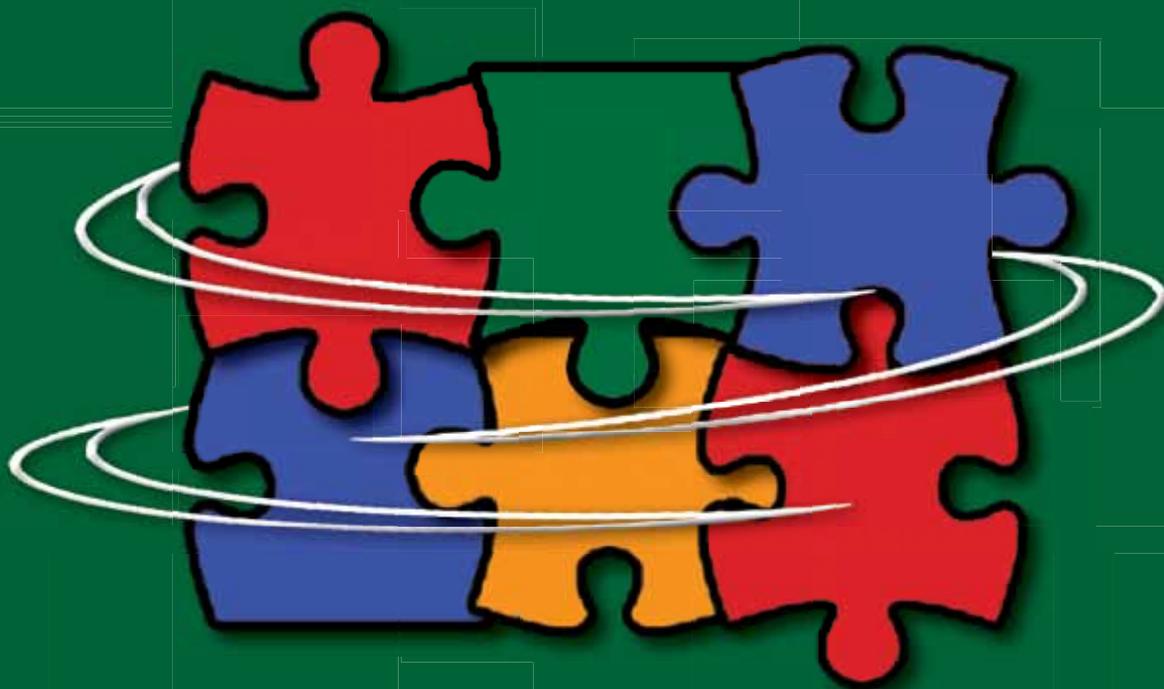


Proyecto
FSAL-AS/ACTRAV/OIT

PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS

Avances del Grupo
de Trabajo sobre
Autoreforma Sindical
(GTAS) en 2011 - 2012



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 AMÉRICAS

Avances del Grupo de Trabajo
sobre Autoreforma Sindical (GTAS) en 2011 - 2012



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

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

Compilación y edición

Alvaro Orsatti - CSA

Coordinación de traducción

Norma Sánchez e Ines Barbieri

Capa, proyecto gráfico y diagramación

Yvonne Sarué

Sede CSA:

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

CEP 01049-000 - São Paulo, Brasil.

Teléfonos: + 5511 21040750/ 21040762

Sitio electrónico: www.csa-csi.org

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

CSA

Con el soporte del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT



**PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL
EN LAS AMÉRICAS**

Avances del Grupo de Trabajo sobre
Autoreforma Sindical (GTAS) en 2011 - 2012

Proyecto
FSAL-AS/ACTRAV/OIT

INDICE

Presentación

·CSA, Victor Báez Mosqueira: Trabajo precario-informal y autoreforma en el II Congreso de CSA y la JMTD	8
·ACTRAV-OIT, Dan Cunniah. Los aportes de OIT al programa sobre autoreforma	10
·ACTRAV-OIT, Conclusiones del Simposio “Del Trabajo Precario al Trabajo Decente” 2011	13

I. COLECTIVOS LABORALES EN PRECARIEDAD E INFORMALIDAD

I.1 Análisis generales

·CSI, Sharan Burrow: Intervención en Simposio ACTRAV sobre Trabajo Precario	18
·CSA, Amanda Villatoro: Juventud trabajadora y la autoreforma sindical en América Latina	21
·CSA, Laerte Teixeira da Costa: La CSA y su futuro	25
·CSI, Isabelle Hoferlin: Organizar a los trabajadores de zonas francas en pos del trabajo decente	28
·CSI y CSA, Esther Busser y Alvaro Orsatti: Tercerización mediante agencias de trabajo temporal. Estado del debate	35
·CSA, Alvaro Orsatti: Cadenas de suministro transnacionales: posibilidades de acción sindical mediante acuerdos marco	49
·OIT-LAB/MIN, María Luz Vega Ruiz: La colaboración sindical con la inspección del trabajo en la lucha contra la precarización	58
·OIT-ACTRAV, Luc Demaret: Un enfoque basado en derechos para la migración laboral. El rol de los sindicatos	63
·CLC, Hassan Hussuff: La renovación del movimiento sindical	73

I.2 Análisis regionales/subregionales

·OIT-FSAL, Luis Fuertes: Una aproximación a las restricciones legales de la organización sindical y la negociación colectiva en América Latina y el Caribe	76
·OIT-ACTRAV, Carlos Ledesma Céspedes y Carmen Benítez Giambirazio: Panorama normativo de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado en América Latina	89
·Alfredo Villavicencio Ríos: El mapa de la normativa laboral sobre tercerización en América Latina	104
·CCOO-Fundación Paz y Solidaridad Cataluña, Michela Albarello: La transversalización de la perspectiva de género en el proceso de “autoreforma sindical” en América Latina. Análisis del proceso de FSAL y propuesta de indicadores	107
·ISP/CICAP-FESPROSA, Jorge Yabkowski: Sindicalización de los profesionales. Una mirada sobre el proceso regional	118
·UGT, José María Zufiar: Una revisita al Documento Iberoamericano del 2005 sobre estrategias de fortalecimiento sindical	126
·CCOO, Jordi Ribó, Los trabajadores por cuenta propia y la experiencia de la Red SEICAP	131

I.3 Análisis nacionales

·Argentina, CTA, Daniel Jorajuría: Afiliación directa. Una puerta de entrada a toda la clase trabajadora	136
·Brasil, UGT José Artur Aguiar. Estrategias renovadas para los camelos en Brasil	141
·Chile CUT, Rodrigo Vázquez Silva: Trabajadores tercerizados en Chile. Marco legal y acción sindical	143
·Estados Unidos de América, AFL-CIO, La reforma interna del movimiento sindical de la AFL-CIO	147
·México, CTM, Salvador Medina: El sindicalismo mexicano y los trabajadores migrantes mexicanos	154
·México, UNI-Américas ICTS/STRM, Francisco Hernández Juárez: Trabajadores jóvenes en centros de llamada: el caso Atento en México	159
·Rep. Dominicana CNTD, Julio Santana: estrategia sindical hacia los trabajadores informales en la Rep. Dominicana	168
·Uruguay, Hugo Barreto: Prácticas innovadoras y normativa reciente sobre negociación colectiva por cadenas: productividad y tercerización en Uruguay	171

II. OTRAS DIMENSIONES DE LA AUTOREFORMA

II.1 Estrategias regionales y subregionales

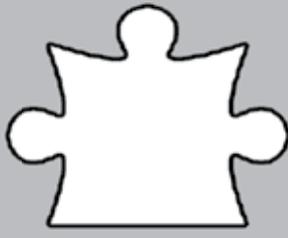
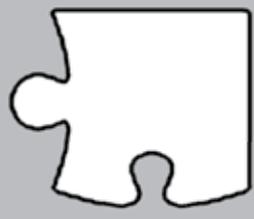
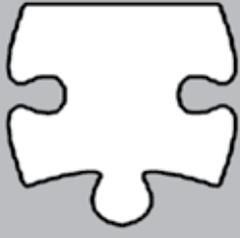
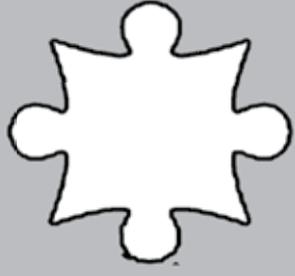
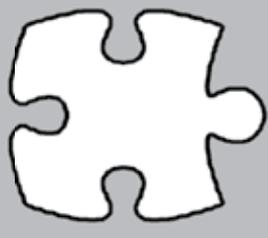
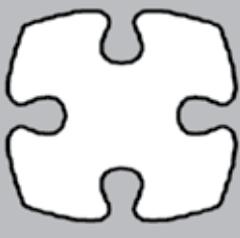
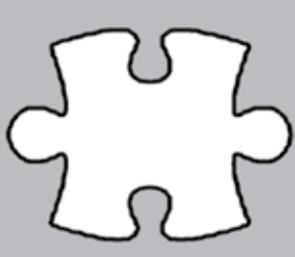
•CSA, Amanda Villatoro: Auditorías Participativas de Género. Una herramienta clave para la autoreforma y las mujeres trabajadoras	178
•CSA, Rafael Freire Neto: Empresas mundiales y autoreforma	181
•OIT-ACTRAV, Anna Biondi e Hilda Sánchez: Sindicalismo y empresas multinacionales: la Declaración sobre empresas multinacionales y la política social de OIT	185
•CSA y FES, Alvaro Padrón y Alexandre Praca: La comunicación social en la autoreforma	193
•ICM, Nilton Freitas: Autoreforma sindical en el sector construcción: la participación de ICM en el GTAS	199
•CLOC-CIOAC, José Luis Hernández: Unidad regional de los trabajadores campesinos	201
•PSCC, Comité Ejecutivo: Reconstruyendo el movimiento sindical centroamericano	210
•CCSCS, Waldir Pereira de Barros y Cicero Da Silva. Unidad sindical en el Cono Sur: la fusión del CSTS con la CCSCS	214

II.2 Nacionales

•Argentina, CGTRA: El Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (EMTD: la estrategia de la CGTRA para la promoción del trabajo digno	218
•Argentina, CTA, Joaquín García Castellanos: Autoreforma de los trabajadores de subterráneos en Argentina	224
•Argentina, ITF-CATT, Juan Carlos Schmid y Enrique Venturini: Las Confederaciones sectoriales del sindicalismo argentino y la CATT	229
•Brasil, CUT, Jacy Afonso de Melo: CUT, Uma construção pautada pelos princípios de liberdade e autonomia sindical	233
•Colombia, CUT Gilberto Martínez: Autoreforma sindical en la CUT Colombia: proceso que se consolida	237
•Colombia, CGT, Mercedes Posada Caucedo: Importancia de las auditorías de género en las organizaciones sindicales	240
•Costa Rica, CMTC, Olman Chinchilla y Dennis Cabezas: Autoreforma y sindicalismo: sus principales retos	244
•Ecuador, CSE, Jaime Arciniega. El movimiento sindical en Ecuador	249
•El Salvador, FSS, Jaime Antonio Rivera: Origen y desarrollo del FSS en El Salvador	255
•Guatemala, FNL, Luis Lara: Origen, naturaleza y objetivos del FNL	258
•México, UNT, José Olvera: Una apuesta por el futuro del sindicalismo en México	262
•Nicaragua, CST, Roberto González Gaitán: Formación de procuradores laborales: una experiencia de autoreforma del movimiento sindical nicaragüense	267
•Nicaragua, FNT, José Ángel Bermúdez Lazo: Perfil del Frente Nacional de Trabajadores	270
•Panamá, SUNTRACS-CONUSI, Saúl Méndez: Historia y actualidad del SUNTRACS	276
•Perú, CGTP, Carlos Mejía: Repensando los procesos de autoreforma en las instancias sectoriales	280
•República Dominicana, CASC, CNTD, y CNUS: Declaración de Compromiso 2010	291

III. EXPERIENCIAS EXTRARRREGIONALES

•Emilio Gabaglio: La CES y la integración europea	294
•Eduardo Estevez: Organización y acción profesional/sectorial en Europa: Las Federaciones Sectoriales	299
•Italia, CGIL-IRES, Salvo Leonardi: Organización del trabajo atípico y precario en Italia	307
•España, UGT, Joseba Etxebarria Odriozola: La evolución de las Federaciones en la Confederación, 1977-2012	316
•España, ISCOD-UGT, José Manzanares: Indicadores sobre el fortalecimiento de organizaciones de trabajadores	325
•España, FITPQUA/CCOO, Isidor Boix: La "autoreforma" del sindicalismo latinoamericano como expresión de la autonomía sindical (vista por un sindicalista español)	334
•CELDs y RDS-AL: Negociación colectiva comparada en América Latina y Europa	339
•CSI Africa, Kwasi Adu Amankwah: La renovación del movimiento sindical africano	344
•OIT-ACTRAV, Dimitrina Dimitrova: Organización de trabajadores en Europa Central y Oriental	350
•Israel, HISTADRUT, Miguel Frohlich. Experiencia israelí en sindicatos de y para jóvenes	354



CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

AUTOREFORMA Y PRECARIEDAD/ INFORMALIDAD EN EL II CONGRESO

Declaración ante la JMTD, 7 octubre 2011

TRABAJO PRECARIO EN LAS AMERICAS POR UNA REFORMA DE LOS CODIGOS LABORALES Y LA RATIFICACION DE CONVENIOS DE OIT



Victor Baez Mosqueira,
secretario general

8



En vísperas de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, contra el trabajo precario, hacemos entrega de las siguientes reflexiones:

1. Ha llegado el momento de que en las Américas comencemos a usar de forma permanente e intensa el concepto de trabajo precario como nave insignia para nuestra acción ante los gobiernos, junto a la doble bandera clásica de los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva.

El concepto de "sector informal", de larga tradición en América Latina y Caribe, y el más nuevo de "economía informal", no son suficientes para identificar las múltiples formas de trabajo precario que observamos en esta región.

Al momento de crear Global Unions Americas, a mediados del 2010, la CSA acordó con las regionales americanas de las federaciones sindicales internacionales usar conjuntamente el mismo concepto de trabajo precario.

2. El nuevo eje del trabajo precario nos aporta algo fundamental. Pone en evidencia que estas formas son generalmente legales, porque los códigos de trabajo las legitiman, como manera de favorecer el enfoque flexibilizador que predomina en la visión empleadora y de una parte de los gobiernos.

Son muchas las malas situaciones normativas acumuladas por la combinación de tres elementos: a. una tradición de fuerte regulación restrictiva del derecho colectivo, b. una liberalización de las normas del derecho individual, durante el funesto ciclo de neoliberalismo en varios de nuestros países, y c. una falta de reacción ante las nuevas formas de trabajo, que provoca una situación de incertidumbre y ambigüedad normativa, aprovechada por los empleadores que solamente buscan la maximización de ingresos. Las situaciones de precariedad no se limitan a la subregión latinoamericana y caribeña, pues algunas de sus peores manifestaciones están también en América del Norte.

3. Para esta tarea, desde la CSA nos proponemos utilizar una definición multidimensional de trabajo precario que, además del trabajo no declarado, incluye las situaciones de precariedad derivada de la temporalidad, de lugares de trabajo atípicos y de ciertos sectores de actividad. También consideramos las situaciones de precariedad resultantes de discriminación por parte de los empleadores respecto a características personales de los/as trabajadores y el creciente uso fraudulento de la figura del trabajador autónomo. En este conjunto destacamos especialmente las situaciones de relaciones triangulares de trabajo que son el eje de las formas de tercerización.

4. La CSA y sus organizaciones ya han ubicado, desde el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS), veinte colectivos laborales que debieran ser incorporados y destacados en las estrategias de organización y representación amplia, así como el crucial componente de la negociación colectiva, en la medida que se consiga ubicar un empleador: trabajadores/as temporalizados mediante contratos directos, todas las formas de tercerización, trabajadores/as de zonas francas, trabajadores/as de telework, trabajadores/as de microempresas, trabajadores/as del hogar y a domicilio, campesinos y pequeños productores rurales. Desde un enfoque transversal, se considera, además de la clásica dupla mujer-joven, las situaciones de desempleo (incluyendo los/as jóvenes que buscan su primer empleo), los/as trabajadores migrantes, los trabajadores de edad (incluyendo los jubilados), los minusválidos. Ahora este enfoque se enriquece con la perspectiva de la precariedad laboral, abriendo un cauce de participación en la administración e inspección del trabajo y en la demanda de reformas laborales. Desde el GTAS, CSA mostrará este panorama a los

gobiernos y a la OIT Regional, para que la campaña permanente sobre organización y negociación colectiva parta “desde la raíz”.

5. Un componente importante de la agenda de CSA será desde ahora la ubicación de los convenios de OIT que permiten un enfoque desde la normativa internacional. Además de las normas fundamentales de trabajo y las que han sido consideradas prioritarias, destacamos la existencia de alrededor de cuarenta convenios útiles para esta tarea, en cuanto cubren situaciones específicas proclives a la precariedad. La tarea de promoción de estos convenios es muy grande en las Américas, si se toma en cuenta que solo 7 de ellos han alcanzado ratificación por parte de 10 a 15 países (sobre un total de 34), y en el otro extremo 15 sólo tienen vigencia entre 1 y 4 países. Otros tres no tienen ratificación alguna.

6. En las Américas, CSA acaba de plantear a la OIT (XVII Reunión Americana, Santiago, diciembre 2010) que la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente 2006-2015 no debe limitarse a promover un mayor cumplimiento de las normas vigentes, mejorando la administración e inspección del trabajo, tarea en cualquier caso indispensable, sino poner también sobre la mesa una reforma de la normativa vigente.

El enfoque del trabajo precario será incorporado a las resoluciones de nuestro II Congreso (Foz de Iguazú, abril 2012), abriendo un panorama de trabajo para el periodo 2012-2016.

Alentamos a todas las organizaciones de las Américas, afiliadas y fraternales de la CSA a movilizarse el 7 de Octubre, ya que la precarización laboral es una pandemia que amenaza extenderse aún más, si no hay reacción de nuestra parte y políticas concretas de los gobiernos para erradicar este flagelo.



TRABAJO PRECARIO Y AUTOREFORMA



Dan Cunniah,
director de ACTRAV

10



Procesos de autoreforma sindical

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

Haciendo un balance sobre lo realizado desde la constitución en el 2009 del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical de la CSA (GTAS), nos parece ahora que se han obtenido importantes logros, en su manera de focalizar el fortalecimiento de las organizaciones sindicales ante los desafíos que suponen las nuevas formas de trabajo, los nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras no organizados o los retos que plantea la crisis actual, y al proponer, a su vez, nuevas formas organizativas y de negociación colectiva.

El destaque hecho de la negociación colectiva nacional y sectorial es, sin duda, un elemento central. ACTRAV sabe que esta

es la principal vía para aplicar y superar los beneficios de la relación laboral establecidos por la legislación. Está claro, además, que dicho objetivo va junto al de una mayor concentración de los sindicatos de base en federaciones y confederaciones de sector.

En suma, el objetivo estratégico del GTAS ha apuntado y lo seguirá haciendo con el apoyo del Proyecto FSAL, al mayor fortalecimiento del movimiento sindical a nivel de su organización interna, a la extensión de la negociación colectiva en distintos ámbitos, prioritariamente en el sectorial, así como a la ampliación de sus contenidos, y de su unidad de coordinación y de desarrollo de alianzas.

La oportunidad de comenzar esta nueva Fase del Proyecto no puede ser mejor: en octubre de 2011, ACTRAV realizó su simposio bianual, denominado “Del trabajo precario al trabajo decente”, que nos ha permitido hacer un balance del desarrollo en todo el mundo del trabajo precario y de su impacto en los trabajadores y en la capaci-

dad para ejercer su derecho de asociación y negociación colectiva.

Los trabajadores y las trabajadoras con empleo precario sufren condiciones de trabajo inferiores en todos los aspectos: seguridad, previsibilidad, acceso a la seguridad social y salud laboral, y salarios y beneficios. La velocidad de la expansión del empleo precario es parte de una agresión del mundo empresarial al derecho de organizarse y negociar colectivamente, mediante la subcontratación y los contratos individuales, atacando la negociación colectiva sectorial y nacional, y evadiendo las responsabilidades del empleador, ocultando lo que debería ser una relación de empleo directa con sus trabajadores.

Este enfoque de ACTRAV se vincula claramente con el promovido por CSA y el GTAS, en cuanto a la identificación de colectivos laborales que requieren una urgente atención en materia de organización y negociación colectiva.

Reseño brevemente el contenido de las conclusiones a las que se arribó en dicho simposio:

1. Políticas sociales y económicas para combatir el trabajo precario. Cualquier plan de lucha contra el trabajo precario debe estar basado en cambios fundamentales en la política social y económica.

2. Promoción de la negociación colectiva para reducir el trabajo precario. Se necesita que la negociación incluya a los trabajadores con formas precarias de empleo, principalmente aquellos que tienen relaciones triangulares, así como otras categorías específicas de trabajadores que están inhibidos por la ley. En general, se necesita promover y fortalecer la negociación colectiva sectorial, nacional y regional, incluyendo mecanismos para la extensión legal de los acuerdos a más trabajadores que los sindicalizados que han negociado los acuerdos ("erga-omnes").

3. Promoción de las normas existentes. Utilización de un amplio conjunto de instrumentos para combatir el trabajo precario,

incluyendo: C122 sobre Política de Empleo, R198 sobre la Relación de Trabajo, C158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, C154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, C175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, C131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos, C81 y C129 sobre la Inspección del Trabajo, C94 sobre las Cláusulas de Trabajo en los Contratos Públicos, C97 y C143 sobre los Trabajadores Migrantes, C156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, C159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), C183 sobre Protección de la Maternidad, C177 sobre el Trabajo a Domicilio. C189 Convenio sobre los Trabajadores del Hogar (todavía sin vigencia). A los anteriores Convenios se agregan sus correspondientes recomendaciones. También se necesita examinar el significado, alcance, impacto y la aplicación de C181 sobre Agencias de Empleo Privadas, a la luz de las preocupaciones expresadas por el rápido crecimiento de la relación triangular a través de las agencias de trabajo.

4. Una mayor regulación. Se requieren nuevos instrumentos que mejoren la previsibilidad, estabilidad e igualdad de las condiciones de empleo, incluyendo un salario igual por trabajo de igual valor para todos. Las regulaciones deben garantizar que las excepciones a un empleo seguro, con contrato directo y por tiempo indefinido sean justificadas por razones válidas. Se necesita limitar, restringir o reducir el recurso a formas precarias de empleo mediante el establecimiento de condiciones claras bajo las cuales un empleador puede contratar a trabajadores temporales. Debe estudiarse la creación de un nuevo convenio que prevenga el uso abusivo de formas precarias de empleo mediante el establecimiento de criterios claros para determinar la existencia de relaciones de empleo, siguiendo las actuales disposiciones de la Recomendación 198.

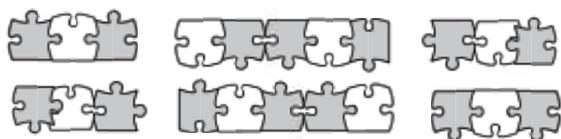
5. Fortalecimiento de la capacidad. Se necesita un programa especial combinado

entre los departamentos técnicos de OIT, las oficinas regionales, ACTRAV y el CIF-Turín para, con los sindicatos, promover las normas antes mencionadas, así como la jurisprudencia de la OIT. También se necesita que, con el apoyo activo de la OIT, los gobiernos desarrollen mejores indicadores estadísticos para capturar la realidad del empleo precario.

