- cobra una cuota de 32 euros trimestrales.

- tiene una web (www.fstrade.org)

- acompaña al área laboral del gobierno catalán en su plan “Inicia”, que actúa como un soporte integral para la creación de empresas de economía cooperativa.

- ubica al teletrabajo como un área importante, habiendo realizado jornadas y acompañado acuerdos interprofesionales

Derechos básicos. Los derechos básicos de los TRADE a proteger son:

- derecho a la representación sindical.

- derecho a la negociación colectiva.

- derecho al ejercicio de huelga.

- derecho a formalizar un contrato de prestación de obra, producto o servicio, de forma obligatoria.

- derecho a negociar las condiciones retributivas, el tiempo de trabajo y las modificaciones de las condiciones de trabajo.

- derecho a conciliar la vida laboral y familiar.

- derecho a la seguridad social en el trabajo, incluidos los desplazamientos efectuados para el desarrollo de la actividad profesional.

- derecho a la formación profesional continuada.

- derecho a negociar las calificaciones profesionales.

- derecho a concurrir a organismos extrajudiciales de solución de conflictos.

Para los administrativamente dependientes, FS plantea que, al margen del reconocimiento de la figura TRADE y derechos colectivos y personales, necesitan medidas concretas vinculadas a su forma particular de dependencia. Lo principal es su derecho a negociar con estas administraciones aquellos aspectos de su actividad profesional y condiciones en las que desarrollan la misma, que vienen normadas por las disposiciones administrativas.

En algunos casos existe un cierto diálogo, aunque el derecho a la negociación no está legalmente regulada. Se trata de hacer compatibles la autonomía administrativa y el derecho de toda persona y colectivo a



negociar libremente las condiciones en que desarrolla su actividad.

Además, debe implantarse en las administraciones criterios para la adjudicación de las licencias administrativas o permisos que conceden para estos colectivos, con criterios que, como mínimo deben garantizar información pública adecuada, igualdad de oportunidades, criterios objetivos y medibles para conceder la adjudicación, y transparencia.

También deben buscarse canales alternativos al contencioso administrativo para que estos colectivos no continúen en la actual situación de discriminación y sin vías razonables y equitativas para resolver las diferencias de criterio con las administraciones. Las administraciones tienen además que cumplir con normas de prevención de riesgos laborales y de salud y seguridad n trabajo, junto con aspectos de salud pública y seguridad respecto a los usuarios.

En el anexo de esta nota se sintetizan las resoluciones generales de ambos congresos.

Alianzas. Siguiendo la estrategia general (ver más adelante), la FS:

- ha promovido la creación del Sindicato TRADE de la Imagen (STI).
- ha firmado protocolos de colaboración con la Federación de Comunicación y Transporte, y con la Federación Agroalimentaria de CCOO.
- participa de la alianza TAC (Taula d'Autònoms de Catalunya) con carácter de confluencia transversal entre organizaciones sindicales, empresariales y profesionales,

multisectoriales y sectoriales. Está integrada por otras seis organizaciones: la Unión de Pagesos (pequeños agricultores) de Catalunya, el Sindicato del Taxi de Catalunya, el Agrupamiento de Bodegueros y Comerciantes de Catalunya (ABC), la asociación de Transportistas Agrupados Condal (ASTAC), la coalición de Entidades Profesionales de Terapias Naturales, y la Federación de Asociaciones de Artesanos de Oficios de Catalunya.

- acompaña procesos desarrollados por organizaciones de CCOO en diversas Comunidades Autónomas, donde se han nombrado responsabilidades ejecutivas para empezar a crear otras organizaciones de TRADEs.

Actividad internacional. Desde su origen, la FS ha tenido actividad internacional:

- en octubre 2001, en Roma, participó en una reunión de la CES sobre Traders, elaborándose un plan de trabajo.
- en 2002 (en Barcelona), organizó una reunión con FNV y la CGIL italiana de Lombardía, a través de su área para el trabajo atípico (NIDIL), donde se aprobó la Declaración de Barcelona.
- en enero 2003 (en Ámsterdam), participó de una reunión organizada por la FNV, con patrocinio de la UE, CES, CIOSL y OIT.

CCOO de Cataluña ha apoyado, junto con UGT Cataluña, la promoción del trabajo autónomo en América Latina y Caribe, a través de la conformación de la Red SEICAP (Sindicatos de la Economía Informal de Centro América y Panamá), desde el 2006.

ANEXO

I. Contenidos de la Resolución General del Primer Congreso, 2005

- la organización nace para dar respuesta a los problemas de estos colectivos, problemas que no han sido creados por los trabajadores, sino que son fruto de las políticas externalizadoras de las empresas y de la implementación de las nuevas tecnologías.
- el primer objetivo sindical de la organización es evitar que la flexibilidad sea sinónimo de precarización, consiguiendo

una regulación legal para la modalidad trade, la que se encuentra en una situación a caballo entre el trabajo asalariado y el autoempleo sin ningún tipo de dependencia.

- ese reconocimiento legal, además de la protección social, implica la vigencia del derecho a la libertad sindical, en todas sus dimensiones, incluyendo la negociación colectiva y el conflicto y la huelga.

- en paralelo, es necesario luchar por la dignificación de las condiciones de trabajo y de vida de los TRADE, enfrentando los problemas transversales y generales que se presentan, defendiendo los derechos a: salud y seguridad en el trabajo, regulación civil y mercantil adecuada, medidas fiscales y tributarias equitativas, información continua adaptada a las necesidades y situaciones de los trades. Los problemas particulares son los que se presentan en diferentes actividades profesionales: intrusismo profesional, competencia desleal, derechos de autor o propiedad intelectual.