6. Campañas Sindicales sobre el trabajo precario. Esta campaña deberá: priorizar la organización de los trabajadores precarios, construir alianzas entre los sindicatos y los movimientos sociales; informar a la población en general, responder a la ofensiva actual del sector público por un trabajo más precario; utilizar acuerdos marco globales internacionales, hacer un uso más activo de las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales y la Declaración de la

OIT sobre las Empresas Multinacionales; desarrollar observatorios para, junto a la OIT, monitorear el desarrollo del empleo precario en los planos nacional e internacional; utilizar el mecanismo de control de la OIT para crear nueva jurisprudencia sobre el trabajo precario; trabajar hacia el establecimiento de pisos de protección social, salarios mínimos en niveles dignos, políticas macroeconómicas orientadas hacia el pleno empleo, acuerdos comerciales favorables al desarrollo, y re-regulación de los mercados financieros.

Estoy seguro que en el marco del Segundo Congreso de la CSA, las nuevas reflexiones y propuestas que aporta este tercer Libro sobre Procesos de Auto Reforma Sindical en Las Américas ofrecen un campo fértil para avanzar en el fortalecimiento de la agenda del GTAS.



Simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el trabajo precario

Ginebra, 4-7 octubre 2011

CONCLUSIONES



Un número inimaginable de trabajadores del todo el mundo sufren de precariedad, condiciones inseguras, trabajo inseguro e impredecible. Las cifras de desempleo son motivo de preocupación, pero no logran captar la amplia mayoría de las personas que trabajan pero que no tienen un trabajo decente, con salario decente, futuro seguro, protección social y acceso a los derechos. La universalidad y dimensión del problema llama a la acción coordinada y global a nivel internacional. La crisis financiera, económica y social que estamos viviendo desde el año 2007 ha intensificado estos problemas. En lugar de extraer lecciones de la crisis y buscar el cambio de un modelo económico fracasado, los gobiernos han permitido que éste siga rigiéndose por los mercados financieros. El empleo en el sector público se ha reducido, los derechos de los trabajadores se han erosionado aún más, los salarios han caído, y millones de trabajadores adicionales han sido empujados a empleos precarios, temporales e

inseguros, con el trabajo no declarado en aumento en muchos países.

Este simposio nos ha permitido hacer un balance del desarrollo en todo el mundo del trabajo precario y de su impacto en los trabajadores y en la capacidad para ejercer su derecho de asociación y negociación colectiva. Los trabajadores con empleo precario sufren de condiciones de trabajo inferiores en todos los aspectos: seguridad, previsibilidad, seguridad y salud, salarios y beneficios, acceso a la seguridad social. La velocidad de la expansión del empleo precario es parte de un ataque del mundo empresarial al derecho a organizarse y negociar colectivamente, mediante la subcontratación y los contratos individuales, atacando la negociación colectiva sectorial y nacional, y evadiendo las responsabilidades del empleador, ocultando lo que debería ser una relación de empleo directa con sus trabajadores.

La lucha contra el trabajo precario requiere de una acción integral que incluye políticas económicas, fiscales y sociales





orientadas hacia el pleno empleo y la igualdad de ingresos, un marco regulatorio que lo reduzca y finalmente lo erradique, y mayores esfuerzos para empoderar a los trabajadores mediante la extensión de la negociación colectiva y asegurar que los trabajadores puedan acceder y ejercer su derecho de sindicación y de negociación colectiva libre y sin miedo. Los salarios mínimos a nivel mundial, la seguridad de ingresos básicos a través de un piso de protección social universal y políticas para combatir la erosión de la relación laboral son indispensables para limitar el empleo precario.

Cualquier plan de acción convincente también debería tener en cuenta las condiciones específicas de las mujeres migrantes y los jóvenes trabajadores, que son los más afectados por el trabajo precario, y debe ser acompañada por un análisis sobre cómo la precariedad de estos trabajadores amplifica la difusión de la precariedad para todos.

La OIT tiene un papel vital que desempeñar en la prestación de un marco regulatorio adecuado y moderno para detener la cada vez mayor elusión de la protección laboral y social a través de modalidades precarias de empleo. La ratificación y aplicación de las normas de la OIT por los gobiernos sería una importante contribución a la reducción del empleo precario. Los cambios en la economía global, en el mundo del trabajo, en la igualdad de género y en los patrones familiares también exigen nuevas iniciativas reguladoras para cerrar los vacíos normativos. La OIT y el movimiento sindical deben continuar e intensificar sus esfuerzos para lograr, como plantea la Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo, que no haya acuerdos contractuales que priven a los trabajadores de la protección que les corresponde. Se necesitan más esfuerzos para aplicar esta Recomendación a nivel nacional.

Las regulaciones legislativas deben ser complementadas por acuerdos de negociación colectiva donde los trabajadores puedan negociar directamente y determinar sus condiciones de trabajo. La experiencia demuestra que sin el empoderamiento en el

lugar de trabajo a través de los sindicatos y la representación colectiva, las disposiciones legales y reglamentarias no se materializan en la práctica.

Los derechos de negociación colectiva deben ser también garantizados para los empleados públicos. La transformación de muchos puestos de trabajo del sector público en el trabajo precario a través de la privatización, la subcontratación o los recortes salariales administrativos, subrayan la urgente necesidad de dar pleno derecho a los funcionarios públicos a negociar colectivamente las condiciones de trabajo, los salarios y el empleo. Los gobiernos tienen que ser empleadores ejemplares. Los servicios públicos de calidad son esenciales para el desarrollo sostenible y no puede estar basados en el empleo ocasional.

La organización de todos los grupos de trabajadores, sobre todo los trabajadores con empleo informal y precario, requiere de un amplio espectro de formas ya existentes y otras innovadoras de movilización y organización de los trabajadores. El movimiento sindical está en mejores condiciones que cualquier otra organización para ser la voz de todos los trabajadores, y un poderoso miembro de alianzas con otros movimientos para crear las condiciones de trabajo seguro, estable y predecible para todos los trabajadores.

En el Simposio de ACTRAV, los sindicatos y los expertos laborales de todo el mundo discutieron las opciones y posibilidades de responder a estas tendencias que privan a los trabajadores cada vez más de un trabajo decente. La respuesta debe incluir:

1. Políticas sociales y económicas para combatir el trabajo precario. La OIT trabajará para desarrollar un nuevo paradigma económico en consonancia con el Pacto Mundial para el Empleo y los cuatro pilares de la agenda de trabajo decente, con pleno empleo y recuperación de salarios respaldado por la seguridad social y un piso de protección social. Cualquier plan de lucha contra el trabajo precario debe estar basado en cambios fundamentales en la política social y económica.

2. Promoción de la negociación colectiva para reducir el trabajo precario. La elaboración de un Informe sobre la Normativa y la Práctica Laboral, y la celebración de una reunión de expertos de la OIT sobre los obstáculos a la negociación colectiva para los trabajadores precarios, podría, entre otras cosas, incluir:

- Las medidas que deben tomarse para garantizar que los trabajadores en las relaciones triangulares puedan participar en la negociación colectiva.
- La ampliación de los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores con formas precarias de empleo, para garantizarles relaciones laborales permanentes y acuerdos de negociación colectiva.
- La protección contra el debilitamiento de los convenios colectivos y los derechos mediante el uso de trabajo precario. o negociación colectiva en los lugares de trabajo multi-empleadores y la determinación de la unidad de negociación.
- Los mecanismos y medidas para garantizar el acceso efectivo del derecho a la negociación colectiva para categorías específicas de trabajadores cuyo estado en la ley inhibe este acceso.
- Eliminación de los obstáculos a formar sindicatos o afiliarse a los trabajadores en las relaciones triangulares.
- La asignación de responsabilidades entre las agencias de trabajo temporal y empresas usuarias.
- La revisión de los criterios para determinar un empleador.
- El efecto del trabajo precario en la salud y la seguridad.
- La promoción y el fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial, nacional y regional, incluyendo mecanismos para la extensión legal de los acuerdos de negociación colectiva.

3. Promoción de las normas existentes. Utilización de un amplio conjunto de instrumentos para combatir el trabajo precario, incluyendo: C122 sobre Política de Empleo, R198 sobre la Relación de Trabajo, C158 sobre la Terminación de la Relación

de Trabajo, C154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, C175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, C131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos, C81 y C129 sobre la Inspección del Trabajo, C94 sobre las Cláusulas de Trabajo en los Contratos Públicos, C97 y C143 sobre los Trabajadores Migrantes, C156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, C159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), C183 sobre Protección de la Maternidad, C177 sobre el Trabajo a Domicilio. C189 Convenio sobre los Trabajadores del Hogar (todavía sin vigencia). A los anteriores Convenios se agregan sus correspondientes recomendaciones.

También se necesita examinar el significado, alcance, impacto y la aplicación de C181 sobre Agencias de Empleo Privadas, a la luz de las preocupaciones expresadas por el rápido crecimiento de la relación triangular a través de las agencias de trabajo.

4. Una mayor regulación. Los nuevos instrumentos deberían mejorar la previsibilidad, estabilidad e igualdad de las condiciones de empleo, incluyendo un salario igual por trabajo de igual valor para todos los trabajadores. Las regulaciones deben garantizar que las excepciones a un empleo seguro, con contrato directo y por tiempo indefinido sean justificadas por razones válidas.

Con relación al trabajo temporal, se necesita:

- limitar, restringir o reducir el recurso a formas precarias de empleo, mediante el establecimiento de condiciones claras bajo las cuales un empleador puede contratar a trabajadores temporales, incluyendo la vía de las agencias de empleo privadas, con limitaciones a la proporción de trabajadores con contratos precarios en un determinado lugar de trabajo, y a la cantidad de tiempo que un trabajador puede tener un contrato temporal, tras lo cual se les debe dar un contrato indefinido.
- un instrumento que prevenga el uso abusivo de formas precarias de empleo mediante el establecimiento de criterios claros para



determinar la construcción de relaciones de empleo, siguiendo las actuales disposiciones de la Recomendación 198. El instrumento debe establecer recursos eficaces para los trabajadores que son víctimas de abusos, para desalentar esas prácticas y fomentar la asignación de responsabilidad solidaria en el caso de multi-empleador.

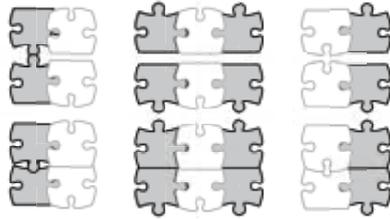
5. Fortalecimiento de la capacidad

A petición de los sindicatos la OIT tiene que aportar su experiencia y asistencia técnica con el fin de permitir a los sindicatos hacer un uso completo de las Normas de la OIT, la jurisprudencia de la OIT y su base de conocimiento para combatir el empleo precario. Se necesitan esfuerzos especiales para, con los sindicatos, promover las normas antes mencionadas. Esto debe incluir un programa especial combinado entre los departamentos técnicos de la OIT, las oficinas regionales, ACTRAV, y el Centro de Formación de Turín para desarrollar y promover el marco normativo necesario para poner fin al trabajo precario. También se necesita que, con el apoyo activo de la OIT, los gobiernos desarrollen mejores indicadores estadísticos para capturar la realidad del empleo precario.

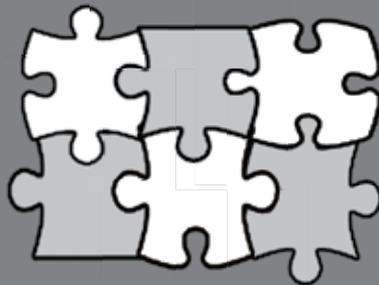
6. Campañas Sindicales sobre el trabajo precario

Esta campaña deberá:

- Priorizar la organización de los trabajadores precarios.
- Construir alianzas entre los sindicatos y los movimientos sociales.
- Informar a la población en general.
- Responder a la ofensiva actual del sector público por un trabajo más precario.
- Utilizar acuerdos marco globales internacionales.
- Hacer un uso más activo de las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales y la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales.
- Desarrollar observatorios para, junto a la OIT, monitorear el desarrollo del empleo precario en los planos nacional e internacional.
- Utilizar el mecanismo de control de la OIT para crear nueva jurisprudencia sobre el trabajo precario.
- Trabajar hacia el establecimiento de pisos de protección social, salarios mínimos en niveles dignos, políticas macroeconómicas orientadas hacia el pleno empleo, acuerdos comerciales favorables al desarrollo, y reregulación de los mercados financieros.



I
**COLECTIVOS
LABORALES EN
PRECARIEDAD E
INFORMALIDAD**



**I.1 ANÁLISIS
GENERALES**

PRESENTACION ANTE EL SIMPOSIO OIT-ACTRAV SOBRE TRABAJO PRECARIO¹

Ginebra, 5 octubre 2011



Sharan Burrow,
secretaria General

Gracias. Quisiera en primer lugar felicitar a la ACTRAV por este Simposio. Es oportuno, se ocupa de un tema de gran importancia, y entiendo que en su transcurso se generaron sólidos debates.

Desearía referirme a tres cuestiones: la primera es un tema contextual que tiene que ver con nuestros problemas y la responsabilidad de la OIT; la segunda se relaciona con temas específicos de la CSI referidos al trabajo precario, y la tercera, con conflictos a resolver en el futuro, lo que exigiríamos, o la postura que deberíamos adoptar en respuesta a lo que tendría que ser un futuro texto normativo que fije estándares para la misma OIT.

Primeramente permítanme asegurarles que nuestra prioridad fundamental es la de detener lo que está ocurriendo en el presente. Como ya saben, no solo se observa la escalada histórica de trabajo precario a la que ustedes aludieron, sino además el contexto de lo que constituye la segunda ola de la crisis financiera, una ola amenazante que está llegando a los pies de los gobiernos y avanza. No solo estamos perdiendo los derechos a la negociación colectiva; estamos en una guerra laboral que se extiende por Europa, EE.UU., las democracias emergentes. ¿Y por qué? Porque a la economía la han vuelto a controlar los viejos defensores de las indecorosas políticas económicas neoliberales, o si lo prefieren, el Consenso de Washington. Creímos que la

crisis financiera global les había demostrado que ése era un modelo económico fallido, pero estábamos equivocados. Ahora estamos inmersos en una situación que solo puedo describir como de guerra laboral.

¿Y qué es lo que más exigen estas políticas? Un "aumento" de la flexibilidad y del trabajo precario. Entonces, debemos detener esto. Y necesitamos que la OIT nos apoye más enérgicamente. Fue muy importante escuchar que el Director General les dijera la semana pasada a los Ministros de Trabajo del G20 que "en este contexto no pueden ser hipócritas. Si ustedes realmente respaldan la idea de que los estándares laborales deben ser los pilares del trabajo decente, entonces no pueden atacarlos sobre la base de condicionamientos impuestos por disposiciones sobre gobernanza económica." Fue grandioso escucharlo decir eso, pero ahora necesitamos que la OIT lo diga en todas partes, que defienda sus propias normas, que sean proactivos no solo a nivel internacional convocando a las otras instituciones donde operan, sino a nivel país, a pesar de lo que digan sus líderes acerca de una receta vieja. También necesitamos que esos líderes promuevan activamente no sólo los derechos laborales sino también sus resultados a nivel país. Y no podemos darnos el lujo de esperar que a la OIT se lo soliciten. Sus líderes han de ser proactivos para que esta Organización respete sus mandatos



¹ Incluido en la próxima publicación de las Conclusiones del Simposio.

constitucionales básicos o los principios de la Declaración de Filadelfia o la Declaración de la Justicia Social.

Tenemos un mandato, una resolución que la CSI toma muy en serio, y verán que hay un plan de acción. En consecuencia, en primera instancia nuestra respuesta es que debemos organizarnos. Si los trabajadores no están en nuestros sindicatos, si no estamos organizándolos, entonces no estamos en posición de construir un poder político que nos permita, tanto laboral como políticamente, oponernos verdaderamente a este plan o a estas tendencias en cuanto al trabajo precario o inseguro. Hay que comenzar con una organización corporativa, y me complace poder afirmar que estamos trabajando en colaboración con las Federaciones Sindicales Internacionales Mundiales para desarrollar campañas globales orgánicas. Esto implica nuestro compromiso con la construcción del poder político y el poder sindical necesarios para hacer algo al respecto.

Para mencionar a todos los que están colaborando con esto, además de las corporaciones, agradecemos de verdad la tarea conjunta que realiza ACTRAV con respecto al plan para organizar a los trabajadores domésticos. Tomen cualquier ejemplo; el que me viene a la mente es el de Sudáfrica. Allí los trabajadores domésticos ahora tienen derechos estipulados por la legislación. Se impulsaron dos puntos: uno fue el del salario mínimo para los trabajadores domésticos, y el segundo, un plan de protección social que formalizó cerca de un millón de puestos laborales para el sector del trabajo doméstico. El nuevo Convenio 189, adoptado en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011, permite que sus disposiciones se amplíen a otros sitios. Ya sea trabajando junto con la UITA (Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines) en este caso, o mediante alianzas mundiales y con muchos de nuestros afiliados, vemos que numerosos trabajadores acuden a los sindicatos y se les otorgan los derechos que se mere-

cen. El Convenio nos brinda una herramienta para combatir la esclavitud del siglo XXI, que perjudica a mucha gente, principalmente a mujeres. Y esto es digno de destacar, pero hay que aprovecharlo al máximo. Tenemos una campaña de "doce por doce" para que el año próximo, en 2012, por lo menos 12 países ratifiquen e implementen la legislación. Estos países serán reconocidos por la UITA y por otras federaciones a medida que vayamos avanzando.

Si no nos ocupamos de la economía informal, simplemente no podremos fijar un piso de garantía para los otros trabajadores. Entonces, debemos dedicarnos seriamente a este punto. Es irónico, pero es la única área donde puedo afirmar que hay una posibilidad de trabajar con los empleadores en esta Asamblea. No tendría tanta confianza respecto a otras áreas, pero estoy convencida de que la fórmula ya está, y es lo suficientemente seria para que los empleadores deseen que sus empresas sean sustentables. Aunque parezca irónico, nosotros también aspiramos a que sean sustentables porque así se obtienen empleos seguros. En consecuencia, para nosotros la fórmula es, repito, un salario mínimo, protección social, el derecho a estar no sólo protegido por los estándares laborales mínimos, sino por otros contextos legislativos relacionados con las cuestiones de seguridad laboral que ustedes ya han discutido.

No obstante, nuestra prioridad fundamental es la de organizar sindicatos y trabajar con aquellos que están organizando en el sector informal bajo formas que no son en realidad sindicatos, pero que están haciendo lo que en última instancia deberíamos estar haciendo nosotros. Allí hay un gran campo de acción.

Por supuesto, estamos concentrados en los Convenios 87 y 98 para todos los trabajadores de los países en crisis. No me voy a referir a este tema, pero ¿saben que hay una gran cantidad de países en los que, si lográramos la libertad de asociación y de libre negociación, etc., entonces podríamos empezar a edificar los verdaderos cimientos





de la oposición a la impunidad, y a construir los derechos gremiales?

Quiero finalizar diciendo que dentro de las dos áreas fundamentales sobre las que queremos enfocarnos con ACTRAV el año próximo figura una campaña por el salario mínimo. Pensamos seriamente en la dignidad de los salarios mínimos. Si no se tiene un piso para el salario mínimo no se puede garantizar que la gente tenga un ingreso que le permita vivir dignamente. Queremos que en todas partes este tema se convierta en un reclamo prioritario. Ahora bien, se puede discutir en sus países cómo implementar los mecanismos del salario mínimo, pero aunque podemos decirles cuáles son las opciones, cuál es la mejor manera, además queremos librar una campaña para obtener legitimidad de la misma forma que lo hicimos con respecto a la protección social, que ahora tenemos que impulsar hacia los países más pobres con la ayuda de financiamiento global.

Si se obtienen esos dos puntos, se eliminan grandes sectores de la economía informal, y se le brinda a la gente una base sobre la que pueden discutir sus derechos en otras áreas, como las convenciones colectivas, etc.

Por último, permítanme volver a la OIT. Desde que comenzamos nuestras deliberaciones sobre trabajo precario ha habido un gran número de debates. Se alcanzó la importante Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo, que nos dio una herramienta. Se estableció que, a menos que se demuestre lo contrario, el empleador directo es la persona para quien todos los días se hace trabajo productivo. Pero este concepto no es lo suficientemente fuerte. Siempre supimos que lo que queríamos en última instancia era un Convenio. La cuestión del empleo oculto, triangular y ambiguo sigue sin definirse, y es imprescindible comprender que se debe garantizar un tratamiento igualitario en todos esos aspectos. Debemos prestar atención especial a la triangulación del empleo.

Entonces, ya sea que se trate de tres instrumentos distintos o de un verdadero Con-

venio sobre trabajo precario que se retire a estos temas, que cubra las deficiencias, que fortalezca nuestra postura, es evidente que lo que debemos hacer es asegurarnos de que se reconozca la importancia fundamental de la libertad de asociación y de los convenios colectivos, que se defina quién es un empleado, cómo abordamos el trabajo. No queremos definiciones artificiales, sino que debemos concentrarnos en abordar el trabajo en su sentido más amplio, y estos puntos tienen que integrarse para su tratamiento. Y debemos seguir incrementando nuestra labor de representación para cerciorarnos de producir esa reglamentación fundamental, y ver qué es posible hacer en el contexto de la política de esta Casa.

En un marco más amplio, es preciso reafirmar el rol fundamental de las normas, y algo muy interesante es que tendremos la oportunidad de negociar dentro de los próximos seis meses con un candidato o varios posibles candidatos que querrán ser los nuevos Directores Generales – un nuevo D.G.– de esta Organización, y ésta habrá de ser una de nuestras exigencias fundamentales: que el mandato de esta Asamblea acerca de la dignidad misma de los derechos de los trabajadores ha de ser prioritario para el que aspire al puesto y obtenga finalmente nuestro voto. En consecuencia, voy a esperar ansiosa para ver qué tienen para mostrarnos, porque francamente necesitamos muchas ideas novedosas. Donde haya prácticas que funcionan, queremos que las difundan, pero lo que es aún más importante es que queremos construir en el mundo un frente unido con los sindicatos, con las centrales Sindicales, con las Federaciones sindicales internacionales, para asegurarnos de estar trabajando a nivel nacional e internacional con el fin de evitar lo que sucede en la actualidad, para detener la guerra contra los derechos laborales, y luego continuar con el tipo de garantías que deben estar en el centro de cualquier sistema de relaciones laborales maduras.



JUVENTUD TRABAJADORA Y LA AUTOREFORMA SINDICAL EN AMÉRICA LATINA



Amanda Villatoro,
secretaria de Política Sindical y Educación

Los y las Jóvenes en el centro de la política sindical de la CSA

Para la CSA, los y las jóvenes son, sin lugar a dudas, un motivo de esperanza para la causa de la libertad y del desarrollo en Latinoamérica, siempre que ellos y ellas puedan acceder a empleos productivos y trabajo decente, y por eso reafirma que hay ventajas claras para promover políticas a favor y con los jóvenes como protagonistas. Algunas son obvias, como el hecho de “que sean el futuro” e incluso “el presente” de la sociedad, pero las principales están en su propio carácter renovador debido a que los/as jóvenes tienen, en promedio, mayor educación que sus padres, su aversión al riesgo es bastante menor, su militancia en la solidaridad y su altruismo son dominantes, y sus capacidades y potencialidades, al ser masivas, se convierten en motor social¹.

Según las Naciones Unidas, juventud es ese breve lapso de tiempo de aquellas personas que tienen entre 15 y 24 años, y en el cual se deben enfrentar cambios

importantes y tomar decisiones personales trascendentes que tienen que ver con transiciones educativas, laborales, familiares y por ende, de vida². Para la CSA, el rango etario varía y considera jóvenes a quienes tienen entre 18 a 35 años, edades en las cuales los y las jóvenes tienen la capacidad de pensar, razonar, proponer soluciones y actuar frente a las diferentes problemáticas que les aquejan en una sociedad tan excluyente a causa del neoliberalismo.

Las cifras demográficas del 2010 indican que de los 576 millones de habitantes en el subcontinente latinoamericano, el 69% son personas menores de 40 años³, y las proyecciones hacia el 2050 que calcula una población de 723 millones, indican que solo el 48% será menor de 40 años.

En la actualidad, la juventud representa el 18% de la población mundial y el 85% de estos y estas jóvenes viven en los países en desarrollo, donde la crisis global ha tenido

1 Trabajo Decente y Juventud en América Latina 2010 – OIT.

2 World Youth Report 2007, United Nations (Naciones Unidas), Trabajo Decente y Juventud en América Latina 2010 – OIT.

3 Trabajo Decente y Juventud en América Latina 2010 – OIT.





un impacto desproporcionado en el empleo para los/as trabajadores/as jóvenes, en particular para las mujeres jóvenes.

Este preámbulo ratifica el mandato de la CSA de colocar como eje fundamental el tema de la juventud trabajadora en sus políticas y planes de acción para la Autoreforma sindical.

Precariedad del trabajo juvenil

En el mundo hay más de 71 millones de jóvenes desempleados y según datos de la OIT, en la actualidad, el desempleo juvenil es de 10 millones y representa aproximadamente el 46% del total de desempleados en América Latina.

Para la CSA, estas cifras son conocidas y reflejan una consecuencia más de la crisis económica mundial en la cual los más afectados son las y los trabajadores, y por ello junto al movimiento sindical mundial se ha enfocado en las luchas contra el aumento del desempleo, la creciente pobreza, la disminución de las redes de protección social y la precarización del empleo.

En ese panorama, la juventud potencialmente trabajadora y productiva es la más afectada. En muchos países se enfrentan recortes de pensiones y erosión de los beneficios de la seguridad social y por tanto muchos y muchas jóvenes están accediendo al mercado laboral sin ningún tipo de protección social. Adicionalmente, con los recortes que los Gobiernos están aplicando a los servicios sociales básicos, muchos países no sólo están perdiendo puestos de trabajo en el sector público, sino también oportunidades para un trabajo decente en el futuro. Un ejemplo de esto lo vemos en el campo educativo, ya que por cada docente despedido, por cada programa de formación profesional eliminado, grupos de jóvenes pierden la oportunidad de prepararse para un empleo decente y seguro el día de mañana. Se suma a esto, la realidad de trabajadores y trabajadoras jóvenes que son sujetos a regímenes de contratación especiales, con un acceso limitado a los

sindicatos y con menos derechos laborales.

Por otra parte, la CSA observa y rechaza la incongruencia que existe entre el sonado crecimiento económico de América Latina y el actual contexto económico de globalización e integración de los mercados con mayor uso de las tecnologías de la información, lo cual no ha venido acompañado de mejoras en la inserción laboral de los y las jóvenes, quienes tendrían más cabida al empleo y al trabajo decente, por ser la generación más preparada para los cambios tecnológicos que caracterizan este mundo productivo contemporáneo.

Todo esta situación de precariedad laboral actual y futura condiciona la valoración de los y las jóvenes en dos vertientes: por un lado, se cuestiona si la educación y el mercado de trabajo son realmente vehículos para el progreso personal y social; y por otro, sobre las instituciones democráticas que deberían propender a mejorar las condiciones de vida del hombre y mujer de hoy y del mañana.

Esto sin duda es una preocupación focal en la política de la CSA más allá de lo reivindicativo y laboral, pues está en juego el porvenir de sociedades justas y democráticas.

El Programa de Acción de la CSA 2008-2012: Autoreforma y Juventud

El Congreso fundador de la CSA (Panamá, marzo 2008) le encomendó a esta y a sus afiliadas un compromiso serio con la reforma y reestructuración del movimiento sindical, a fin de incluir la organización y defensa de todos/as los/as trabajadores/as de las Américas, compromiso que se tradujo en el Programa de Acción de la CSA, del cual se destaca como uno de sus sub-ejes fundamentales la organización-empoderamiento de la juventud trabajadora de las Américas. Es así como en el proceso de Autoreforma Sindical, la CSA se comprometió a priorizar la participación y el aporte que los trabajadores/as jóvenes deben tener *dentro* y *fuera* de las estructuras sindicales.

A partir de allí, la CSA enfatizó su objetivo de organizar y empoderar a la juventud

trabajadora como sujeto social y sindical, reconociendo la necesidad recíproca que mantienen la juventud trabajadora y el movimiento sindical en las condiciones socio-económicas y políticas actuales.

Esta tarea presentaba dificultades derivadas de la particular perspectiva que tienen los y las jóvenes en materia de su integración a colectivos organizados (políticos, sociales, sindicales).

Es por ello que en el Artículo 23 del Estatuto de la CSA, se establece la constitución del **Comité de la Juventud Trabajadora de las Américas (CJTA)** como ente consultivo del Consejo Ejecutivo, y de apoyo al Secretariado Ejecutivo, para llevar a cabo los siguientes objetivos:

- Involucrarse activamente en los asuntos políticos, económicos, sociales, culturales, jurídicos para elevar las oportunidades de formación y acceso efectivo al trabajo decente, reducir el desempleo y la precariedad a la que está sometida la juventud trabajadora de la Región;
- Promover la participación, formación y militancia sindical comprometida de los/as jóvenes, así como el acceso a las instancias de representación sindical y la transversalidad de la política de juventud de la CSA en todo el quehacer organizativo de sus afiliadas;
- Participar activamente en la lucha contra las peores formas de trabajo que afecta a los/as jóvenes;
- Representar a la juventud trabajadora de la CSA en los distintos foros y ámbitos Regionales, en coordinación con el Secretariado Ejecutivo;
- Participar en representación de la Región en el Comité de Juventud de la CSI.

Un Balance a favor de la Autoreforma desde el accionar del Comité de Juventud de los y las Trabajadores y trabajadoras de las Américas (CJTA)

En el período 2008 – 2012 se pueden visibilizar avances importantes relacionados con la participación y formación de la juventud trabajadora, tanto de las que proceden los integrantes del Comité de

Juventud, como de aquellas que no tienen ni titulares ni suplentes.

A partir del 2008, la CSA inicia un trabajo de juventud importante, con el propósito de unificar el trabajo de diferentes organizaciones sindicales, tanto de las que no contaban con trabajo previo en juventud, como de las que tenían importantes experiencias y alcances en esta materia.

Es por esto que, en el 2012, podemos afirmar que la CSA cuenta con un CJTA más fortalecido y con un mayor avance en su funcionamiento orgánico, con mayor grado de formación y protagonismo regional. El reto prevaeciente es impactar prioritariamente el ámbito de participación nacional y generar procesos de incidencia en los ámbitos sub regionales, regional y mundial.

Hoy en día, el CJTA cuenta con un posicionamiento a nivel regional que le ha permitido actuar como vocero de la juventud trabajadora en espacios como Conferencias Tripartitas de Juventud de la OIT, la Conferencia Mundial de Juventud de la ONU, en las Cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno tanto Latinoamericanas, como de las Américas e Iberoamericanas. En todos estos espacios, el Programa de Juventud de la CSA ha funcionado como facilitador de posicionamientos y pronunciamientos claros y acertados en materia de primer empleo, participación juvenil, emprendedurismo, desempleo juvenil y crisis económica, así como en la construcción de estrategias de incidencia política en los órganos de toma de decisión y las alianzas con otros actores sociales de juventud.

Es importante destacar las áreas donde el Programa de Juventud de la CSA ha estado trabajando y que permiten vislumbrar un mejor futuro para los y las jóvenes trabajadores/as:

Formación: Se han desarrollado procesos de formación dirigidos a la juventud de la CSA, enfocados en la capacitación para la multiplicación de estrategias en la promoción y defensa del trabajo decente; apoyar el proceso de autoreforma sindical; y para incidir en las políticas públicas nacionales en materia de empleo, de formación pro-





fesional, de educación para jóvenes, y de promoción y respeto de los Convenios de la OIT relacionados con el mejoramiento de la juventud trabajadora.

Incidencia: Se realizaron estudios e investigaciones sobre las condiciones de vida y de trabajo de la juventud trabajadora, sobre su situación organizativa sindical y sobre los impactos de las políticas públicas relacionadas con la promoción y desarrollo de la juventud trabajadora. Complementariamente se elaboraron guías didácticas con el fin de que tanto los participantes en los eventos políticos y de formación como las dirigencias juveniles de las centrales, multipliquen en los niveles nacionales y locales los conocimientos y orientaciones contenidos en dichos estudios.

Fortalecimiento: Las investigaciones realizadas muestran un bajo porcentaje de jóvenes trabajadores/as afiliados en las organizaciones nacionales de la CSA, y por ello se han promovido y apoyado campañas de afiliación de jóvenes tanto en los niveles nacionales como a nivel de las Américas.

Empoderamiento: La afiliación masiva de los jóvenes trabajadores/as es importante, pero debe ser acompañada, simultánea y convergentemente, con un proceso de empoderamiento, es decir, con un proceso de incorporación de los y las jóvenes a los Comités Ejecutivos y a las diversas Comisiones (de seguridad social, de formación profesional, de contratación colectiva, etc.) en los niveles de empresa, locales, provinciales-departamentales, nacionales y subregionales. En este aspecto la política de establecer determinados porcentajes de miembros –mayores o menores- ha jugado y juega un papel muy importante y las actividades de formación

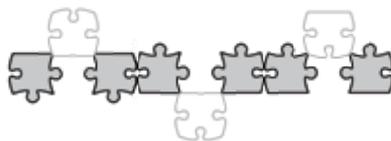
realizadas por la CSA han contribuido a la concientización tanto de los cuadros de conducción como de las bases.

Políticas de empleo para jóvenes: Como lo señala la OIT, la CSA busca promover más y mejores oportunidades laborales para las personas jóvenes a través de incentivos para la contratación en empleos formales y de oportunidades laborales que incluyen capacitación para la juventud, teniendo en cuenta que en muchos países esta modalidad ha degenerado en falsas expectativas y las empresas las han aprovechado para pagar salarios por debajo de los límites legales⁴.

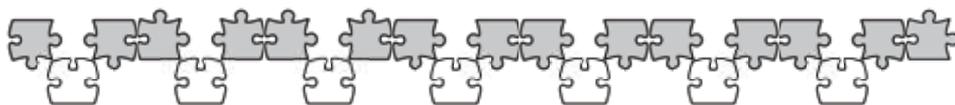
La CSA ha orientado e impulsado políticas transversales que tiendan a facilitar la cobertura y la calidad educativa, así como los mecanismos idóneos de control y seguimiento a los procesos de inserción y permanencia laboral. La ausencia de este esquema en una sociedad que quiera alcanzar el bienestar económico y social de su población es un riesgo potencial que nuestra región no debe permitir.

Si los y las jóvenes reconocen que la trayectoria educación-trabajo decente-movilidad socioeconómica positiva no es viable en sus vidas, cuestionarán la validez de este planteamiento. Esto, se traduciría en una clara profundización de la pobreza en los segmentos menos favorecidos, la erosión de la cohesión social de estos jóvenes y la desmotivación general de un grupo poblacional que representa uno de los activos más preciados de cualquier país.

En particular, la formación y la acción de la CSA se ha orientado a incidir en las políticas públicas para un primer empleo juvenil, a fin de que este sea de calidad y de respeto y protección de los derechos laborales y sindicales.



LA CSA Y SU FUTURO



Laerte Teixeira da Costa,
secretario de Políticas Sociales

La CSA es fruto de una singular obra de reingeniería sindical. En ella se agruparon las organizaciones de la ex CLAT (Central Latinoamericana de Trabajadores), de la ex ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) y algunas otras entidades sindicales nacionales independientes.

Su congreso de fundación se realizó en la Ciudad de Panamá, en marzo de 2008, cuando se rompió con una absurda dicotomía, reconocidamente nociva a los intereses de los trabajadores. La unidad se mostró útil para enfrentar la crisis de 2008 y sus consecuencias, que se siguen desplegando. La unidad fue un salto de calidad y con ella ganamos todos.

Después de casi cuatro años, la CSA se prepara para su 2° Congreso, previsto para abril de 2012, en Foz de Iguazú, Brasil. El lugar es simbólico y está ubicado en el triángulo de la triple frontera, en la confluencia de Argentina, Brasil y Paraguay. El 2° Congreso de la CSA ocurre en un clima sumamente favorable.

Lejos de las cuestiones políticas que dictaron el proceso de unidad, la CSA podrá volcarse a su planificación futura, definiendo qué hacer entre 2012 y 2016. Podrá elegir prioridades y elaborar sus proyectos de forma colectiva, con amplia y democrática participación de sus bases.

La CSA nació en la primera década del siglo 21. El mundo está distinto ahora y sigue injusto para los trabajadores. Ella ha heredado un Continente con millones de desempleados, millones de niños y niñas abandonados y millones de ancianos desasistidos, además de las minorías marginadas y olvidadas.

Por añadidura, la CSA enfrenta el capitalismo neoliberal, crecientemente ganancioso e incumplidor de las más elementales condiciones civilizadas de trabajo. Derechos humanos y laborales, para nosotros sinónimos, no son respetados por parte de los empresarios de la región, todavía impregnados de la cultura de la esclavitud, abolida, en ciertos casos, en la segunda mitad del siglo 19.





En los últimos cuatro años, la CSA ha profundizado la discusión sobre la "autoreforma sindical". Mientras gobiernos y parlamentos no realizan reformas básicas (política, impositiva, judicial y legislativa), los trabajadores se comprometen a llevar adelante una autoreforma sindical, incorporando nuevos y vastos contingentes inorganizados, reformando estructuras, sensibilizando jóvenes, organizando jubilados y admitiendo la paridad de género. ¡No es poco!

Entre los contingentes inorganizados están los informales, trabajadores autónomos, callejeros, en domicilios, hombres y mujeres, con una gran variedad de denominaciones y clasificaciones. En algunos países, ellos ocupan más del 50% (cincuenta por ciento) de la PEA (población económicamente activa). Son personas sin registro formal de trabajo, sin previsión social, sin asistencia a la salud, ¡sin nada!

Este mundo totalmente diferente del viejo mundo que gestó al sindicalismo, en las ingentes injusticias de la Revolución Industrial, es hoy un mundo de 7 mil millones de personas, de los cuales un 20% está en China y un 17% en India. Por lo tanto, estos dos países asiáticos poseen juntos más de 1/3 de la población mundial.

Es un mundo mucho más envejecido, agotado en sus recursos naturales, con abundancia en recursos humanos. En 1950, había 12 personas produciendo y un solo anciano para ser mantenido. Hoy, la proporción es de siete para uno y, en 2050, será de tres para uno. En 1960, las mujeres tenían, en promedio, cinco hijos. Hoy, el promedio es de 2,5 (dos hijos y medio) por mujer. En algunas sociedades más desarrolladas, ya se tiene un solo hijo por mujer. Pese a ello, el stock de trabajadores crece cada vez más y el mercado – moderno, racionalizado y automatizado – ya no absorbe todos los brazos disponibles, principalmente de los jóvenes trabajadores. Los índices de desempleo son mucho mayores entre los jóvenes.

Aquí, en América Latina, somos cerca de 550 millones de personas, con aproxi-

madamente 125 millones de jóvenes. Esos jóvenes esperan una respuesta de nuestras autoridades y de nuestras instituciones, entre ellas los sindicatos. Al observar el pasado y el presente, nos damos cuenta de que no diseñamos buenos escenarios para el futuro de estos jóvenes. Solo una minoría privilegiada tiene acceso a los mejores cursos y a las mejores universidades, de las cuales los hijos de los trabajadores están cada vez más lejos. Buena parte de los jóvenes tiene un futuro más que incierto.

Según la ONU (Organización de las Naciones Unidas), los estudiantes de hoy pasarán por muchos empleos, entre 10 y 14, hasta llegar a los 38 años de edad. Rotatividad impresionante y no deseada, en un mundo urbano y sorprendente, en el que las personas se conocen por la internet, transmiten miles de millones de mensajes de texto diariamente y en el que las redes sociales desempeñan un nuevo papel, que todavía no se ha comprendido por completo. A pesar de todo ese asombroso progreso, somos mil millones con hambre.

También en 2030, llegaremos a la paridad entre viejos y niños. Serán 500 millones de infantes para 500 millones de personas con más de 65 años de edad. Esa proporción inusitada va a exigir nuevos sistemas de previsión social y nuevos sistemas de educación. En teoría, deberemos tener más tiempo de escuela y más tiempo de trabajo.

Son dos los dilemas a los cuales debemos destinar energía para solucionarlos: 1) ¿cómo compatibilizar el número de trabajadores con las necesidades de brazos y mentes para la producción? y 2) ¿cómo prepararnos para un mundo donde los viejos serán la mayoría y deberán ser mantenidos con dignidad? Esas preguntas deben ser respondidas por el conjunto de organizaciones afiliadas a la CSA.

Tal vez sea ésta una ecuación perversa y una visión demasiado dura del futuro, casi materialista en su concepción. Una visión que plantea al hombre como una máquina productiva, algo dramático e inaceptable para aquellos que creen, como yo, en la centralidad

del ser humano. Sin embargo, la realidad habla más alto, más allá de las ideologías y creencias religiosas, todas respetables.

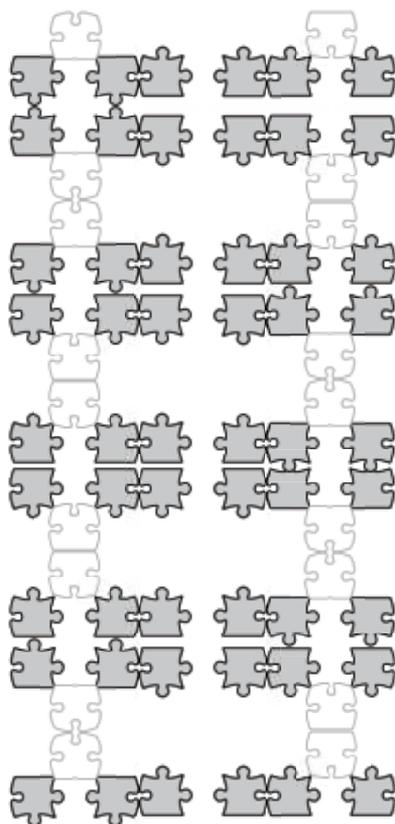
La verdad es que tenemos en nuestra región más de 50 millones de personas desempleadas, en trabajos precarios y en la marginalidad. Esa dramática realidad subvierte la lucha sindical porque los gobiernos establecen salarios mínimos indignos y los patrones, además de pagar salarios bajos, no cumplen las leyes y no respetan los derechos humanos básicos.

Tras estas asustadoras estadísticas y, por ahora, irresolubles problemas, debemos permitirnos pensar en el futuro del sindicalismo y en el futuro de la CSA. Sabemos que a pesar de los brutales cambios, todavía no hemos

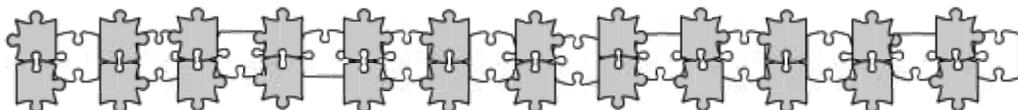
resuelto ni siquiera los problemas impuestos por la Revolución Industrial. Nuestros problemas tienen más de 200 años.

Más allá de solucionar los dilemas de la actualidad, tenemos que incorporar cada vez más a las mujeres y a los jóvenes. Vivimos en una región injusta, que no imparte justicia y tiene una democracia joven, frágil e inacabada. Somos naciones por construir y el mapa del porvenir está abierto.

Estar a la altura de todos esos retos es el papel de la CSA para el próximo cuatrienio. Particularmente, creo que sus actuales líderes estarán aptos para enfrentarlos. Basta seguir e insistir con la unidad. Plantada sólidamente en los primeros cuatro años, la unidad es nuestro mayor patrimonio.



ORGANIZAR A LOS TRABAJADORES DE ZONAS FRANCAS EN POS DEL TRABAJO DECENTE



Isabelle Hoferlin,
CSI¹

28



Procesos de autoreforma sindical

Introducción

El programa sobre autoreforma sindical de la CSA ha ubicado entre los colectivos de difícil sindicalización a los trabajadores de zonas francas. Las zonas francas siguen proliferando. Según la OIT, existen 130 países dotados de zonas francas que llegan a 3500 en total y generan unos 66 millones de puestos de trabajo. Estimaciones más actualizadas realizadas por un equipo de investigadores franceses las identifican en 133 países, entre zonas francas comerciales, de exportación (industriales y de servicios) o urbanas y destacan que si bien el fenómeno no es nuevo, su desarrollo espectacular es bastante reciente.

Frente a esta multiplicación y a su impacto sobre el empleo, y constando las dificultades organizativas y numerosas violaciones al derecho laboral, el Consejo General de la CSI decidió lanzar en 2007 un programa especial de acción que apuntaba a incrementar la tasa de sindicalización en las zonas francas. El lema de la

campaña apuntaba a “organizar más y mejor a los/as trabajadores/as de las zonas francas para así defender más y mejor sus derechos laborales”, y viceversa.¹ Este programa fue coordinado con los Global Unions y contó en particular con una estrecha colaboración de la FITTVC (textil) y la FMI (metal), así como con la OIT/ACTRAV.

El programa cubrió en su primera fase un país en cada continente (Nicaragua, en lo que se refiere a América Latina) y pronto se fue extendiendo. Si bien es difícil determinar si aumentó de manera sustancial la tasa de sindicalización y los convenios colectivos firmados en las empresas (empresas francas o instaladas en zonas francas), el programa ha permitido generar una reflexión renovada sobre el tema, resaltando tendencias importantes para la reflexión en materia de estrategias de sindicalización y de defensa. A la vez ha generado un espacio de intercambio de experiencias que abre la puerta para desarrollos importantes.

¹ Coordinadora regional (Américas/Asia Pacífico), Oficina del Secretario general adjunto de la CSI, encargada del programa mundial sobre la sindicalización en las zonas francas.

² El programa puso énfasis en el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, así como en el diálogo social. De manera más amplia, incluyó a otros derechos laborales ampliamente irrespetados en las zonas francas.