- es necesario coordinar y cooperar con las Federaciones de ramo de CCOO, mediante la firma de protocolos de colaboración, estableciendo mecanismos estables de colaboración, coordinación e intercambio de información, y diseñar e impulsar campañas específicas conjuntas en los sectores, empresas y administraciones `publicas donde se están desarrollando políticas empresariales que utilizan la figura de los falsos autónomos.

- es necesario promover la creación del máximo número posible de sindicatos de sector y/o profesión, para ampliar su campo de actuación y su representatividad. Tales sindicatos deben tener autonomía para diseñar y planificar sus planes de trabajo y prioridades concretas, al margen de las generales y transversales. Ello se realizará sobre la base de crear y potenciar, cuando exista unos mínimos equipos humanos,

comisiones gestoras de los respectivos sindicales, elaborando conjuntamente planes de trabajo y diseñando actuaciones que hagan posible la posterior creación del correspondiente sindicato sectorial.

- además de la acción propiamente sindical, la utilidad de la afiliación a la FS tiene que visualizarse en una cartera de servicios adaptada a las necesidades. La FS tendrá que velar por su calidad e ir perfilando servicios de tipo más sectorial, en colaboración con estructuras territoriales, uniones comarcales e intercomarcales de las CCOO de Cataluña.

- debe alcanzarse un marco de concertación social en Cataluña, abriendo marcos de interlocución entre las diferentes administraciones y organizaciones. Esto implica el reconocimiento de la TAC, como inicio de este proceso.

- necesita un compromiso con la unidad, lo que incluye a la TAC pero también a estructuras de tipo sectorial, como la Coordinadora de Organizaciones de Transportistas de Cataluña.

Asimismo, al margen del trabajo realizado en Cataluña, la FS se propone:

- impulsar organizaciones trade por toda España.

- impulsar una red europea de sindicatos trade que intercambie experiencias y elabore propuestas. La CES debiera dar cobertura a esta red, siguiendo el debate iniciado en la Conferencia de Roma del 2001.

II. Contenidos de la Resolución General del II Congreso, 2010

1. Con relación a la LETA. Las limitaciones de la LETA, con respecto a las condiciones para el reconocimiento de la figura del TRADE y de sus derechos, individuales y colectivos, no debe hacer perder, en absoluto, valor al nuevo marco contractual conseguido.

Se necesita:

- impulsar una modificación de la LETA, para profundizar en los derechos de los TRADEs, pero sobre todo para garantizar que no se produzca la total indefensión de éstos ante las

empresas y administraciones que contratan sus servicios.

- articular los AIP y los contratos TRADE que negocie la FS en torno a los cuatro objetivos centrales siguientes:

a. la mejora de los derechos o condiciones mínimas que marca la LETA.

b. garantizar las mismas condiciones para los autónomos que trabajan en una misma empresa, independientemente de que sean legalmente TRADEs o no, incorporando los



contenidos de los AIP en los respectivos contratos mercantiles de los autónomos no TRADEs.

c. conquistar espacios para la acción sindical, consiguiendo el reconocimiento, en cuanto a derechos y créditos horarios sindicales, para las personas más comprometidas y que deben ser el referente del sindicato en la respectiva empresa.

d. incorporar los AIP y a los contratos el reconocimiento del Tribunal TRADE de Catalunya como organismo extrajudicial de resolución de conflictos.

Más en general, se necesita:

- una verdadera convergencia, en derechos y deberes, del régimen especial del trabajo autónomo y del régimen general de la Seguridad Social.
- un debate para redefinir la figura del trabajo autónomo.
- clarificar y adaptar la normativa de prevención de riesgos y de coordinación de actividades empresariales a la realidad de los autónomos en general y de los TRADEs en particular.

2. Con relación a la crisis:

- una fiscalidad justa y progresiva
- impulso de las administraciones pública en políticas activas de apoyo y acompañamiento;
- adaptación de los diferentes servicios municipales de promoción económica a las necesidades del trabajo autónomo;
- políticas específicas para los autónomos mayores de 45 años y afectados de forma intensa por la crisis;
- garantizar el acceso al crédito y a los microcréditos;
- cambiar la ley de morosidad para que todos los pagos a autónomos se hagan, de forma obligatoria, a 30 días;
- cambiar la legislación para que la emisión

de talones y pagarés sin fondos vuelva a ser considerado delito penal;

- modificar la ley concursal para que los impagos a trabajadores autónomos dependientes tengan la misma prioridad que la de los salarios no liquidados a los trabajadores de las empresas en proceso concursal.

- establecer legalmente la separación del patrimonio personal del profesional, la modificación de plazos y condiciones, y la incorporación de mecanismos ágiles por parte de la Seguridad Social y de la administración tributaria que faciliten la continuidad de la actividad para aquellos autónomos con problemas de tesorería y dificultades financieras y políticas concretas, con la dotación económica correspondiente, para sectores, con presencia importante de trabajo autónomo, que se deban reconvertir.

- impulsar el debate y toma de medidas sobre la competencia desleal y la economía sumergida.

3. Otros

- elevar los recursos para la formación continua;

- modificar el sistema de homologaciones universitarias y técnicas para los profesionales inmigrantes, para que ésta se desarrolle bajo los criterios de transparencia, agilidad, justicia y sin discriminaciones.

- crear una Comisión de Apoyo al Trabajo Autónomo, dependiente del Consejo del Trabajo Autónomo de Cataluña, para analizar la problemática del colectivo y desarrollar políticas al respecto

- crear una Dirección General del Trabajo Autónomo de Cataluña.

- reforzar los actuales servicios que ofrece la FS: asesoramiento en materias transversales: derechos de los TRADEs, fiscalidad, seguridad social, prevención de riesgos, asesoramiento legal en materia civil.