Dinámica del programa especial de acción

La dinámica seguida partió de seminarios nacionales unitarios en los cuales participaban las confederaciones nacionales afiliadas a la CSI (en algunos países, con centrales fraternales presentes en el sector) junto con líderes de federaciones sectoriales y sindicalistas de empresas de zonas francas (fundamentalmente jóvenes y mujeres). Estos encuentros debían ser precedidos de un mapeo pormenorizado del sector (problemas laborales, empresas y cadenas globales, tendencias de las inversiones, políticas nacionales y estrategias sindicales de organización y defensa de los/as trabajadores/as)². Constituyeron espacios claves de intercambio de experiencias organizativas con miras a reactualizar la estrategia sindical (particularmente la planificación de un aumento cuantitativo de la membresía sindical en las zonas francas a la vez que una mejora cualitativa de la labor de defensa de los derechos humanos y sindicales). Esta articulación fue completada por eventos a nivel subregional y por un seminario internacional (Bruselas, febrero del 2011).

Este seminario coordinado con AC-TRAV/OIT contó con la participación de líderes sindicales de zonas francas de todos los continentes (de los cuales varias mujeres jóvenes), de representantes de los Global Unions (GUF), de la ACFTU de China, así como con expertos de la Sociedad Financiera Internacional (SFI) y de la Organización mundial del Comercio (OMC). Puso de relieve que este fenómeno se sigue expandiendo en todos los continentes y que cubre una cantidad creciente de sectores (incluyendo los servicios), a la vez que se observa una diversificación del origen de los inversionistas con un aumento de las inversiones sur-sur³ y la presencia de una cantidad creciente de inversionistas locales. Ello debería por cierto llevar a la necesidad de adaptar la definición de la OIT según la cual son zonas industriales que gozan de incentivos especiales, diseñadas para

atraer a las inversiones extranjeras directas en las cuales los productos importados sufren cierto grado de procesamiento antes de ser reexportados. También, cada vez más se abre la posibilidad de vender una parte de la producción en el mercado local.

Durante la conferencia de febrero del 2011; los participantes intercambiaron experiencias prácticas de organización, sacando conclusiones de sus logros (y a veces fracasos). Al constatar que esta nueva dinámica plantea nuevos retos para el mundo sindical, concluyeron con los siguientes ejes de acción:

1. **Investigación.** La investigación sigue siendo esencial para delimitar las tendencias, evaluar la presencia sindical, la existencia de convenios colectivos, el estado del diálogo social y disponer de un mapeo de las empresas (y de sus cadenas globales de producción). Este trabajo debe constituir el punto de partida para definir objetivos cuantificables y medibles en las estrategias de sindicalización.

2. **Capacitación:** La formación sindical es clave para organizar y capacitar a los líderes sindicales y trabajadores de las zonas francas, o sea de manera prioritaria a jóvenes y mujeres.

3. **Debates políticos y diálogo social.** A nivel nacional, el diálogo social bipartito y tripartito se debe reforzar sobre aspectos vinculados a las zonas francas. A nivel regional y mundial, deben proseguir los debates políticos con el Banco mundial (SFI), pero también con las marcas, en el marco de los tratados comerciales y necesariamente, con la OIT.

4. **Apoyo jurídico.** La defensa de los derechos laborales es fundamental y el mapeo de las empresas debe ayudar a identificar con más precisión las cadenas globales de producción que se ubican detrás de las empresas donde se irrespetan los derechos laborales, así como la posible existencia de acuerdos globales (u otros instrumentos), para identificar las pistas más eficientes de presión sobre dichas empresas. A problemas mundiales, soluciones globales, se

3 Los mapeos son disponibles en el blog de la CSI sobre zonas francas: <http://www.ituc-csi.org/organising-in-epz.html?lang=es>

4 Ello plantea nuevos retos en las campañas sindicales mundiales.





suele decir. Paradójicamente, y a pesar de disponer de muchos instrumentos, se observa que muchas luchas siguen siendo circunscritas al nivel local. El evento hizo también énfasis en una reflexión renovada hacia el combate a la impunidad transfronteriza cuando se presenta el cierre de empresas responsables de irrespeto a los derechos laborales y su reapertura en otros países o regiones en total impunidad.

5. **Redes.** La colaboración entre las redes existentes en la CSI, las organizaciones regionales y nacionales es fundamental. Este programaplantea la necesidad de colaborar con la red de expertos en derechos humanos y sindicales, pero también con las redes de mujeres y de jóvenes en particular.

6. **Realización de campañas de organización.** No todas las herramientas modernas de campañas y tecnologías de la información son accesibles a los/as dirigentes de las zonas francas pero ayudan a superar muchas barreras. Utilizar los medios de comunicación también es de fundamental importancia. A nivel global se hizo un llamado a generar espacios más interactivos para compartir las experiencias y campañas sindicales.

Nicaragua: primer país "piloto" en esta nueva fase

El programa en Nicaragua fue la primera experiencia "piloto" de esta nueva fase del programa sindical. Descansó en un primer momento en seminarios con las cuatro organizaciones afiliadas a la CSI y CSA (FNT, CST, CUS y CTN) que permitieron volver a delinear los problemas del sector así como las ambiciones de un programa sindical conjunto.

El plan de acción fue enriquecido por un mapeo de las zonas francas y estrategias sindicales realizado por el ISACC (Instituto Sindical de América Central y Caribe), organismo que fue clave en la ejecución del programa a nivel nacional y subregional. Se identificaron unos 43 sindicatos en 28 de las 150 empresas entre usuarias y ZOFAS⁴, con un 55% de mujeres empleadas (particularmente de mujeres jóvenes).

En materia de estrategias sindicales, la propuesta sindical unitaria, enriquecida por una activa participación de las federaciones del sector, recomendó en particular cambiar los estilos tradicionales de organización sindical y aplicar los ejes del programa de autoreforma sindical promovido por la CSA, sobre todo aquellos referidos a:

- el criterio organizativo horizontal territorial, es decir, en el lugar donde viven los trabajadores.
- la promoción de la negociación colectiva pero sin atomización, es decir, la de una sola negociación por empresa, aun cuando haya varios sindicatos, e independientemente de su afiliación.
- el enfoque hacia los jóvenes y las mujeres en pos de su empoderamiento sindical, social y político a corto plazo.
- la capacitación permanente.
- una política de afiliación universal.
- una política de alianza institucional dirigida hacia ministerios y alcaldías ubicadas en el territorio de las zonas francas, así como con ONGs.
- un mayor aprovechamiento de la estrategia de formación de procuradores/as laborales para la defensa de los derechos fundamentales del trabajo en las zonas francas.
- una posible negociación colectiva sectorial, sobre todo en materia salarial, sin permitir salarios diferenciados con otros sectores.
- hacer eco del sector en el Consejo Nacional del Salario, para que sus demandas encuentren mayor respaldo del sindicalismo nacional.

Si bien las condiciones laborales en esas empresas siguen siendo complicadas, este programa de acción permitió constituir un espacio de interacción entre las cuatro organizaciones afiliadas a la CSI (FNT, CST, CUS y CTN), junto con sus federaciones profesionales vinculadas al sector. A partir del 2008 se han reunido periódicamente con el apoyo del ISACC. Con miras a profundizar algunos aspectos concretos solicitados por sus afiliados en el sector, las centrales han recibido por

5 Las ZOFAS son las empresas que operan fuera de un parque industrial (zona franca).

separado un apoyo adicional para realizar talleres individuales, todos finalmente articulados hacia la profundización y capacitación sobre aspectos concretos del derecho laboral.

En materia de diálogo social, se notó un avance significativo al crearse la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas (CTLZF), lográndose consensuar una primera agenda de diálogo. En marzo 2009 se firmó el Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral, con la participación de la CST, CST-JBE, CUS y CUT, el MITRAB y la CNZF (gobierno) y ANITEC y la CCNZFP (empresarios), el cual fue prorrogado en el 2010 el "Acuerdo de Concertación Sociolaboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas". El aumento del salario mínimo en el sector ha sido pactado sobre un período relativamente largo: 8% en 2009, 12% en 2010, sujeto a un acuerdo de revisión, en función del desarrollo de la crisis para el 2011 y prorrogado hasta el 2013. También se instalaron comisariatos para ofrecer productos básicos a los trabajadores de menor ingreso y se impulsó un programa de viviendas sociales.

Además, en Julio del 2011, el programa Better Work⁵ fue lanzado en Nicaragua. En ese espacio, los sindicatos han jugado un papel destacado. El programa con la CSI / CSA, coordinado localmente por el ISACC, ha generado un espacio para adelantar propuestas sindicales proactivas en la mesa de discusiones. La dirigencia sindical también intervino en un importante foro con las grandes marcas que compran los productos de las zonas francas de Nicaragua. Hoy Better Work avanza hacia la evaluación de las condiciones laborales a nivel de cada empresa y será clave para reforzar el diálogo social bipartito.

En el plano legal, los sindicatos propiciaron propuestas importantes tales como la propuesta de "Ley de Creación de la Fianza para los Pasivos Laborales de las Empresas de Zonas Francas". Prevé como requisito esencial para continuar operando o para solicitar permiso de operacio-

nes bajo el régimen de Zonas Francas, la constitución de una fianza bancaria suficiente para cubrir el pasivo laboral que dejaría la empresa en caso de cierre irregular o no autorizado, protegiendo así el derecho de los trabajadores al pago de sus salarios pendientes, prestaciones sociales y laborales y demás subsidios derivados de su trabajo.

También se ha instituido la Ley de Procuradores Laborales, con la cual se faculta a representantes de los trabajadores para seguir procesos judiciales abreviados sin que se requiera la presencia siempre de un abogado. Con ello la atención de los casos se hace con mayor prontitud.

Sobre el plano del derecho a negociar colectivamente, otras propuestas sindicales se relacionan con la idea de un convenio colectivo para el conjunto del sector textil. La propuesta sigue en discusión.

Algunos estudios recientes realizados en otros países resaltan que muchos convenios colectivos pactados en empresas de zonas francas (generalmente con mucha dificultad) suelen limitarse a lo establecido en la ley del trabajo. Se desconoce el alcance de los convenios colectivos vigentes a la fecha aunque los seminarios permitieron poner de relieve logros importantes, particularmente en materia de protección a la maternidad.

Aún se mantienen muchos retos y violaciones a los derechos laborales en las zonas francas y maquilas de este país pero estos desarrollos (y probablemente otros más) merecen ser reconocidos en su justo valor. No se dispone de datos precisos sobre un posible aumento de la presencia sindical en el sector, ni tampoco en cuanto a un incremento de la cantidad de convenios colectivos firmados. En todo caso, se está reactualizando y completando el primer mapeo para disponer de una herramienta de trabajo más detallada que permitirá volver a determinar metas organizativas de manera más estratégica, particularmente hacia las mujeres y los jóvenes.





A nivel subregional y mundial

Este programa mundial de acción ha sido decisivo para identificar los enormes desarrollos de ese tipo de inversión. Las mismas no sólo cubren hoy la región centroamericana y caribeña (donde se siguen expandiendo) sino prácticamente toda la geografía de las Américas. Las zonas francas industriales se suman a centros comerciales que gozan de exenciones tributarias (muchas veces destinadas a atraer al turismo) o grandes obras portuarias. Unas zonas francas más recientes apuntan a brindar servicios cada vez más sofisticados a empresa o personas (en el sector salud, por ejemplo) u incorporan actividades de investigación y desarrollo.

Este artículo no pretende por supuesto agotar el tema y poner de relieve todos los elementos observados en estos últimos años. Queremos no obstante resaltar la importancia de los espacios unitarios de reflexión y acción que fueron propiciados, siendo la unidad de acción uno de los ejes claves del programa de autoreforma de la CSA.

En el plano legal se observan propuestas sindicales de iniciativas de Ley similares a la de Nicaragua. En Honduras, por ejemplo, también se ha entablado la discusión sobre la necesidad de legislar sobre los pasivos laborales. Algunas confederaciones hondureñas lo han convertido en campaña.

El derecho a negociar colectivamente es clave. Identificamos que las cuatro confederaciones afiliadas a la CSI en Madagascar, país del Océano Indico, también habían redactado una propuesta de convenio por rama para el sector textil. La cámara de empleadores de las zonas francas se opone por el momento pero la propuesta sigue en la mesa de las discusiones. En México, por otra parte, sigue activa la campaña sobre los contratos de protección sindical.

En cuanto a la sindicalización, el programa permitió sentar avances, nutriéndose en particular de la experiencia que la IMF (metal) desarrolló en ese país⁶. En Togo, en particular, se crearon tres sindicatos en la zona franca a partir del 2009. Son todos

sindicatos de empresa y su presencia ha permitido ganar victorias sin precedentes. El programa de acción fue además clave para propiciar nuevas estrategias sindicales focalizadas hacia el dialogo social. Es un logro esencial tras varios años de intentos infructuosos.

En términos generales, los mapeos han permitido resaltar el enorme avance de esas inversiones y generar una reflexión sobre la necesidad de organizar a los trabajadores en las mismas. En Nigeria, el NLC fue alertado sobre desarrollos desconocidos hasta la fecha. Crece el empleo en las zonas francas mientras que la presencia sindical sigue siendo muy baja (menos de cinco sindicatos). Las condiciones de trabajo suelen ser precarias y los pocos sindicatos nacieron tras luchas muy difíciles. El NLC reconoce que es prácticamente imposible entrar en contacto con los trabajadores cerca de las empresas, de allí la necesidad de diseñar estrategias sindicales menos tradicionales. Esta tesis es compartida por los sindicatos marroquíes que reconocen que los sindicalistas no pueden entrar a la zona franca. Por ello sensibiliza a los trabajadores en las comunidades donde viven.

En Madagascar, nuevamente, el programa de acción desarrollado con la CSI y la CSI Africa, al igual que en Nicaragua, es por cierto unitario y ofrece perspectivas alentadoras. Tras un mapeo sindical y un seminario nacional de planificación, se han fijado la meta de multiplicar por diez la cantidad de trabajadores sindicalizados en las zonas francas (en realidad, empresas francas, en el caso de ese país), definiendo como sector meta no sólo el textil sino también los servicios informáticos y la agroindustria, que son de desarrollo más reciente.

En materia de ausencia de pago de horas extras, un problema común a todas las regiones, en Indonesia, el SPN, afiliado a la FITVC, ha ganado una gran lucha en enero 2012, al obtener un millón de dólares como indemnización a las más de 500.000 horas extras prestadas -pero no pagadas- a los trabajadores en una filial de la multinacional

Nike. Aunque la empresa no operaba en una zona franca, este acuerdo extra judicial genera esperanzas para millones de trabajadores forzados a laborar fuera de los horarios normales de trabajo. De manera más general, el pago de un salario (mínimo) digno y justo sigue siendo uno de los principales retos identificados en todos los países. La FITVC lo ha colocado como prioridad al igual que la CSI.

Las campañas mundiales y las alianzas con organizaciones de la sociedad civil suelen ser decisivas para el éxito de las estrategias. Este último ejemplo pone de relieve la importante sinergia entre el sindicato a nivel nacional y su federación internacional, junto con las alianzas tejidas con otras organizaciones de la sociedad civil que actuaron en solidaridad desde el exterior. Tantos otros casos vienen a corroborar esta tesis. En Honduras, por ejemplo, se observó un sindicato que afilia casi a total de los trabajadores de una maquila, filial de la multinacional Fruit of the Loom, que meses antes había realizado despidos antisindicales para luego cerrar sus operaciones. El sindicato gozó de una enorme solidaridad de la AFL-CIO, combinada con el apoyo de la red de estudiantes de las universidades de ese país. Este logro fue ampliamente comentado⁸. A la postre, la empresa reinició sus operaciones en Honduras, negociando con el sindicato el reintegro de los trabajadores o su reenganche en otras empresas de la zona. Hoy el sindicato sigue operando y se ha firmado un convenio colectivo.

En Haití, el reciente reintegro de cinco líderes sindicales es también un gran logro. En ese país, en todas las zonas francas sólo opera un sindicato, el cual por cierto tiene el único convenio colectivo existente en la zona franca y pudo mantenerse con la presión ejercida por la SFI⁹ del Banco mundial. Las violaciones a los derechos laborales son numerosas. Sindicalizar a esos trabajadores es aún más importante cuando se constatan las difíciles condiciones de trabajo a la vez que el pujante desarrollo de esas zonas. En Caracol se está constru-

yendo una nueva zona franca que va a generar 20.000 puestos de trabajo en el sector textil y probablemente más allá (se habla también de inversiones en la agroindustria). La misma es por cierto promovida por una empresa surcoreana que ya es presente en Nicaragua (y sindicalizada) pero que en cambio, ha sido responsable de graves atropellos a la libertad sindical en Guatemala, donde cerró finalmente su planta.

Cabe señalar que el SOTA es un sindicato de rama y que su lanzamiento también coincide con las propuestas del programa de autoreforma sindical. El programa Better Work ha sido clave para poner de relieve las irregularidades al momento de los despidos y generar un espacio de concertación entre la parte sindical y las empresas concernidas. La unidad de acción promovida por el programa CSI-CSA en Haití, al igual clave en las propuestas de autoreforma, ha sido decisiva para obtener la solidaridad de otras centrales sindicales, particularmente de las representadas en la Comisión Hope II.

Mientras tanto, en Asia, la CSI Asia Pacífico también prosigue su reflexión en esa materia, particularmente sobre el trabajo precario, que constituye un obstáculo mayor para organizar sindicalmente a los trabajadores. La organización en sindicatos en las zonas francas de esa región constituye un gran desafío ya que es allí donde se concentra la mayor parte del empleo.

La reflexión sindical también debe considerar que aumentan las inversiones sur-sur. Los inversionistas surcoreanos y chinos, entre otros, ya están presentes en las zonas francas de Latinoamérica y se vislumbran nuevos desarrollos. Recientemente, un embajador de Indonesia visitó Nicaragua con la perspectiva de abrir el camino para que los inversionistas de su país se implanten en Nicaragua. En Madagascar se observa la presencia de inversionistas de Bangladesh. Estos inversionistas tampoco forman parte de la federación de empleadores de zonas francas de Madagascar y por lo tanto, no participan en ninguna forma de concertación social.

8 Para mayores informaciones, ver: <http://www.ituc-csi.org/nouvel-article.html>:

9 La Sociedad financiera internacional (SFI), organismo vinculado al Banco mundial, otorga préstamos a empresas del sector privado que sólo se otorgan a las que respetan los convenios fundamentales de la OIT.



Reflexiones finales

En términos generales, se ha constatado que la presencia sindical suele resultar de arduas luchas y que donde existen sindicatos en las zonas francas (o empresas francas), sí se dan victorias. Cada logro es de destacar. La profundización de la reflexión sobre las estrategias sindicales más pertinentes para organizar a este grupo de trabajadores sigue siendo esencial, respetando por supuesto las especificidades y opciones determinadas a nivel nacional.

Algunas experiencias y propuestas novedosas identificadas en Nicaragua han sido observadas en otros países. Los logros obtenidos en algunos países también generan esperanzas en otras latitudes que si se puede organizar a los/as trabajadores/as de las zonas francas y que si se puede superar la impunidad y defender con mayor eficiencia los derechos laborales.

Dado al carácter extrovertido de ese sector (si es que se lo puede considerar así) volcado hacia la exportación es esencial la articulación de las luchas sindicales con el espacio regional e internacional, al igual que la coordinación con los Global Unions y sus afiliados en cada región. La mayoría de los mapeos disponibles a la fecha ponen de relieve que las estrategias sindicales suelen ser circunscritas al escenario

nacional. Pocos mapeos indican cuáles son las cadenas mundiales de producción identificadas detrás de las empresas locales.

Más recientemente, la CSI ha lanzado un blog en su sitio web que difunde informaciones vinculadas a la organización y defensa de trabajadores de las zonas francas. Al igual un grupo de intercambio entre miembros de la red ha sido creado en Facebook (bajo la denominación EPZ-ZF). Al igual, el programa se enlaza con importantes campañas de la CSI como lo "Decisiones para la vida" centrada en la organización de mujeres jóvenes, o Playfair, así como con las redes sindicales existentes.

Esta nueva etapa del programa pondrá con seguridad un mayor énfasis en la necesaria definición de objetivos organizativos más estratégicos y medibles, explotando con más énfasis las propuestas sindicales que emanan de cada organización regional (autoreforma en las Américas, "Llamado de Lomé" contra la proliferación de los sindicatos y en pos de la unidad de acción sindical" en Africa¹⁰) u otras. Una mayor focalización hacia la organización de las mujeres y de los jóvenes (particularmente de las mujeres jóvenes) también será clave en el futuro. En términos generales, como se indicó, las reflexiones deberán llevar a acciones más sostenidas en el futuro.



10 Ver sobre el particular el artículo redactado en esta publicación por Kwasi Adu-Amankwah, Secretario general de la CSI Africa.

TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL: ESTADO DEL DEBATE



Esther Busser,
directora adjunta de la Oficina de CSI en Ginebra

Alvaro Orsatti,
asesor de CSA, coordinador del GTTN,
Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales

La agenda del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) de la CSA tiene al trabajo tercerizado como uno de sus prioridades, en cuanto a la organización y negociación colectiva. En este marco, la atención ha estado puesta principalmente en la forma de tercerización más difundida en la región: la subcontratación de mano de obra para la producción de bienes y servicios (cf Ermida Uriarte y Orsatti, *Estrategia sindical hacia los trabajadores tercerizados*, GTAS, 2010).

Simultáneamente, OIT-ACTRAV desde la oficina regional en Lima también presentó dos estudios normativos sobre tercerización que incluían la segunda vía: la cesión temporal de trabajadores desde empresas especializadas (Agencias de Trabajo Temporal, ATT; Temporary Work Agencies). (Ermida y Colotuzzo, *“Descentralización, Tercerización, Subcontratación”*, 2009, y Villavicencio Ríos, *“Normas laborales que regulan la*

subcontratación en A. Latina, 2010). Las ATT pueden ser nacionales o transnacionales, siguiendo un enfoque y estrategia mundial desde la CIETT (Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal), fundada en 1967, con sede en Bruselas)¹.

Las ATT son parte de un conjunto más amplio, las agencias de empleo privadas (AEP), que incluyen otras modalidades, las que se han ido acumulando y desarrollando en el tiempo. A fines de los años cuarenta, las ATT se separaron del tronco de las agencias de intermediación (OIT afirma que la primera ATT es de 1948), creciendo rápidamente (ver más adelante) y convirtiéndose en el componente ampliamente mayoritario de las AEP. A partir de los años noventa, las ATT han sido presentadas por el sector privado como un vehículo importante de flexibilidad laboral, que requiere ser promovido como tal.

En el plano normativo, los primeros convenios de OIT (C2 sobre desempleo y

¹ Las afiliadas de CIETT son 47 federaciones nacionales, la mayor parte (31) europeas, junto a otras de Japón, EUA, Canadá, Sudáfrica, Australia/Nueva Zelanda, India, Rusia, China, Sudcorea, Turquía, y cinco latinoamericanos (ver más adelante), así como siete transnacionales incluyendo las tres mayores: la suiza Adecco, la holandesa Randstad y la norteamericana Manpower.





C34, de 1919 y 1933) referidos a este tema se aplicaban a las agencias retribuidas de colocación, lo que se mantuvo en la revisión de 1949 (C96). Dada el recién mencionado crecimiento de las ATT, hacia los años sesenta se instaló un debate sobre si éstas estaban o no incluidas en el C96. Si bien OIT respondió afirmativamente, la discusión se mantuvo, llevando a que en 1997 se aprobara una nueva norma (C181), que no dejaba dudas sobre ello, adoptando la terminología AEP para cubrir las distintas modalidades².

En este ciclo normativo, se ha pasado de un enfoque inicial en que los convenios promovían el monopolio de las agencias públicas y la desaparición de las privadas con fines de lucro a otro (el actual) en que esa posibilidad se mantiene, dentro de un modelo de "gestión mixta". Asimismo, si bien el C181 no lo dice, los empleadores han insistido en que las ATT deben ser consideradas un "sector", lo que daría sentido a su propuesta de que la organización de los trabajadores y la negociación colectiva se desarrollen en el plano de las propias agencias.

Más adelante, cuando la presencia de las ATT europeas se hace mayoritaria en el conjunto (comparativamente con EUA y Japón), el debate se localiza en la Unión Europea, llevando a la aprobación de la Directiva sobre ATT del 2008 (con vigencia desde fines del 2011), que focaliza en el tema clave de la igualdad de trato de los trabajadores cedidos con los de las empresas usuarias. Esta cuestión ya estaba presente también en reformas de la normativa comunitaria sobre los servicios del mercado interior (desde 2004-2006) y la participación del Tribunal de Justicia de la UE, que en varios fallos del 2007-2008 definió una clara tendencia a la desregulación.

En paralelo, es en estos años en que recomienza un nuevo ciclo de políticas regulatorias: de una serie informativa, se deduce que desde 2001 ha habido un número de nuevas regulaciones similar al de las cuatro décadas previas (estimado con base en Eurofound: "Temporary agency work and collective bargaining in the EU", 2009, e información adicional recogida por UNI). Desde las propias empresas, en estos años CIETT también había establecido una auto-reglamentación, con una "Carta", que establece obligaciones en relación con la responsabilidad social empresarial, y un código de conducta global, aplicado al buen funcionamiento de los mercados internacionales de trabajo, que pueden leerse como una agenda "sectorial"³. Al poco tiempo, CIETT llegó a un acuerdo de diálogo social con UNI, el que fue aprobado en 2008, con la terminología de "memorando de entendimiento", centrado en siete transnacionales (incluyendo las tres mayores antes mencionadas). UNI también creó una nueva sección, para darle seguimiento a esta iniciativa.

El sindicalismo internacional ha criticado estos cambios institucionales, considerando que las ATT se han convertido en un instrumento principal de precarización laboral mediante un trabajo temporal que se expande a las actividades principales de las empresas, en vez de mantenerse en las secundarias. Las ATT quedaron incorporadas en la campaña de las FSI para la Jornada Mundial de Trabajo Decente (JMTD) de 2008 (precedida por un foro en la OIT), con un punto culminante posterior, cuando aprobaron (las diez FSI, incluyendo UNI), los "Principios sobre ATT" (junio 2010), firmado por Global Unions, por lo que incluye a la CSI y el TUAC-OCDE.

2 El C181 define los siguientes tres tipos de AEP: a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución; (Relación de empleo triangular); c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

3 Los textos afirman que las ATT son un "sector" que funciona como una "respuesta moderna para conciliar las exigencias que en términos de flexibilidad laboral tienen las empresas usuarias y la necesidad que tienen los trabajadores de contar con una seguridad laboral. El código no menciona explícitamente a la negociación colectiva, sino que se limita a afirmar su defensa de los derechos de los trabajadores en materia de salarios, libertad sindical, y no suministro durante huelgas. La carta incluye a la negociación con un enfoque limitado: "el diálogo social y la negociación colectiva deberían considerarse como medios apropiados para organizar al sector cuando ello resulte pertinente y adecuado".



Simultáneamente (en 2009-2011) y ante un escenario de escasa ratificación del C181⁴, OIT acompañó el pedido empresario (y también de UNIL) de comenzar una campaña promocional para alcanzar una mayor difusión de la norma, y de estimular un foro de diálogo social mundial (ver más adelante). La reunión dirigida al primer objetivo alcanzó un acuerdo tripartito, pero la segunda reunión con formato de foro fracasó, en un contexto marcado por la nueva estrategia sindical definida en el documento de Global Unions y las conclusiones del Simposio ACTRAV sobre trabajo precario, realizado pocos días antes, el que incluía la problemática de las ATT en un lugar especial⁵.

Estos antecedentes fueron presentado por la CSI en un reciente taller del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales) creado hace cuatro años por CSA, las regionales de las FSI y FESUR/Fundación Ebert ("Actualización y seguimientos sobre empresas transnacionales", Montevideo, 22-23 noviembre 2011), llevando a incorporar este tema a su agenda próxima.

Esta nota introduce entonces los elementos informativos básicos sobre el tema, para promover su tratamiento por el GTAS.

I. ENCUADRE MUNDIAL

I.1 Presencia de las ATT

Las estadísticas laborales de organismos nacionales e internacionales no incluyen (más que en algunos casos puntuales y a excepción de Europa) de forma explícita a las AEP, razón por lo cual la OIT incluyen sus informes como

fuente principal los datos de la CIETT, que mantiene un banco de datos mundial actualizado con base en las declaraciones de sus afiliados (el último "The Agency Work Industry around the world", 2011, con datos para 2009). Las ATT allí registradas son 72 mil (con 169 mil locales), ocupando 741 mil empleados permanentes, y colocando nueve millones de trabajadores por año (equivalente anuales full-time). Atendiendo a la distribución por países y regiones, Europa representa 36% del empleo intermediado (3214 mil) (con Reino Unido como el principal país, con 1098 mil) seguido de EUA (2010 mil, 22%), con lo que su suma equivale a 58% del total. El siguiente escalón (otro tercio del total) está integrado por Japón (1098 mil, 12%), Sudáfrica (924 mil, 10%) y Brasil (900 mil, 10%). El resto se reparte principalmente entre Colombia (550 mil), Australia, Corea del Sur y Argentina (entre 75 y 100 mil cada una). En comparación con el empleo total, la tasa de penetración de las ATT en los tres principales países/regiones es similar: 1.7% Japón, 1.3% EUA y 1.5% Europa, aunque en esta última destacan Reino Unido (3.6%) y Holanda (2.5%) (otro caso notable es Colombia, con 2.8%)⁶.

En una perspectiva de mediano plazo, las ATT han tenido un gran crecimiento reciente, más que duplicando su número y penetración (de 4.5 millones de trabajadores a 9.6 millones, y de 1.1% a 2%, en 1998-2007) aunque luego se redujo bastante como resultado de la crisis. Brasil y Sudáfrica son los países que han seguido creciendo durante este último período⁷.

4 El C181 tiene 23 ratificaciones, principalmente por países europeos (Italia, España, Holanda, Bélgica, Portugal, Finlandia, Eslovaquia, Bulgaria, Rep. Checa, Lituania, Polonia, Hungría, Albania, Georgia, Bosnia y Herzegovina), junto a Japón, África (Marruecos, Argelia, Etiopía) y ALC (Panamá, Uruguay, Suriname). Este resultado era superior al del C34 (11), pero inferior al del C96 (41).

5 OIT también publicó, en 2008, la "Guía para las Agencias de Empleo Privadas. Regulación, monitoreo y ejecución". El Departamento Sector ha comenzado a realizar estudios nacionales sobre ATT (el primero en 2011 sobre Marruecos, que es el mayor usuario de agencias en África). ACTRAV realizará un estudio del C181 en 2012.

6 En términos de ventas, la concentración es aún mayor: 96% del total (40% Europa, 24% Japón y 22% EUA). En el resto de Europa las principales colocaciones son: 625 mil Alemania, 447 mil Francia, 213 mil Holanda, 162 mil Italia, 141 España. Las otras tasas de penetración varían entre 1-1.7% en Francia, Alemania, Bélgica, Irlanda, Suiza y Suecia), 0.6-0.9% en Italia, España, Portugal, Noruega. Respecto de América Latina, los dos países mencionados concentran la mayor parte de las agencias (3714 mil en Brasil y 1611 mil en Colombia), y de colocaciones 902 mil y 550 mil (las que equivalen al quinto y séptimo lugar mundial). La tasa de penetración es muy superior en Colombia (2.8% versus 1%). En términos dinámicos, OIT señala que el número de trabajadores cedidos en 1970 era muy bajo, pero que, en 1992, ya alcanzaba 1.5 millones y en 1998 4.5 millones. En este proceso las ATT europeas crecieron a mayor ritmo que EUA, ya que en 1992 este país concentraba 1/3 del total de cesiones, y ya había alcanzado una penetración del 1%, cuando Europa estaba en 0.6%. Asimismo, Manpower era la principal agencia transnacional.

7 Los datos aquí presentados solo cubren una parte del universo mundial de ATT. Por un lado, la CIETT tiene miembros en solo 47 países, y los datos recogidos son para 25 de ellos (y entre los no cubiertos figuran China, India y Rusia). Por otro, no es seguro que la cobertura nacional alcanzada incluya a los no miembros. OIT ha destacado la importancia del caso chino, a partir de la reforma laboral del 2008. Otro indicador sobre la extensión de las ATT no registrada por CIETT es que en las reuniones de OIT 2009/11 participaron representantes de 17 países sin membresía.



1.2 Normativa de OIT

Como se mencionó, el trabajo normativo de OIT en este campo comenzó en 1933 (C34 sobre Agencias Retribuidas de Colocación) y luego continuó en 1949, con el C96, que revisaba el anterior, convirtiéndolo en complementario del C88 sobre el servicio del empleo, del año anterior, que llevaba a mantener un servicio público gratuito. Estos convenios diferenciaban las agencias según tuvieran o no fines lucrativos, y se centraban en evitar los abusos relativos al funcionamiento de las primeras. El primer convenio fijaba un plazo perentorio de tres años para la supresión de las agencias lucrativas, pero la segunda lo relajaba, al ponerlo a decisión de la autoridad competente, con plazos diferentes según que las agencias se ocuparan de colocar categorías diferentes de personas, y dependiendo de que ya funciona un servicio público. Ambos convenios permitían excepciones, en función de las categorías o profesiones de los trabajadores. El segundo convenio abría también la posibilidad del mantenimiento de las agencias lucrativas mediante manifestación expresa al momento de ratificarse, y extendía la regulación a las agencias no lucrativas. La vigilancia de ambas agencias incluía: fijación de tarifas para sus retribuciones (que en el caso de las no lucrativas estaba directamente relacionada con los gastos), licencias renovables, limitaciones a la colocación o reclutamiento de trabajadores en el extranjero, y sanciones penales apropiadas, incluyendo la cancelación de la licencia ante infracciones.

Cincuenta años después, OIT promovió sendos convenios sobre subcontratación y AEP, de los cuales solo el segundo alcanzó a ser aprobado en 1997: el C181 y su Recomendación 188⁸. Este relanzamiento tuvo como base un documento temático ("El papel de las AEP en el funcionamiento de

los mercados de trabajo", 1994, sugería un modelo de gestión mixto, e incluía, por primera vez el término "precario", para referirse a los aspectos negativos de las ATT, principalmente en cuanto a su efecto sustitución y al efecto de triangulación (aunque no lo aplicaba a la negociación colectiva). Las nuevas normas finalmente mantuvieron el objetivo de proteger a los trabajadores contra los abusos, pero consideraba necesario "atender a que el contexto en que funcionan las agencias es muy distinto cuando se procedió a la adopción del convenio anterior", lo que se sintetizaba en "la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo", siendo que el reconocimiento del "papel que las agencias pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo".

El Convenio se aplica a todas las AEP, a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica, manteniendo como una excepción la que ya figuraba en los convenios anteriores (la gente de mar). El contenido central establece que todo Miembro que ratifica la convención adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por las agencias gocen de una protección adecuada en materia de varios derechos básicos (libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo, prestaciones de seguridad social obligatorias, acceso a la formación, seguridad y salud en el trabajo, indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales, protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales), y determinará y atribuirá las responsabilidades respectivas

8 Siguiendo el criterio operativo de OIT, la ratificación del C181 por parte de países que habían ratificado el C96 implica la denuncia automática de este, pero en caso contrario (salvo denuncias no automáticas), se mantiene en vigencia el primero. Este aspecto es importante teniendo en cuenta que, como ya se mencionó, OIT ha considerado que el C96 cubre a las ATT. Los países que mantienen la vigencia del C96 son tres europeos (Francia, Irlanda, Malta), otros doce de África y Asia, y cinco latinoamericanos (ver más adelante). Otros cuatro países europeos lo han denunciado, sin ratificar el C181 (Alemania, Suecia, Finlandia y Noruega). OIT (1994, op.cit) evaluaba que de 41 ratificaciones, la mayor parte (29) habían elegido la alternativa favorable al monopolio público, incluyendo a la mayoría de países europeos (entre ellos Francia, Italia y España).

de las agencias y de las empresas usuarias, en relación a esos mismos derechos⁹.

Con posterioridad, la R198 sobre Relación de Trabajo (2006), incluía el caso de trabajadores contratados en un país para trabajar en otro, promoviendo la concertación de acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo. Pero se aclaraba que esto no supone la revisión del C181)¹⁰.

II. ESTRATEGIA SINDICAL

II.1 Negociación colectiva

Al nivel europeo se encuentran dos tipos de convenios colectivos referidos a trabajadores cedidos por ATT, negociados por los sindicatos de la empresa usuaria. El primero corresponde a acuerdos generalmente a nivel de sector o grandes empresas usuarias, del que participan sus sindicatos y negocian con la ATT, garantizando igualdad o mejores condiciones en las condiciones de trabajo y salarios para los temporales (Alemania, Reino Unido, Finlandia). El segundo toma la forma de acuerdos colectivos en el sector de empresas usuarias, entre empresas usuarias y sindicatos en esas empresas que incluyen provisiones similares para garantizar igualdad de trato, junto a restricciones sobre la extensión de tiempo que la empresa usuaria puede utilizar este tipo de trabajo, así como sobre el porcentaje del empleo total bajo tal modalidad. (Bélgica, Alemania, Dinamarca, Italia, Austria, Noruega y Luxemburgo) (fuente: Eurofound, op.cit.)

II.2 Diálogo Social sectorial.

En la estrategia de las FSI respecto de las AEP, como se anticipó, destaca UNI, que en 2008, reaccionando a la inminente pro-

bación de la Directiva europea (respecto de la cual UNI-Europa y EuroCIETT habían firmado una declaración a favor de su aprobación), creó una sección especializada, dirigido a estudiar modelos de organización y crear alianzas mundiales. Un antecedente de esta estrategia era la negociación con Randstad de acuerdos laborales en relación a su compra de otra empresa (desde fines 2006). En este marco, UNI acordó (en octubre 2008) con las tres transnacionales ya mencionadas (junto a otras tres de menor tamaño), un "Memorando de Entendimiento", dirigido a "obtener condiciones justas en el sector de trabajo temporal y el personal de empresas de trabajo temporal, a través del diálogo social".

El Memorando consideraba que las agencias complementan otras formas de empleo, y contribuyen a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y a satisfacer necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores. También reconocía la posible competencia desleal por agencias fraudulentas y/o empresas usuarias y, con ello, el abuso potencial en detrimento de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, mediante prácticas ilegales que pueden llevar al tráfico de seres humanos. Se buscaba entonces combinar la promoción del desempeño de las ATT con la garantía de adecuada protección para los trabajadores, y se valorizaba el C181, con particular énfasis sobre la implementación de la norma de no cobro de tarifa ni honorario a los trabajadores, el principio de no discriminación, el respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, el diálogo social sectorial a nivel nacional y de empresa, y la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga.

⁹ La R188 incorpora elementos importantes en cuanto a las relaciones entre las AEP y el servicio público de empleo, que se entienda alcanzan a las ATT: fomentarse la cooperación para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, estableciendo organismos que comprendan a representantes de ambos, así como de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Ello incluye puesta en común de informaciones, utilización de una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo, consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales, promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación, y la ejecución de ciertas actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración.

¹⁰ En el Simposio sobre trabajo precario de ACTRAV, el experto Enrique Marín relató que este fue un agregado solicitado por los empleadores durante el debate, al tiempo que consideró que no debe interpretarse que se excluye a las agencias de los exámenes de las relaciones laborales promovidos por la Recomendación.





En 2009/2011, UNI también ha avanzado en otros frentes:

- la creación de un Observatorio Europeo sobre actividades transfronterizas en el marco del trabajo de agencias, integrado con expertos de EuroCIETT, UNI e investigadores, como medio para proveer a los trabajadores y agencias orientación antes de optar por trabajar en el extranjero y ayudarlos durante sus misiones
- la realización de estudios sobre alternativas de sindicalización (con el sindicato polaco Solidarnosc) y sobre formación profesional, en el contexto de las agencias (con EuroCIETT).
- la participación en un programa de desarrollo de capacidades para organizaciones de empleadores del sector (a cargo de EuroCIETT), con la CIT Turín, del que participan los sindicatos afiliados a UNI.
- el proyecto Promover los Consejos Europeos de Empresa (CEE) en las Agencias, financiado por la Comisión Europea, con el objetivo de crear redes en las tres grandes AEP y otras, del que participan treinta sindicatos.
- la creación de la Plataforma Europea de Randstad con UNI-Europa, para dialogo, información y consulta.
- la creación de la Red Mundial de Sindicatos de Manpower, con la participación de organizaciones de doce países.

También se anuncia la posibilidad de crear un CEE con Adecco.

En paralelo, el boletín del sector ha recopilado denuncias sindicales en relación a AEP en el Reino Unido (Tesco, DHL), Finlandia (DNA) Alemania (IG Metall, Ver.di), Australia (sobre Adecco), Italia (respecto de Carrefour) Se destaca el trabajo de la TUC inglesa con su campaña "Justicia para los Trabajadores de Agencia". También se han registrado éxitos jurídicos en Italia y Alemania.

Al momento de entrar en vigencia la Directiva de la UE, UNI ha evaluado (en su boletín de diciembre 2011), que existe preocupación sobre cómo proceden las AEP, ejemplificando con el Reino Unido e Irlanda, donde la transposición tuvo efectos

negativos, ya que las lagunas jurídicas son usadas por las agencias para evitar dar un trato igualitario y explotar a los trabajadores. Los supuestos de inaplicabilidad del principio de igualdad de trato se usan para limitar el ámbito de aplicación de la Directiva: las agencias contratan a los trabajadores con contratos indefinidos, convirtiéndolos en empleados permanente de la agencia y excluyéndolos de las condiciones de igualdad de trato, que estaban reservadas para los transitorios. El sindicalismo británico afirma que ha terminado bajando los salarios y las condiciones mínimas.

II.2 Principios de Global Unions.

Los Principios (cuyo texto completo se presenta en el anexo) establecen dos reglas básicas: que el trabajo vía ATT "no debe ser utilizado para eliminar el empleo permanente y directo ni para debilitar la organización y negociación colectiva"; y que los trabajadores de ATT "deben ser amparados por el mismo convenio colectivo que los demás trabajadores de la empresa usuaria, recibiendo igual trato y respeto, incluyendo, salarios y salud y seguridad en el trabajo". También, los trabajadores de ATT deberían poder afiliarse con el sindicato de la empresa usuaria. Para ello, se necesita una legislación que defina la relación de trabajo y asegure que la contratación triangular no lleve a la pérdida de derechos y protecciones sociales. Se agrega además que este tipo de trabajo no debe aumentar las brechas de género, y que no se debe continuar el abuso de los trabajadores migrantes.

III. Las actividades de OIT en 2009/2011

En paralelo con el proceso propiamente sindical recién descrito, OIT ha realizado dos actividades tripartitas específicas sobre AEP, desde su programa sectorial:

- el "Taller para promover la ratificación del Convenio 181" (Ginebra, 20-21 octubre 2009), con el documento de base "Las AEP, los trabajadores cedidos por medio de agen-

cias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo”.

■ el “Foro de diálogo social sobre el papel de las AEP en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de servicios privados” (Ginebra, 18-19 octubre 2011), con el documento de base “Las AEP, la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de servicios privados”.

De estas actividades participaron la CSI y cinco FSI (UNI, FITIM, ICEM, UITA, ISP). CSA se incorporó en la segunda reunión. En el primero, la participación principal fue de UNI, lo que compartió con UITA en el segundo.

El Taller llegó a “puntos de consenso” sobre el C181, pero el Foro, con un enfoque sindical más desarrollado, con base en los nuevos Principios de Global Unions, no alcanzó acuerdo entre las partes¹¹.

Como ya se adelantó, junto a estas actividades a cargo del departamento Sector, OIT-ACTRAV realizó el Simposio “Del trabajo precario al trabajo decente” (Ginebra, 4-7 octubre 2011), que incluía en un lugar destacado la problemática específica de las AEP, y en general de las relaciones de trabajo triangulares, en el marco del trabajo temporal.

Comenzando por la actividad propiamente sindical, el documento de base de ACTRAV para el simposio destacaba que “si bien los instrumentos internacionales proveen en gran medida cobertura universal, podría decirse que no protegen contra el trabajo precario propiamente dicho. A la fecha, no existe un instrumento internacional sobre trabajo temporal, un descuido particularmente dañino”. En particular, las normas internacionales de trabajo existentes “no abordan de manera efectiva la naturaleza específica del trabajo precario y el uso abusivo del trabajo temporal, las agencias y los subcontratos”... siendo que la situación de los trabajadores en relaciones de trabajo triangulares “es más complicada, ya que en muchos casos, estos trabajadores no pueden afiliarse a las mismas organizaciones que los trabajadores

permanentes, o no pueden negociar junto con los trabajadores del empleador usuario sobre la base de que los empleadores pueden evitar la aplicación de la ley al trasladar las responsabilidades inherentes derivadas de la relación de trabajo a terceros”.

Se plantea entonces la necesidad de promover varios instrumentos existentes (C81, C94, C97, C122, C129, C131, C143, C143, C144, C154, C156, C159, C175, C177, C181, C183, C189, y la fundamental R198), promover la negociación colectiva para reducir el trabajo precario, e identificar los obstáculos a la negociación colectiva por los trabajadores temporarios. Las conclusiones también destacaron que se necesita más regulación y que cualquier nuevo instrumento debería incluir:

■ “limitar, restringir y reducir la utilización de formas de empleo precarias mediante el establecimiento de condiciones claras bajo las cuales un empleador pueda contratar trabajadores temporales y de agencia, que limite la proporción de trabajadores con contratos precarios en una empresa determinada, y limite la cantidad de tiempo que un trabajador puede estar bajo contrato temporal, luego de lo cual deberá recibir un contrato permanente”.

■ “tratar de evitar el uso abusivo de las formas de empleo precarias mediante el establecimiento de criterios claros para determinar la existencia de una relación de trabajo. La R198 sobre la relación de trabajo podría dar orientación acerca de cómo formular disposiciones en un instrumento vinculante. Asimismo, el instrumento debería establecer recursos efectivos para los trabajadores que son víctimas de abuso, a fin de impedir dichas prácticas”.

■ “en los casos restantes donde prevalecen los empleos atípicos, debería asegurarse que se extiendan protecciones específicas a esos trabajadores de manera que reciban, al menos, un trato igual al que tienen los trabajadores en general, lo que podría requerir proveer protecciones mayores que tengan en consideración las necesidades específicas de los trabajadores precarios. Al respecto, el instrumento debería prestar

11 Interesa también dimensionar a ambas actividades: el Foro fue de un tamaño muy superior al Taller, ya que incluyó a representantes sindicales de 23 países (contra 14), y representantes de empleadores de 34 países (contra 18)



especial atención a los derechos sindicales, de seguridad social y salud y seguridad en el trabajo, y asegurar que los Estados Miembros adopten medidas específicas para asegurar la cobertura y acceso a la negociación colectiva.

- “para disuadir la contratación de trabajadores precarios, podría establecerse legislación que exigiera a los empleadores pagar bonificaciones salariales a los trabajadores precarios, pagar mayores impuestos o realizar una contribución adicional al fondo de seguridad social del trabajador”.

- “hasta que no exista un instrumento que aborde los derechos de los trabajadores temporales, debería priorizarse el uso y promoción del C158 sobre la terminación de la relación de trabajo, el cual exige adoptar garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el Convenio”. La R166 complementaria ofrece ejemplos de medidas que podrían preverse con este fin.

En relación al capítulo de la negociación colectiva, se agregaba que ésta es una “forma de combatir el empleo precario, incluyendo explícitamente a las relaciones triangulares, y dentro de ellas a las agencias y a las empresas usuarias de trabajo temporal... mediante negociaciones colectivas en puestos multi-empresariales y mecanismos de determinación por unidad de negociación... en tanto aseguren el acceso efectivo al derecho a los convenios colectivos para categorías específicas de trabajadores cuyo estatus legal impida dicho acceso... así como mecanismos de extensión de la cobertura de los convenios”.

En relación al C181, el documento del Simposio señalaba que:

- “constituye un esfuerzo por abordar los abusos de las AEP, en particular al buscar brindar a los trabajadores contratados por agencias acceso a sus derechos fundamentales en el trabajo y a la protección adecuada de sus condiciones de trabajo. Las referencias a autorizaciones y la atribución de las responsabilidades respectivas de la agencia

y la empresa usuaria en relación con los trabajadores son elementos importantes para tratar con posibles agencias inescrupulosas. Asimismo, el Convenio solicita medidas específicas para asegurar que los trabajadores contratados por agencias no sean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva”. Sin embargo, el Convenio: “no limita el uso de los trabajadores contratados por agencias; no logra limitar la utilización de esas agencias; no aborda las condiciones según las cuales pueden contratarse los trabajadores cedidos por agencias; no limita la cantidad o proporción de trabajadores cedidos por agencias que pueden trabajar para una empresa usuaria. Por lo tanto, no brinda ninguna protección contra el uso excesivo de trabajo a través de agencias o intentos deliberados de los empleadores principales de usar el trabajo a través de agencia para liberarse en la mayor medida posible de sus obligaciones como empleadores; no provee orientación suficiente sobre las medidas específicas que los gobiernos deberían adoptar para asegurar que los trabajadores gocen del derecho a la negociación colectiva”.

Por su parte, las conclusiones del simposio recomendaban: “a la luz de la preocupación por el rápido crecimiento de las relaciones triangulares que se negocian mediante agencias de trabajo temporal, también se requiere rever el significado, alcance, impacto y aplicación del C181”.

En este marco, es posible evaluar retrospectivamente lo sucedido en el Taller del 2009 y en el Foro del 2011. Las conclusiones del Taller fueron que:

- el C181 (y su recomendación) proporciona el marco de referencia que permite mejorar el funcionamiento de las AEP y la protección de los trabajadores cedidos por medio de agencias:
- los marcos de reglamentación apropiados (dictados por los gobiernos, en colaboración con los trabajadores y los empleadores,) sobre las agencias deberían incluir y promover los principios, derechos y obligaciones en la forma enunciada en el C181, en lo referente a: centrarse especialmente

en la aplicación de la regla que prohíbe la facturación de honorarios a quienes solicitan un empleo (sean trabajadores nacionales o transfronterizos) para misiones temporarias y los servicios de colocación permanente suministrados por una agencia de empleo privada, un principio que se aplica en la mayoría de los países en los que existe una reglamentación sobre las agencias; el principio de la no discriminación para los trabajadores cedidos por las agencias en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, (respetando especialmente los principios de igualdad, objetividad y de transparencia para el cálculo y pago de los salarios y de las prestaciones sociales de los trabajadores temporeros); la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como está garantizado por los C87 y 98.

En el caso del Foro, el sindicalismo participó con base en los nuevos Principios, y presentó varios ejemplos negativos sobre el funcionamiento de AEP (en R, Unido, Holanda, Italia, Francia, Suecia, Turquía, Rusia, Camerún, Brasil, Paraguay). El punto de mayor discrepancia fue el referido a la necesidad de que los trabajadores de AEP negocien colectivamente en el marco de las empresas usuarias, en vinculación con los sindicatos de trabajadores permanentes (un elemento contenido en los Principios), ante lo cual los empleadores consideran que la negociación debe quedar confinada a las propias agencias, para lo cual defienden que éstas sean consideradas un "sector" como tal.

De acuerdo a una evaluación de FITIM e ICEM (comunicación de enero 2012), el debate "demostró que los sindicatos y las agencias tienen puntos de vista totalmente diferentes sobre el impacto en el empleo del aumento de las prácticas de contratación por agencias:

- las agencias insistieron reiteradamente en que el trabajo por agencia es trabajo decente, que crea puestos de trabajo y que no se utiliza jamás para debilitar o sustituir el empleo directo e indefinido. Todos estos argumentos fueron rechazados por los representantes sindicales, que expusieron una

serie de situaciones en diversas industrias de todo el mundo que podían demostrar que el empleo por agencias se está utilizando sistemáticamente para sustituir empleos permanentes, rebajar los sueldos y condiciones de trabajo, y para privar a los trabajadores de protección social y de la posibilidad de afiliarse a un sindicato y de negociar colectivamente con su empleador. Los delegados de los trabajadores insistieron en que las relaciones de empleo triangulares, por su misma naturaleza, hacen prácticamente imposible la negociación colectiva. Pronto quedó en claro que los representantes de agencias trataban de legitimar su propia industria, para ampliar sus mercados y para ser reconocidas como únicos interlocutores en la negociación colectiva, dejando afuera a las empresas usuarias.

- por su parte, los sindicatos trataban de lograr igualdad de trato para los trabajadores contratados por agencias y de limitar las circunstancias en que sea admisible el empleo por agencias, y así también su duración y alcance. Los sindicatos también querían que se tomen medidas para fortalecer la libertad de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores contratados por agencias, y que en dichas negociaciones puedan participar las empresas usuarias y los sindicatos que representan a los trabajadores en esas empresas. También se necesita más investigación sobre el impacto de estas agencias sobre los trabajadores (libertad sindical y negociación colectiva) en las empresas usuarias. La reunión terminó sin conclusiones, Los sindicatos seguirán trabajando en el marco de la OIT para lograr una mayor protección de los trabajadores contratados por agencias y para limitar la propagación del trabajo por agencias y las relaciones de empleo triangulares".

III. SITUACION LATINOAMERICANA

En este marco general, es posible caracterizar el caso latinoamericano.

1. Presencia de ATT. Ya se ha visto que Brasil y Colombia ocupan lugares muy destacados en el panorama mundial: quin-





to y séptimo en número de colocaciones. Asimismo, Brasil es el segundo empleador directo a nivel mundial (170 mil, solo superado por Japón). En los otros países de la región para los cuales CIETT dispone de cifras, el número total de agencias total es elevado (1493), pero con niveles de colocación comparativamente muy bajos (43 mil en Perú, 29 mil en Chile, 24 mil en México, y 15 mil en Uruguay. Por ello, las tasas de penetración son muy reducidas (0.4% en Argentina y Chile, los dos únicos datos provistos).

Las entidades afiliadas a CIETT son: SINDEPRESTEM Brasil, ACOSET Colombia, FAETT Argentina, AGEST Chile, AEH Perú y AMECH México). CIETT ha realizado uno de sus congresos mundiales en Brasil (incluyendo el "Primer Foro Relaciones de Trabajo, Tercerización y Trabajo Temporal" · San Paolo, abril 2010).

Los datos de CIETT sobre la distribución sectorial de los trabajadores cedidos por ATT muestran situaciones dispares: el sector más importante es servicios, pero la proporción varía entre 22% (México) y 78% (Chile), con 44% para Colombia y 55% para Brasil. El segundo sector en importancia es la industria, pero nuevamente con una gran variación (de 10-15% en Chile y Brasil hasta 45% en Argentina y Uruguay. Finalmente, México y Uruguay tienen proporciones relativamente altas en el sector público (20-22%) y Colombia en construcción (12%).

2. Normativa. El cuadro adjunto presenta un detalle sobre la situación normativa en relación a las ATT en varios países de América Latina y Caribe:

1. Con relación a los convenios de OIT:

- el C181 solo ha sido ratificado por tres países: Panamá (1999), Suriname (2006) y Uruguay (2004). A ello se suma que otros cinco países mantienen su ratificación del C96 (Argentina, 1996; Bolivia, 1954; Costa Rica, 1960; Cuba, 1953; Guatemala, 1953)¹².

- por su parte, el C88 está muy extendido (17 países).

2. Respecto de la normativa nacional: sólo existe en seis países de los 10 analizados, con reglas de solidaridad respecto de los contenidos laborales y de la seguridad social (Argentina, Brasil, Panamá, Perú, Uruguay) (una excepción es la subsidiariedad en Chile). A ello se agrega, en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, responsabilidad directa (Colombia, Chile y Perú) y solidaridad (Venezuela).

3. Participación sindical en el debate mundial. En las actividades de OIT antes mencionadas, CONTRAF-CUT fue el único representante en el Taller del 2009, repitiendo en 2011, junto con otras organizaciones de Brasil (FENATTEL, CONTCOP, SENTRACOMSERV, SEESP, y la Confederación Nacional de Vigilantes), Chile (CSTEBEA), Argentina (UOCRA, FOECOP), Paraguay (FETRABAN), y Uruguay (FUECYS)¹³.

4. El Taller latinoamericano del GTTN. Como se anticipó, otras organizaciones sindicales participaron del Taller GTTN que se ocupó de este tema (CGT y CTA Argentina, CUT y Forca Sindical Brasil, CUT Colombia, CUT Chile, CUT Perú, CUTA Paraguay, PIT-CNT Uruguay, así como las regionales de tres FSI (FITIM, ICM, ISP).

De acuerdo al acta del taller, las conclusiones referidas a ATT fueron que: se necesita continuar el diálogo sobre los aspectos controversiales para limitar los contratos triangulares, y, en este marco, que es evidente que la función original de promoción que presentaba la C181, en una etapa de menor expansión de las agencias, está siendo desvirtuada por quienes en el sector empleador consideran que ya tiene un esquema regulatorio apropiado.

Ante esta situación: 1. el C181 protege, en cierta medida, a los trabajadores cedidos, por lo que puede desarrollarse sobre una base tripartita, para incluir elementos como el de la negociación colectiva en la empresa usuaria e, incluso, la posibilidad de prohibiciones gubernamentales de las

12 El C34 había sido ratificado por Argentina, Chile y México. Brasil había ratificado el C181 (en 1957), pero luego lo denunció, sin adoptar el C181. De los países que habían ratificado el C96, generalmente se optaba por promover el monopolio estatal (excepto Uruguay y México).

13 En el informe de UNI referido al foro realizado por CIETT en San Pablo en 2010, se menciona la existencia de SINDEEPRES (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de San Pablo), creado en 1992 y con una sindicalización de 200 mil trabajadores, incluyendo Adecco y Manpower. Interesa también registrar que del Foro participaron las cámaras empresarias afiliadas a CIETT (Brasil, Colombia, Argentina, Perú, Chile, Argentina, México), así como de Bolivia.

agencias. Los empleadores interpretan que ello no es posible, sino que sólo pueden establecerse limitaciones en algunos sectores. Sin embargo, no existe una interpretación de OIT que afirme esto; 2. el elemento central a utilizar es el concepto de “trato igual”, frente al enfoque empleador, que se limita al “trato justo”; 3. el papel del gobierno ha quedado relativamente olvidado después del C181, pero existe un margen importante para acordar con los gobiernos y para regular mejor y limitar adecuada las agencias y en particular los contratos temporarias; 4. debe aumentarse el acervo de investigaciones sobre el real desempeño de las agencias,

tanto en los países desarrollados como sobre todo en los países en desarrollo¹⁴.

El plan de acción aprobado en el taller incluye el siguiente punto: seguimiento del debate en OIT sobre las AEP, y colaboración con ACTRAV y la CSI para disponer de mayor información sobre el caso latinoamericano, mediante mapeos de la presencia y utilización de ATT, respuestas legislativas nacionales para limitar su uso (limitaciones de agencias en relación con sectores, duración y nombre de trabajadores), y respuestas sindicales para incluir los trabajadores tercerizados en contratos colectivos de las empresas usuarias.

CUADRO. AMÉRICA LATINA: NORMATIVA VIGENTE SOBRE ATT

	Ratificación de normativa OIT sobre Agencias privadas	Ratificación de normativa OIT sobre Agencias públicas	Normativa nacional sobre ATT
ARGENTINA	C96	C88	Solidaridad en LSS
BAHAMAS		C88	
BELICE		C88	
BOLIVIA	C96	C88	
BRASIL		C88	Solidaridad en ATT- LSS
CUBA	C96	C88	
CHILE			Subsidiariedad en LSS Responsabilidad directa en SST Responsabilidad directa en SST
COLOMBIA		C88	
COSTA RICA	C96	C88	
ECUADOR		C88	
EL SALVADOR		C88	
GUATEMALA	C96	C88	
HONDURAS			
MEXICO			
NICARAGUA		C88	
PANAMA	C181	C88	Solidaridad en LSS
PARAGUAY			
PERU		C88	Solidaridad en LSS Responsabilidad directa en SST
REP. DOMINICANA	C181	C88	
SURINAME	C181	C88	
URUGUAY			Solidaridad en LSS
VENEZUELA		C88	Solidaridad en SST

Fuente de la tercera columna: OIT-ACTRAV Oficina regional Lima (Alfredo Villavicencio Ríos), 2010. Se diferencia el tratamiento dado a la dimensión laboral y seguridad social (LSS) y a la salud y seguridad en el trabajo (SST). De los países mencionados OIT no ha estudiado la normativa nacional de Bahamas, Belice y Suriname, así como de los otros países caribeños que no mencionan en el cuadro.

14 En el taller, UNI Américas aclaró que no considera que el memorando de entendimiento con CIETT sea asimilable a los acuerdos marco globales que tradicionalmente firman las FSI con empresas transnacionales, los que frecuentemente cubren a otras empresas vinculadas como contratistas, subcontratistas, proveedores o abastecedores principales y concesionarios o titulares de licencia o franquicia. También en el Taller se recordó el aporte realizado en México por el CILAS (Centro de Investigación Laboral y Acción Sindical) mediante estudios a cargo de Matteo Dean –muerto en 2011- referidos a la cursural de Manpower (el primero fue “Trabajadores y subcontratación en México, 2006).



ANEXO: Principios de Global Unions sobre ATT, 2010. Traducción OIT

Las posiciones de política difieren en el movimiento sindical, tanto en el plano nacional como en el internacional respecto al uso de las ATT. Las opiniones varían desde la prohibición total de dichas agencias hasta su prohibición parcial, o reglamentación estricta. También hay diferencias en cuanto al alcance de los convenios de negociación colectiva para los trabajadores. No obstante, hay ciertas opiniones compartidas por todos los sindicatos mundiales. El primer principio es que la forma básica de empleo debe ser empleo permanente y directo.

Preocupaciones y desafíos. El uso de trabajadores suministrados por ATT plantea preocupaciones y desafíos para los sindicatos. Esto incluye el efecto que el uso de ATT tiene en los trabajadores con empleo regular y permanente, así como en las condiciones en que los trabajadores contratados a través de esas agencias realizan el trabajo. La relación triangular entre el trabajador, la empresa usuaria y la agencia de empleo temporal que cede al trabajador puede menoscabar la protección laboral y social, así como el cumplimiento efectivo del derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos o afiliarse a éstos, y a negociar colectivamente. Debe garantizarse expresamente a los trabajadores cedidos por agencias el derecho a afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria y a formar parte de una unidad de negociación colectiva con la empresa usuaria, así como a quedar amparado por todo convenio colectivo negociado aplicable a la empresa usuaria.

Uso de las ATT para reemplazar el empleo directo y permanente. Podrían existir motivos legítimos determinados por la demanda o imperativos mercantiles para utilizar trabajadores cedidos por ATT, entre otras cosas picos de trabajo y empleo estacional, aunque este trabajo también podría realizarse mediante el empleo directo. No obstante, cuando se recurre a las ATT no siempre es para suplir la falta de personal o paliar la "fluctuación del mercado", y hoy es corriente utilizar trabajadores temporales cedidos por ATT para que ocupen puestos anteriormente permanentes o directos a fin de reducir los gastos. Los trabajadores cedidos por agencias se utilizan cada vez más para que desempeñen tareas fundamentales, pero no les brinda la oportunidad de empalmar con un empleo permanente y directo. En un número creciente de casos, se proporcionan equipos enteros a través de ATT.

Uso de las ATT para modificar adversamente las condiciones de empleo, eludir la responsabilidad social y soslayar la ley. Los empleadores usan a menudo las ATT para eludir sus obligaciones jurídicas. Esto suele entrañar abusos como el dumping social y todo tipo de discriminación. El trabajo se convierte en precario y se deniega a los trabajadores los derechos de empleo y las condiciones de trabajo a las que de lo contrario tendrían derecho. A veces es el propio empleador o la empresa el que crea estas agencias, cuyo único cliente es ese empleador o esa empresa.

Los trabajadores cedidos por agencias frecuentemente reciben una remuneración muy inferior a la de los trabajadores de plantilla que realizan la misma tarea. A menudo estos trabajadores tampoco tienen derecho a los mismos niveles de protección social, como la jubilación, la indemnización por desempleo, prestaciones por enfermedad o licencia de maternidad. Por lo general los empleadores no invierten lo suficiente en la formación ni en la capacitación de los trabajadores cedidos por agencias. La formación y capacitación inadecuados pueden socavar la calidad de los servicios suministrados por los trabajadores cedidos por agencias, en tanto que la falta de capacitación en materia de salud y seguridad aumenta el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

El costo de una reducción del personal es menor si se contrata a trabajadores cedidos por ATT, ya que resolver un contrato mercantil suele ser menos costoso que dar por terminada una relación de trabajo. En consecuencia, en algunos países y sectores, la crisis financiera dio lugar a enormes pérdidas de empleo para trabajadores cedidos por ATT, que por lo general no tienen derecho a la indemnización que debe pagarse en caso de despido. Esta experiencia aumenta el peligro de que, a medida que se recupere la economía, los empleadores prefieran el trabajo a través de ATT para ahorrarse los gastos de despido de los trabajadores de plantilla. Esta práctica no hace más que añadir inestabilidad y volatilidad a la economía.

Cuando un número creciente de trabajadores se vuelven "desechables", muchos riesgos se trasladan de los empleadores a los trabajadores.

Uso de las ATT para debilitar los sindicatos, eludir la negociación colectiva o impedir la constitución de sindicatos. En algunos casos, los empleadores recurren a las ATT con el propósito de reducir el número de trabajadores amparados por convenios de negociación



colectiva en sus empresas o para impedir que secciones no organizadas de la fuerza de trabajo procuren obtener representación sindical y ejerzan el derecho de negociación con la empresa usuaria, que de hecho controla las condiciones de empleo.

Una de las principales razones por las cuales los trabajadores no forman parte o se afilian a los sindicatos es el miedo a la discriminación o al despido. El empleo temporal a través de agencias incrementa ese temor, porque representa un cauce para eludir la legislación en materia de despido que tiene por efecto indirecto proteger el derecho de sindicación. Con mucha frecuencia, simplemente se pone fin a los contratos. Además, el trabajo temporal a través de agencias reduce el peso de los trabajadores en una empresa, así como sus oportunidades de participar en actividad sindical alguna.

El uso de trabajadores cedidos por ATT para sustituir a trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales.

Uso de las ATT como un medio de explotación. Cuando se autoriza el funcionamiento de ATT, éstas deben reglamentarse y controlarse adecuadamente para evitar abusos contra los trabajadores, como la trata de personas o el cobro de honorarios en las colocaciones transfronterizas. Cuando las agencias que contratan trabajadores en un país para que trabajen en otro cobran honorarios a los trabajadores en lugar de cobrarlos a la empresa usuaria, éstos abusos se traducen en formas extremas de explotación, entre otras cosas, la servidumbre por deudas o el trabajo en condiciones de esclavitud. Por consiguiente, todos los gastos derivados de la contratación incluidos los de obtención de visado y transporte deben ser siempre sufragados por la empresa usuaria.

Principios fundamentales sobre las ATT

- La modalidad básica de empleo debe ser el empleo permanente y directo.
- Los trabajadores cedidos por las ATT deben recibir el mismo trato y oportunidades, incluida la misma remuneración por un trabajo igual que los empleados regulares y permanentes, respecto de las condiciones de empleo.
- Los trabajadores temporales cedidos por agencias deben tener un contrato de trabajo escrito, reconocido y aplicable, en el que se especifiquen sus condiciones de empleo.
- En los casos en que las agencias puedan funcionar, deben reglamentarse estrictamente, entre otras cosas mediante la concesión de licencias.
- Las ATT no deben utilizarse para eliminar las

relaciones de trabajo permanente y directo, degradar las condiciones en que se realiza el trabajo, evitar las relaciones de negociación colectiva con los sindicatos ni impedir de hecho que un trabajador cedido por una agencia se afilie a un sindicato.

- Los empleadores deberían consultar a los sindicatos antes de utilizar trabajadores cedidos por agencias y negociar todos los efectos que el uso de estos trabajadores pueda surtir en los trabajadores de plantilla, las condiciones de trabajo o el convenio colectivo existente.
- El uso de ATT debería limitarse a casos de legítima necesidad. Como mínimo, debería ponerse un límite definido al uso de trabajadores cedidos por agencias, así como a las restricciones a la duración de dicho empleo.
- Debe garantizarse a los trabajadores temporales cedidos por agencias el acceso a la información sobre la reglamentación de seguridad y salud en el trabajo, y les deben proporcionar el mismo equipo, preparación y orientación que los trabajadores permanentes.
- Los empleadores y el gobierno deben garantizar la protección social adecuada y permanente de los trabajadores cedidos por agencias, incluida la cobertura de la seguridad social.
- Las ATT deben tratar a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, origen étnico, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, edad, discapacidad o cualquier otro motivo de discriminación. En los marcos normativos aplicables (normativa pública, semipública o privada) a las ATT deberían incluirse y promoverse estos principios, derechos y obligaciones, que deben incluir las normas mínimas enunciadas en el convenio 111 de la OIT.
- En vista de que hay muchas más mujeres que hombres entre los trabajadores cedidos por agencias y que existe una disparidad salarial entre los trabajadores de plantilla y aquellos cedidos por agencias, se debe cuidar especialmente de garantizar la aplicación de las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración contenidas en el convenio 100, en particular la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- La OIT debería desempeñar un papel mucho más activo para que las ATT respeten las normas fundamentales del trabajo y se reúnan datos sobre abusos y mejores prácticas, y para que se sigan y analicen las tendencias del empleo tanto en el sector de las ATT como en el de las públicas. Los estudios deberían centrarse en



cuestiones relativas a la crisis económica y al Pacto Mundial para el Empleo. Global Unions debería participar en este trabajo.

- Las ATT no deben cobrar honorarios a los trabajadores por su cesión temporal.
- La empresa usuaria debe ser responsable subsidiaria de todas las obligaciones financieras y de otra índole respecto de los trabajadores cedidos por ATT, en caso de que la agencia no cumpla sus obligaciones.

Principios de política pública respecto del trabajo a través de ATT

- Los gobiernos son responsables de proteger los intereses de la sociedad en las relaciones de empleo estables y de garantizar la aplicabilidad de la legislación del trabajo, que es la rama del derecho que protege a los trabajadores de los sectores público y privado, en su relación desigual con los empleadores.
- Los gobiernos pueden limitar o prohibir el uso de las ATT para proteger esos intereses más amplios de la sociedad.
- Los gobiernos deben establecer reglamentaciones y condiciones de concesión de licencias estrictas cuando esté permitido el funcionamiento de agencias.
- Los gobiernos deben celebrar consultas con los sindicatos sobre las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores cedidos por agencias, así como las condiciones del uso del trabajo a través de ATT antes de introducir cambios en el marco normativo.
- Las funciones, obligaciones y derechos respectivos de los trabajadores, la ATT y la empresa que usa al trabajador deben quedar claramente definidos cuando exista una relación de trabajo entre una ATT y un trabajador.
- Los gobiernos deben adoptar medidas genuinas y concretas, como cambios legislativos, para que los trabajadores temporales cedidos por agencias puedan ejercer efectivamente el derecho de sindicación y de constituir sindicatos. Ello supone el derecho de afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria, de formar parte de la unidad de negociación integrada por los trabajadores directos de la empresa usuaria, y de estar am-

parados por todos los convenios de negociación colectiva aplicables a dicha empresa.

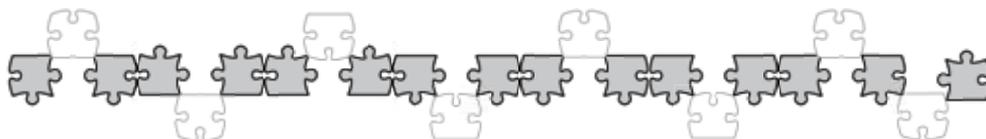
- Los gobiernos deberían fortalecer la inspección del trabajo, entre otras cosas por medio de la consignación de los recursos adecuados para financiarla, con miras a la aplicación efectiva de la legislación y la reglamentación del trabajo al empleo a través de ATT.
- Los gobiernos deberían instaurar mecanismos eficaces para proteger a todos los trabajadores frente a los riesgos para la salud y la seguridad, y garantizar que las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores cedidos por ATT sean las mismas que las de los permanentes. Los gobiernos deberían sancionar a las empresas usuarias, ya sean públicas o privadas, que no cumplan las exigencias en materia de salud y seguridad.

Los trabajadores migrantes cedidos por ATT se enfrentan con problemas concretos

- Deberían suministrarse a los trabajadores migrantes, antes de que salgan de su país de origen y en un idioma que comprenda, datos detallados sobre las condiciones de vida y de trabajo que les aguardan.
- Los gobiernos deben adoptar medidas dinámicas para impedir la trata de personas y la explotación de los trabajadores migrantes por intermediarios laborales, ya sean públicos o privados, incluidas las ATT.
- Los gobiernos deberían velar por que la legislación aplicable a los trabajadores migrantes contratados a través de agencias no sea incompatible con las leyes laborales al cercenar los derechos de los trabajadores migrantes a afiliarse a sindicatos o a la negociación colectiva.
- No debería exigirse a los trabajadores el pago de depósitos, visado, transporte u honorarios de contratación. Cuando las agencias cedan trabajadores a otros países, deberían expatriarlos si se diese por terminado su empleo o si la empresa usuaria desapareciese.
- No debe exigirse a los trabajadores que entreguen sus pasaportes u otros documentos de viaje o identidad.
- Los trabajadores temporales migrantes deberían tener derecho pleno a la tutela judicial en el país en que trabajan.



CADENAS DE SUMINISTRO TRANSNACIONALES: POSIBILIDADES DE ACCIÓN SINDICAL MEDIANTE ACUERDOS MARCO



Alvaro Orsatti,
coordinador del GTTN, Grupo de Trabajo
sobre Empresas Transnacionales¹

Presentación

Las federaciones sindicales internacionales (en adelante, FSI)², en tanto estructuras “verticales”, es decir, centradas en los sectores o ramas de actividad, tienen una clara ventaja en el trabajo ante las empresas multi/transnacionales, comparativamente con las estructuras “horizontales” sustentadas en las centrales y confederaciones nacionales. A fines de los años noventa, las FSI definieron una estrategia común en esta dirección, al aprobar el Código Básico de Prácticas Laborales, basada a su vez en un proceso iniciado diez años antes de firma de acuerdos de

diálogo social y de creación de comités de empresa, para la participación informativa y consultiva. El modelo de instrumento resultante se denomina acuerdos marco globales/internacionales (en adelante, AM), con una práctica que tomó un rápido desarrollo desde el año 2000, acercándose en 2012 a cien experiencias³.

Existe una clara valorización positiva sobre los AM, en tanto trascienden la forma de códigos de conducta unilaterales de las empresas, y se debate (de forma relevante en la OIT) sobre su alcance en términos de su responsabilidad jurídica y

1 El antecedente de este informe es el documento CSA/CILAS “Estrategias sobre tercerización en los acuerdos marco de las federaciones sindicales internacionales”, por Matteo Dean y Alvaro Orsatti, elaborado en 2011 como aporte al proyecto sobre subcontratación de la REDLAT, creada en 2005, de la cual la ORIT fue miembro fundador (continuado ahora por CSA), junto a CUT y el Instituto Observatorio Social (IOS) de Brasil, CUT y CENDA de Chile, PIT-CNT y el ICUDU de Uruguay, CUT y ENS de Colombia, CTA y LASOS de Argentina, PLADES de Perú, y CILAS de México.

2 Las actuales FSI son diez: FITIM/IMF (minero-metalúrgicos), ICEM (química, petróleo y vinculados), FITTVC/ITGLWF (textiles y vestimenta), ICM/BWINT (construcción y madera), UITA/IUF (alimentación), ISP (servicios públicos), FITTVC/ITGLWF (textiles y vestimenta), UNI (comercio y servicios), IT/IFT (transporte), FIP/IFJ (periodistas) IE/EI (educación). En junio del 2012, las tres primeras se fusionarán en una nueva federación industrial.

3 El Código fue consensuado en 1997, en el marco del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, creado en 1990 por los Secretariados Profesionales Internacionales (denominación anterior de las actuales FSI) junto a la CIOSL. Posteriormente, algunas FSI (FITIM, ICM, FITTVC) han definido sus propios modelos sectoriales. La doble opción terminológica para los AM destaca que existen acuerdos marco efectivamente mundiales y otros que, siendo internacionales, tienen una menor cobertura geográfica, por limitarse a una región. De esta última variante existen ejemplos europeos, africanos y latinoamericanos. Por esta razón, y por otras, el número de AM no es preciso. El sitio web de Global Unions proporciona una estadística del conjunto de AM, incluyendo sus textos.





de si son asimilables a una negociación colectiva internacional⁴.

Los AM tienen una dimensión complementaria de gran importancia ya que, aún cuando su aplicación directa es respecto de la planta fija de la casa matriz y filiales/sucursales de la empresa firmante, muy frecuentemente se proyectan hacia “empresas vinculadas”, mediante la incorporación de cláusulas adicionales. En particular, entre estas empresas vinculadas figuran en un lugar central las que pertenecen a la cadena de suministro como contratistas/subcontratistas de mano de obra y servicios, en tanto una modalidad básica de la tercerización a escala internacional⁵. Este aspecto es re-

levante para el trabajo sindical en América Latina-Caribe, ya que prácticamente todos los AM con tales cláusulas son aplicables en esta región por la existencia de filiales/sucursales de aquellas empresas, que tienen sus propias cadenas⁶.

Este artículo retoma estos antecedentes para cerrar un círculo argumental con otros previos elaborados en el marco del GTAS y el programa sobre autoreforma con OIT (a través del proyecto FSAL), en que el foco estaba puesto en la contratación/subcontratación a nivel nacional⁷. En ese sentido, se busca poner el acento en una dimensión propiamente transnacional de la estrategia sindical en esta materia, lo que ya ha sido

4 Desde mediados de la década pasada, OIT inició un proceso de valorización de los AM, diferenciándolos claramente de los códigos de conducta unilaterales, para considerarlos instrumentos de diálogo social. El IIEL (Instituto Internacional de Estudios Laborales) comenzó un análisis sistemático de los AM a partir de un workshop (en Ginebra, diciembre 2006). Los documentos publicados son “Crossborder social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?” (K.Papadakis editor, IIEL, 2008), “Signing International Framework Agreements: case studies from Sudáfrica, Rusia and Japan (K. Papadakis, Dialogue, 2009). El primero ha sido traducido al español: “Diálogo Social y acuerdos transfronterizos. Un marco global emergente de relaciones industriales?” Editor K.Papadakis, Serie informes OIT, publicado por el Gobierno de España/Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009). Posteriormente: “Shaping global industrial relations. The Impact of International Framework Agreement”, Editor K.Papadakis, OIT-Advances in labour studies, 2011. En paralelo, el Simposio internacional ACTRAV “Celebración del 60 aniversario del Convenio 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI” (Ginebra, octubre 2009) avanzó hacia la consideración de que los AM pueden ser vistos como un antecedente para la negociación colectiva transnacional (siendo el acuerdo de ITF para el sector marítimo un ejemplo concreto). Una publicación referida a este enfoque es “The role of collective bargaining in the global economy”, Editor Susan Hayter, Industrial and Employment Relations Department, 2011) Existe, además, una interpretación jurídico-laboral según la cual los AM tienen, en sí mismos, fuerza vinculante suficiente para crear responsabilidad jurídica (ver GTTN/CELDs “Enfoque sobre responsabilidad jurídica en los acuerdos marco”, de Antonio Baylos y Guillermo Gianibelli, 2011, en sitio web del GTTN en la página de CSA.

5 OIT ha comenzado también a trabajar sobre el tema de las cadenas, junto con el sindicalismo internacional. El Taller “Sistemas mundiales de producción y el papel de los sindicatos” (Ginebra, mayo 2006, con el auspicio de Global Unions) produjo documentos sobre los sectores textil/vestido, alimentación, forestal, metalúrgico, electrónica de consumo (publicados por ACTRAV en el Boletín Internacional de Investigación Sindical “Estrategias sindicales frente a los sistemas mundiales de producción”, 2009, vol 12, número 1). Sobre esta base, OIT ha propuesto a los mandantes una discusión general sobre “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, la cual cuenta con el apoyo del Grupo de Trabajadores. El documento preliminar para el debate vincula de forma natural con la temática de las empresas transnacionales, al reconocer que ha habido un desplazamiento de aquellas desde los propios países desarrollados a los países en desarrollo, ya que las decisiones de subcontratar implican a menudo la deslocalización al extranjero. También destaca que los códigos de conducta aplicables a los proveedores plantean muchas dificultades, y que existe falta de claridad en cuanto a la división de responsabilidades entre las empresas y los gobiernos, por ejemplo en cuanto a los mecanismos que necesitan las empresas proveedoras para controlar eficazmente las prácticas laborales de sus propios proveedores y a la forma en que deberían abordar la falta de observancia. También hay incertidumbre en cuanto a la capacidad de las empresas para aplicar eficazmente los códigos, y a la forma de hacerlo, habida cuenta de que estos códigos se remiten a menudo a normas internacionales de trabajo, en situaciones en las que el gobierno no asume ni respeta sus obligaciones en relación con estas normas. En particular, recuerda que las organizaciones de trabajadores expresan preocupación porque las relaciones en condiciones de igualdad en la cadena pueden servir de pretexto a las empresas proveedoras para eludir sus obligaciones como empleadores en lo que respecta a la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo, y que sostienen que el poder relativo de las empresas proveedoras puede afectar negativamente a las posibilidades de proteger a los trabajadores mediante la negociación colectiva, al negar a los trabajadores situados en el extremo inferior de la cadena el acceso a los verdaderos responsables de la adopción de decisiones que determinan efectivamente sus condiciones de trabajo.

6 No hay casi ejemplos sobre AM que incluyan un listado de las filiales/sucursales, aunque las FSI, en sus notas de difusión, a veces incorporan datos en esta dirección. Para este estudio, se revisó (a enero 2011) esta información y otras disponibles, las que confirman que cerca del 90% de las transnacionales con los AM aquí analizados tienen filiales/sucursales en al menos un país de América Latina-Caribe. Es también posible que en la región actúen empresas que son parte de las cadenas de otras empresas firmantes de AM, aún cuando no estén formalmente presentes.

7 Ver “Estrategia sindical hacia trabajadores tercerizados”, Oscar Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti (GTAS, 2010), y “Estrategias sindicales ante el outsourcing en México”, Matteo Dean (GTAS, 2011). Previamente, también “Descentralización, Tercerización, Subcontratación”, Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo (FSAL, 2009) y “Acción sindical ante la tercerización en América Latina-Caribe”, Alvaro Orsatti (Revista Derecho Social-Latinoamérica, 2009). En paralelo, el CLAS (Centro de Investigación Laboral y Acción Sindical) de México ha trabajado sobre el tema (“Outsourcing-tercerización. Respuesta desde los trabajadores”, coordinadores Luis Bueno Rodríguez y Matteo Dean, 2009).

mostrado, en un sentido general, por otros artículos de las FSI regionales, como aporte al mismo GTAS. Con ello se da contenido al eje del programa sobre autoreforma sindical, "Relación con las FSI", en cuanto a que estas estructuras incorporan la dimensión organizativa internacional a sus entidades afiliadas nacionales, abriendo la posibilidad de utilizar AM que pueden colaborar con las estrategias de sindicalización y de negociación colectiva entre los trabajadores de filiales de empresas transnacionales.

II. Las "empresas vinculadas" en el Código Básico

Como se adelantó, los AM se refieren fundamentalmente a los trabajadores directamente empleados por las multinacionales firmantes. El Código de 1997 no hacía referencia directa sino que establecía el siguiente contenido: "las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación". Además, el Código introdujo una definición sobre "empresas o personas vinculadas" a la multi/transnacional firmante del AM, distinguiendo cuatro: 1. Contratista: cualquier persona física o legal contratada por determinada empresa para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa; 2. Subcontratista: cualquier persona física o legal contratada por un contratista, para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa; 3. Proveedor o abastecedor principal: cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa: material o componentes utilizados en los productos finales; productos finales comercializados por la empresa; servicios cuando estos servicios son considerados parte del pro-

ducto final suministrado por la empresa; 4. Concesionario o titular de licencia o franquicia: cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con determinada empresa, emplea para cualquier fin: el nombre de la empresa, sus marcas e imágenes (logotipo) registrados y reconocidos.

El Anexo I presenta un resumen sobre los contenidos del Código y los tres modelos sectoriales (FITIM, ICM y FITVC) específicamente referidos a las "empresas vinculadas". En resumen, el modelo básico combina: la declaración de que las responsabilidades se extienden a las empresas vinculadas; la confirmación sobre ello al momento de acordar el contrato; la información permanente para la empresa titular y los trabajadores, mediante ficheros; la autorización a inspecciones; las sanciones, incluyendo la rescisión del contrato; la extensión del criterio de norma mínima. Los acuerdos sectoriales agregan, en el caso de ICM, un énfasis en cuestiones de salud y seguridad social y, en el de FITIM, la creación de un grupo de supervisión, con acceso permitido a las instalaciones, un reforzamiento del criterio de las sanciones, y la promoción de que las contratistas firmen acuerdos similares con sus subcontratistas. En el caso de FITVC, se trata de una versión considerablemente más detallada en varios de los aspectos.

III. Las "empresas vinculadas" en los Acuerdos Marco

Para analizar la efectiva proyección del enfoque del Código respecto de las "empresas vinculadas" en la práctica de las FSI, se ha considerado un universo de 81 AM, concentrados en UNI, FITIM, ICEM e ICEM. También se incluyen AM de UIT, FITVC y FIP, así como otros firmados por ICEM con socios (ISP, FITIM e ICM). Como resultado, se han encontrado 57 AM que incluyen contenidos sobre el tema, lo que equivale entonces al 76% del total del universo relevado⁸.

8 La única FSI con la totalidad de sus AM con cláusulas sobre empresas vinculadas es FITIM. Los FSI con AM que las excluyen son, sobre todo, UNI (HyM, NAG, Metro, Colatingraf, Icomon Tel, Ability, Antara, Nampak, Colatingraf y System), seguida de ICEM (Rag, Endesa, Freudenberg, Anglogold; ICM (Faber Castell y Skanska), UITA (Accor) y FIP (Wazz). Barclays (UNI) y Club Mediterranee (UITA) no corresponden, porque son claramente extrarregionales. No se incluyeron los casos en que solo se hacen referencias generales sobre los stakeholders. CICA (ICM), CIETT (UNI), y UPU (UNI) son analizados por separado, por sus características diferenciadas. Para Takashimaya (UNI) no se dispuso de información. Hay que tener en cuenta. Solo IE e ITF no han firmado AM de este tipo, aunque la segunda dispone de, como se ha dicho, el primer convenio colectivo internacional.





En el marco general establecido por el Código, la práctica concreta de las FSI en materia de AM incluye una frecuente aplicación de las propuestas sobre “empresas vinculadas”. En algunos casos también se efectúan señalamientos explícitos sobre la importancia del “trabajo permanente/estable”, aunque en algunos casos se encuentra un reconocimiento de la importancia de “otro tipo de trabajo”, como el “subcontratado/temporario”, y de la conveniencia de promocionar la movilidad internacional a lo interno de la empresa⁹.

El Cuadro I presenta una síntesis sobre los tipos de empresas alcanzadas, encontrándose elementos de continuidad y cambio con la propuesta inicial del Código: 2/3 partes utiliza las cuatro categorías ya definidas, incluyendo otras terminologías vinculadas, algunas de menor precisión: “outsourcing”, “abastecedores”, “fábricas y talleres externos”, “vendedores”, “cooperadores”. El resto (a veces de forma combinada con las denominaciones más comunes) recurre a: “socios”, “terceras partes”, “redes”¹⁰.

El Cuadro II analiza el alcance de las cláusulas, considerando tres situaciones: una básica, en que la empresa se compromete a intentar que sus empresas vinculadas (las actuales y, se presume, las futuras) cumplan el contenido del AM¹¹. La segunda fórmula, de carácter intermedio, se concentra en establecer la posibilidad de una sanción, que puede llegar a la cancelación del contrato. La tercera tiene un carácter extremo, al implicar un compromiso de la empresa firmante de extender las condiciones del AM a sus empresas vinculadas, desde el momento de su selección. Para ello se utilizan las expresiones “criterio de selección”, “prerrequisito”,

“elemento crucial”. Se entiende o explicita que si, de todas formas, se produce un incumplimiento, la empresa sancionará en los mismos términos que el formato anterior.

El primer modelo es el elegido en más de la mitad de los casos, con el resto repartido entre los otros dos, principalmente el tercero. A su vez, en el primero predomina FITIM y UNI, en el segundo FITIM y en el tercero¹². Un caso especial es el único acuerdo de FITTVC, aplicado a la empresa de diseño industrial española Inditex, que se dedica exclusivamente a la cadena de producción, destacando las fábricas y talleres externos.

Se encuentran además situaciones particulares: en los tres modelos, una autolimitación sobre el alcance del compromiso en relación a los derechos, al referirse solo a trabajo infantil y forzoso y/o a la salud y seguridad en el trabajo; la combinación de más de un formato, al diferenciar el alcance según el tipo de empresa vinculada; la delegación en los sindicatos de la responsabilidad de denunciar los casos de violación (en el análisis estos casos se han clasificado según el criterio mayor). Para dimensionar el alcance del tercer formato en sus mejores expresiones, el Anexo presenta la parte relevante del contenido de tres AM: EDF, Suez y el ya mencionado Inditex.

Existen también dos AM particulares: el de ICM, firmado con la cámara empresaria internacional de la construcción (en 2001) que está también directamente centrado en la relación entre el contratista con el dueño de la empresa demandante (introduciendo además la figura del “ingeniero”). En este acuerdo se tiende a enfatizar en la responsabilidad de los dueños y empleados de alto rango de la empresa demandante, para

9 Un AM aclara en el capítulo sobre condiciones de empleo que la base es el empleo permanente, pero que el “temporario y part-time podría recibir igual tratamiento” (Norkse/ICEM). Otros dos AM explicitan que los firmantes promueven la movilidad internacional del trabajo (BS/UITA EDF/ICEM-ISP), y un tercero está directamente dedicado al tema, en cuanto a los desplazamientos de personal temporario de unas sucursales a otras (Club Mediterraneo/UITA).

10 Existe un caso único (Skanska/ICM) en que, aún cuando el AM no tiene referencias, la FSI comenta, al presentarlo, que “por supuesto también elevará el estándar de miles de subcontratistas”.

Las expresiones utilizadas son “notificará”, “usará su influencia”, “tiene la expectativa”, “intentará”, “animará”, “apoyará”, “motivará”, “alentará”, “buscará el convencimiento”, “espera”, “procura”, “hará los mayores esfuerzos”.. En este formato es frecuente que el texto aclare que la empresa firmante solo se responsabiliza de sus filiales o sucursales donde tenga control, para ubicar el alcance respecto de sus empresas vinculadas. Algunas veces se establece un nivel intermedio, para referirse a las empresas en las que tiene una “presencia o influencia significativa”, como escenario donde existen más posibilidades de que actúe.

12 A lo interno del tercer modelo, algunos casos son de características ambiguas (todos de UNI: Telefónica, Portugal Telecom y Elanders).

equiparar la situación con los contratistas (ver Anexo)¹³; y el de UNI firmado con UPU (Unión Postal Universal), cuyo comité consultivo ya incluye a UNI pero además a proveedores de bienes y servicios de distribución que trabajan para el sector, por lo que en su funcionamiento ya incluye a las empresas vinculadas.

Un elemento que llama la atención entre los AM sin cláusulas sobre empresas vinculadas es que esta situación se presenta en una empresa española importante en la región (Endesa, por ICEM) y tres multi/translatinas brasileñas para las que recientemente se han firmado AM (Tel, Ability e Icomon, por UNI).

CUADRO I. CONCEPTOS SOBRE EMPRESAS VINCULADAS EN AM

I. Eje en Proveedores, Contratistas/Subcontratistas y Licenciarios

Proveedores	Daimler Chrysler/FITIM; Eads/FITIM; Prym/FITIM; Indesit/FITIM; Skf/FITIM; Renault/FITIM; Bosch/FITIM, Swam Stabilo/ICM, Carrefour/UNI; Euradius/UNI, Shopitre/UNI,
Contratistas y/o Subcontratistas	Gea/FITIM; Suez/ICEM-ISP-ICM; Telefonica/UNI, Elanders/UNI
Proveedores y Contratistas/Subcontratistas	Vallourec/FITIM; Brunel/FITIM; Pfeiderer/FITIM; Impregilo/FITIM; Norkse Skog/ICEM; Rhodia/ICEM; Volker Wessels/ICM; Italcementi/ICM; Veidekke/ICM Edf/ICEM-ISP; Ote/UNI; France Telecom/UNI.
Licenciarios y Contratistas/Subcontratistas	Sca/ICEM; Statoil/ICEM; Lukoil/ICEM
Outsourcing	Danske Bank/UNI
Outsourcing, Contratistas, o cualquier otro tipo de servicios	Portugal Telecom/UNI
Fábricas/talleres externos, proveedores y subcontratistas	Inditex/FITTV
Abastecedores	Ikea/ICM
Temporarios y subcontratistas	MSN/UITA
Cooperadores, subcontratistas y proveedores	Arcelor/FITIM
Vendedores o proveedores	Quebecor/UNI

I. Eje en Proveedores, Contratistas/Subcontratistas y Licenciarios

Socios comerciales/contractuales/de negocios	Leoni/FITIM; Reinmetal/FITIM; G4S/UNI; Umicore/FITIM; Roehling/FITIM; Hochtief/ICM;
Socios y proveedores	Bmw/FITIM; Wilkhan/ICM
Socios, subcontratistas y proveedores	Royal Bam/ICEM; Lafarge/ICM-ICEM; Staedler/FITIM;
Socios comerciales, actividades asignadas a terceros y proveedores	Eni/ICEM
Socios de entidades conjuntas (Joint venture)	Fonterra/UITA
Socios en negocios conjuntos (Joint venture), productores bajo control y proveedores	Chiquita/UITA
Terceras partes asociadas	Aker/FITIM
Trabajadores que proveen servicios a la empresa	Iss/UNI
Compañías con obligaciones contractuales	Ballast Nedam/ICM
Red comercial y servicios de terceras personas	Inditex/UNI
Redes de distribución, asociados industriales, proveedores, y subcontratistas	Peugeot-Citroen/FITIM; Volkswagen/FITIM

13 En la misma dirección de compromisos inusuales, desde las organizaciones de trabajadores, destaca ISS (UNI), que incluye la siguiente afirmación: "en numerosos mercados, hay centenares de pequeñas empresas competidoras, muchas de las cuales no cumplen con las leyes en materia de salarios y duración de la jornada, sin mencionar los compromisos con respecto de un sindicato. UNI accede a esforzarse por mejorar y controlar las normas en todas esas empresas en los mercados, con el fin de reducir la presión sobre salarios y condiciones para ISS, y crear un ambiente en el que ISS pueda mejorar las normas y no comprometer su posición competitiva".



CUADRO II. ALCANCE SOBRE EMPRESAS VINCULADAS EN AM

I.Fórmula básica	Para las empresas vinculadas actuales y futuras, se intentará que respeten el contenido del AM, como base para buenas relaciones recíprocas.	Bmw/FITIM; Gea/FITIM; D-Chrysler/FITIM; Leoni/FITIM; Prym/FITIM, Reinmetal/FITIM; Rochling/FITIM, skf/FITIM, Volkswagen/FITIM; Umicore/FITIM-ICEM; Lukoil/ICEM, Norkse/ICEM, Eni/ICEM; Statoil/ICEM, Ballast Nedam/ICM; Schwan Stabilo/ICM, Ikea/ICM, Veidekke/ICM; Hotchief/ICM; Danske Bank/UNI, Euradius/UNI; Shopitre/UNI; G4S/UNI; OTE/UNI, Portugal Telecom/UNI; Fonterra/UITA Solo trabajo infantil y forzoso: Carrefour/UNI
II.Fórmula Intermedia	Para las mismas empresas que en el modelo anterior, se sancionará a quienes no cumplan con los contenidos del AM, incluyendo la terminación de la relación contractual.	Aker/FITIM; Brunel/FITIM; Bosch/FITIM; Quebecor/UNI; Chiquita/UITA Solo trabajo infantil y forzoso: Indesit/FITIM, Sca/ICEM. Solo salud y seguridad en el trabajo: Arcelor/FITIM; Rhodia/ICEM.
III. Fórmula máxima	Los contratos con empresas vinculadas incluirán en su contenido la obligación de cumplir con el AM. Se mantiene el criterio de las sanciones, aplicado a los anteriores y los futuros.	Renault/FITIM; Peugeot-Citroen/FITIM; Vallourec/FITIM; Eads/FITIM; Lafarge/ICEM-ICM, Edf/ICEM-ISP (especialmente en salud y seguridad en el trabajo), Suez/ICEM-ICM-ISP Pfleiderer/ICM, Impregilo/ICM. Italcimenti/ICM, Staedler/ICM; Royal Bam/ICM; Volker Wessels/ICM; Wilkhlan/ICM; Telefónica/UNI; Inditex/UNI; FranceTelecom/UNI; Iss/UNI; Elanders/UNI; PortugalTelecom/Uni; Inditex/FITTVG;

ANEXOS

ANEXO I. Contenidos sobre Empresas Vinculadas en el Código Básico CIOSL-SPI y otros modelos sectoriales (ICM, FITIM, FITTVG)

Código Básico 1. Contenidos generales

- Las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios, se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios sean o no empleados.
- Antes de acordar con empresas vinculadas la realización de sus tareas demandadas, la empresa requerirá que se respeten estas condiciones y se observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos.

2. Compromisos de las empresas vinculadas

- Las empresas vinculadas se comprometerán a apoyar y cooperar en su implementación y supervisión:
- facilitando a la empresa información pertinente respecto a sus operaciones;
 - permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados;
 - manteniendo ficheros con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren;
 - informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores concernidos sobre las disposiciones de este Código;
 - evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este Código.

3. Otras cláusulas

- Sanciones: las empresas vinculadas encontradas culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa.
- Criterio no limitativo: las disposiciones del Código constituyen sólo normas mínimas. La empresa, no pretende, no utilizará, y no permitirá que ninguna otra empresa utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por la empresa o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.

ICM

- A las empresas vinculadas se les requerirá que provean un plan de salud y seguridad específico para el lugar de trabajo y designen a una persona competente para administrar la salud y seguridad y para tomar parte en las reuniones de seguridad.
- La empresa y los subcontratistas deberán, cuando sea posible, emplear directamente el trabajo y pagarán la seguridad social y las contribuciones a la pensión de jubilación de sus trabajadores.

FITIM

- La empresa, antes de hacer acuerdos con otras empresas, evaluará si se cumplirán las disposiciones de este Acuerdo y utilizará toda su influencia para asegurarse de que las empresas vinculadas firmen acuerdos similares con sus respectivos sindicatos.
- La empresa pedirá a las empresas vinculadas que apoyen y cooperen en la aplicación y supervisión del Acuerdo, proporcionando a un grupo de supervisión el acceso ilimitado a sus instalaciones y poniendo pronto a su disposición toda la información pertinente.
- Las empresas vinculadas que violen una o varias de las condiciones del acuerdo tomarán las medidas necesarias, en conformidad con el acuerdo, y de no hacerlo perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa.



1. Contenidos generales

- La empresa reconoce que sus obligaciones se extienden a todos los trabajadores que producen bienes o servicios para la compañía sean o no empleados directos. Para ello, exigirá a las empresas vinculadas que respeten las prácticas laborales basadas en la normativa reconocida internacionalmente tal como figuran en el presente acuerdo.

- La intención del Acuerdo es facilitar la negociación de convenios colectivos detallados entre afiliados de la FITVC y la empresa y sus empresas vinculadas. Deberá por tanto servir como una importante base para desarrollar relaciones laborales dentro de la empresa y a lo largo de su cadena de suministros.

- Los requisitos que establece este Acuerdo deberán aplicarse universalmente independientemente de la localización geográfica, sector industrial o talla de la compañía, incluyendo a los trabajadores a domicilio.

2. Compromisos de las empresas vinculadas

- La empresa estipulará y exigirá a sus empresas vinculadas que se adhieran a las normas reconocidas internacionalmente que figuran en el Acuerdo.

- Antes de realizar sus pedidos, la empresa evaluará si pueden cumplirse las disposiciones del Acuerdo y hará que sea una obligación contractual que se respete de forma continua.

- La empresa no utilizará ni permitirá que las empresas vinculadas utilicen estos estándares mínimos y condiciones como el máximo alcanzable, o como las únicas condiciones permitidas por la empresa, o que sirvan como base para cualquier reclamación relativa a las normas o condiciones de empleo que deben aplicarse.

- Cuando se haya firmado un acuerdo con otra empresa vinculada, es de esperar que las negociaciones relativas a salarios y condiciones de trabajo y seguridad e higiene se inicien durante el primer año de aplicación de dicho acuerdo.

- La empresa se asegurará contractualmente de que sus empresas vinculadas comprendan bien los términos del Acuerdo y apliquen sus disposiciones a todos los niveles de su respectiva organización. Las acciones para ello incluirán, aunque no se limitarán a: a) el establecimiento de una clara definición de papeles, responsabilidades y autoridad; b) programas periódicos de formación y capacitación efectivas para miembros de la dirección así como para trabajadores y sus representantes; c) formación de los empleados nuevos o temporales en el momento de su contratación; d) continua supervisión, por parte de todos los implicados, de actividades y resultados para comprobar la efectividad de los sistemas implementados para aplicar los requisitos del acuerdo;

- El objetivo del Acuerdo es permitir una gestión local adecuada dentro de las fábricas de la cadena de suministros de la empresa. Esto sólo podrá lograrse mediante una total transparencia en las operaciones de la empresa y sus empresas vinculadas. Cuando resulte apropiado, dicha información deberá incluir listas de trabajadores a domicilio.

- La empresa convertirá en obligación contractual para sus empresas vinculadas el que respeten los términos del Acuerdo y se asegurará de que todos los contratos estipulen la terminación del mismo en caso de no observarse dichos términos.

- La empresa establecerá y mantendrá procedimientos apropiados para evaluar y seleccionar sus empresas vinculadas en base a su capacidad para cumplir con los requisitos del Acuerdo.

- La empresa mantendrá un registro apropiado del compromiso de sus proveedores con respecto a su responsabilidad social, incluyendo: a) respetar todos los requisitos de las normas contenidas en el Acuerdo; b) participar en las actividades de supervisión de la empresa cuando así se requiera; c) poner remedio de inmediato a cualquier no conformidad identificada con relación a los requisitos del presente acuerdo; d) informar puntual y totalmente a la compañía sobre cualquier relación comercial relevante con otras empresas vinculadas; e) comprometerse por escrito a facilitar a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo.

- La empresa exigirá a sus empresas vinculadas que presenten a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del Acuerdo.

- La empresa puede autorizar un procedimiento con plazos de tiempo determinados a fin de rectificar situaciones en que el acuerdo no esté siendo cumplido enteramente por parte de una empresa vinculada.

3. Otras cláusulas: El compromiso de la empresa vinculada de cumplir con este procedimiento permitirá la continuación de su contrato con la empresa. En caso de una repetida inobservancia o para garantizar la observancia del Acuerdo por parte de una determinada empresa vinculada, el contrato se dará por terminado. Se entenderá por repetida inobservancia la violación del mismo requisito o de requisitos similares en dos ocasiones. La empresa vinculada podrá autorizar a sus propias empresas vinculadas para que instituyan procedimientos similares. De no existir una organización sindical, el cumplimiento de los términos del Acuerdo deberá ser certificado independientemente de forma que resulte aceptable a todas las partes firmantes del acuerdo. La certificación independiente a través de un código reconocido internacionalmente cumpliría este requisito. Ahí donde se determine que existen tales situaciones, serán objeto de discusión y en caso necesario de negociación entre las partes contratantes del presente acuerdo. La empresa deberá incorporar como requisito en sus contratos que sus empresas vinculadas faciliten información razonable y den acceso a las partes involucradas que deseen verificar la conformidad con los términos del Acuerdo.



ANEXO II: ACUERDOS EDF/ICEM/ISP E INDITEX/FITVTC

I. Acuerdo ICEM-ISP CON EDF

1. Contenidos generales

-Compromisos y orientaciones generales del Grupo EDF referentes a la responsabilidad con nuestros clientes y contratistas.

Artículo 10 Vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones legales, las exigencias de salud y seguridad, y del comportamiento ético de nuestros contratistas con los clientes y el medio ambiente

1. Las empresas del Grupo EDF se cercioran sistemáticamente que los contratistas a los que recurren realizan un trabajo de buena calidad, acatando la legislación local y la normativa internacional vigente (por ejemplo, en lo referente a la prohibición del trabajo de los niños). Las exigencias del Grupo se centrarán especialmente en: el cumplimiento de las leyes, la salud y la seguridad de los trabajadores, el comportamiento ético con los clientes, especialmente el respeto de las personas y de su integridad, y la protección del medio ambiente.

2. Las empresas del Grupo adaptarán procedimientos adecuados para seleccionar y evaluar a los contratistas que respondan a estas exigencias.

3. Se darán a conocer estas exigencias a los contratistas. Toda falta grave y que no se corrija inmediatamente después de haber sido observada, implicará la interrupción de las relaciones comerciales con la empresa contratista, en el marco del cumplimiento de las obligaciones contractuales.

4. En cuanto a la cuestión específica de la seguridad de los trabajadores de las empresas contratistas, se pedirá a esas empresas que hagan un informe de los accidentes de trabajo que se hubieran producido en el marco de las misiones que se les ha asignado.

5. El contratista debe aplicar a su vez a todo contratista que pudiera eventualmente contratar para la misión del caso, las exigencias que el Grupo EDF le impuso a él mismo.

6. Además, los firmantes del presente acuerdo se comprometen a promover los diez principios del Pacto Global (Global Compact) de las Naciones Unidas ante los proveedores que le suministran bienes y servicios.

II. Acuerdo ISP-ICM-ICEM con SUEZ, 2010

Empleo estable y sostenible. GDF SUEZ reconoce la importancia del empleo seguro tanto para la persona como para la sociedad, dando preferencia al empleo permanente, directo e indefinido. GDF SUEZ y todos los subcontratistas son enteramente responsables de que todo el trabajo se efectúe dentro del marco legal apropiado y, en especial, no buscarán evadir las obligaciones del empleador hacia sus trabajadores disfrazando lo que en otra forma sería una relación de trabajo, o mediante el uso excesivo del trabajo temporal o intermediado. GDF SUEZ y todos sus subcontratistas cumplirán las obligaciones legales y contractuales hacia todos los trabajadores de acuerdo con la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos laborales y de seguridad social (Convenio 102 de OIT). GDF SUEZ y todos los subcontratistas pagarán las contribuciones de seguridad social y de pensiones de sus trabajadores dondequiera existan tales disposiciones. Las empresas se cerciorarán que los trabajadores no estén clasificados como profesionales independientes cuando

se encuentren trabajando en condiciones de empleo directo (auto-empleo disfrazado). GDF SUEZ espera que sus asociados apliquen principios comparables y considera que ésta es una base importante para una relación de negocios duradera. Todos los empleados tendrán contrato de trabajo escrito o su equivalente.

III. Acuerdo INDITEX-FITVTC, 2007

Acuerdan establecer un marco de colaboración con el que se contribuya a la implantación efectiva de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en su "cadena de producción" para todos los trabajadores, ya sean directamente contratados por INDITEX, o por sus Proveedores, Subcontratistas, o Fabricantes o/y Talleres Externos, (centros de producción ajenos a la propiedad de INDITEX) incluyendo aquellos centros de producción en los que ITGLW no tenga representación sindical.

Los compromisos son: 1. verificar la implantación de los Derechos de Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva en la "cadena de producción" de INDITEX. Caso de surgir algún problema, INDITEX e ITGLWF cooperarán en la búsqueda de soluciones, incluyendo la colaboración en programas de formación para los trabajadores y/o gerentes de las fábricas afectadas. 2. facilitar a ITGLWF información suficiente relacionada con los procesos de implantación de los Derechos de Asociación y de Negociación Colectiva en su cadena de producción. 3. informar del contenido del presente Acuerdo a sus proveedores y talleres externos y a sus sindicatos afiliados y aquellos otros no federados, respectivamente. 4. desarrollar conjuntamente políticas de formación y programas de capacitación en materias laborales, diseñados para la aplicación de este Acuerdo en la "cadena de producción". El Grupo Inditex se compromete a que todos sus Fabricantes y Talleres Externos se adhieran íntegramente a estos compromisos y promuevan su responsabilidad para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares contemplados en el Código.

Los Fabricantes Externos y Proveedores: 1. no podrán subcontratar la producción sin la autorización previa y escrita de Inditex; 2. serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de las empresas subcontratadas; 3. aplicarán los principios de este Código a los trabajadores a domicilio que formen parte de su cadena de producción y darán transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores; 3. implementarán y aplicarán programas para poner en práctica este Código; 3. designarán un representante de la Dirección que será responsable de la aplicación y cumplimiento de este Código; 5. deberán dar a conocer este Código a todos sus empleados y a sus contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y trabajadores a domicilio que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de Inditex.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas: 1. autorizarán a Inditex y/ o a terceras partes designadas por Inditex, a realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento de este Código. Para ello, facilitarán a los inspectores



y/ o auditores los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación; 2. mantendrán un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse; 3. No deberán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores de Inditex que contravengan lo convenido en la "Directriz Interna de Prácticas Responsables del Personal del Grupo Inditex"; 4. no manipularán ni influirán a sus trabajadores ni falsificarán archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento de este Código; 5. no podrán ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por Inditex para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del presente Código; 6. asumen la responsabilidad de aplicar los estándares de salud y seguridad de producto de Inditex en los procesos de fabricación de materias primas, producto terminado, complementos y calzado que comercialicen a Inditex.

IV. Acuerdo ICM-CICA sobre RSME, 2001

- Reconociendo las necesidad de relaciones profesionales justas y abiertas.
- Reconociendo la importancia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que se refieren a la necesidad de luchar contra la pobreza y sus consecuencias y de la necesidad, ahora públicamente reconocida de una infraestructura amplia con referencia al Plan de Acción para la Infraestructura del Banco Mundial.
- Reconociendo que adjudicar contratos estrictamente sobre la base de la regla del postor más bajo aumenta el riesgo de que no se respeten plenamente los requisitos estatutarios de seguridad social, así como de salud y seguridad.
- Reconociendo que estas inquietudes son reconocidas por organizaciones internacionales como la OIT (a través de su programa de acción para la construcción), el Banco Mundial (a través de la extensión de cláusulas sociales en sus documentos de licitación estándar) y la CFI del Banco Mundial, a través de sus Directrices.
- Reconociendo que las directrices y disposiciones contractuales que sitúan la Responsabilidad social y medioambiental de las empresas exclusivamente en los contratistas, son insuficientes mientras tanto los propietarios (según la terminología contractual de la FIDIC, equivalente a "empleadores") y los ingenieros sigan concentrándose en costos y programas.
- Destacando la necesidad de involucrar a los prestatarios, a las agencias ejecutivas, a los propietarios y a los ingenieros en el proceso técnicamente, así como financieramente, durante el proceso de la contratación y el ciclo del proyecto en su totalidad.
- Reconociendo que el prestatario (el país) es responsable de la ratificación y la implementación de los Convenios de la OIT y que estos solamente pueden

ser totalmente efectivos si el país prestatario promulga y hace cumplir las leyes apropiadas.

▪ Reconociendo la necesidad de evitar distorsionar la competencia a través de "dumping social", lo que supone que el costo de las normas sociales, incluyendo el bienestar, la salud y la seguridad opcionales, se distingan de los costos de suministrar la construcción de las obras permanentes para las que se ha contratado al contratista.

Las partes en este Acuerdo:

1. Recomiendan que se incluyan los elementos siguientes en las especificaciones y los documentos de licitación de futuros contratos de construcción: todos los detalles completos de los requisitos sociales: 1. inclusión, en la medida de lo posible, de tales requisitos como partidas mensurables y con precios del presupuesto, 2. compromiso de que el propietario paga al contratista en plazos mensuales, los servicios efectivamente llevados a cabo por el contratista. Esta provisión se hace para asegurar que el propietario controla los requisitos enumerados en el contrato, y el contratista cumple con ellos, como es estipulado arriba. 3. compromiso que, bajo ningún concepto, estos artículos se pagarán con una "cantidad a tanto alzado" o estimada ser incluida en los gastos generales de los precios de unidad, que harían la implementación de estos requisitos imposibles de controlar por el propietario y el ingeniero.

2. Sugieren de manera no limitativa como ejemplos de los requisitos sociales mencionados en el § 1 arriba, los elementos siguientes: transporte de los trabajadores, equipamiento sanitario y servicio sanitario en la construcción o cerca de ella, alojamiento de los trabajadores y servicios relacionales, viviendas para la familia del personal permanente en la construcción y/o organización de turnos para permitir a los trabajadores una vida de familia decente volviendo a caso a intervalos razonables, formación, prevención y equipo para salud y seguridad ocupacionales, reconocimiento de la construcción de andamiajes como trabajo sujeto a especificaciones técnicas en lo concerniente a la seguridad de los trabajadores.

3. Acuerdan que estas medidas tienen que ser y pueden ser perfectamente compatibles con la productividad y la innovación.

4. Reconocen que este enfoque tiene que adaptarse a las especificidades del proyecto, entre las cuales su tamaño, su ubicación y su duración, así como al entorno humano y social en el que se tendrá que llevar la obra y en conformidad con la economía del proyecto.

5. Coinciden en pensar que la mayor participación de los propietarios y de los ingenieros al lado de los principios definidos arriba podrían mejorar en gran medida las condiciones de los trabajadores del sector de la construcción.

6. Instan a las Organizaciones Internacionales a que se pongan a la cabeza de esta iniciativa, con el fin de crear el impulso que, en una segunda etapa, podría tener consecuencias benéficas para los proyectos locales financiados y administrados por los sectores privado y público de los países prestatarios.



LA COLABORACION SINDICAL CON LA INSPECCION DEL TRABAJO EN LA LUCHA CONTRA LA PRECARIZACION



María Luz Vega Ruiz,
LAB/MIN, Programa de Administración
e Inspección del Trabajo

58



Procesos de autoreforma sindical

El término trabajo precario, si bien carece de una definición estricta en las legislaciones nacionales e internacionales, hace referencia a la relación laboral que se remunera insuficientemente, es insegura, desprotegida y no garantiza condiciones de trabajo suficientes, o trabajo decente en general.¹ En términos sociológicos, la precariedad laboral tiene especial incidencia, cuando los ingresos que el trabajador percibe no cubren las necesidades básicas de vida.

En general, un trabajador considerado precario presenta problemas sustantivos en relación al desarrollo de su relación laboral. Temporalidad, salario insuficiente o impago de bonificaciones, cotizaciones incompletas a la seguridad social, jornadas de trabajo excesivas y como consecuencia falta de integración y de representación colectiva, son algunas manifestaciones de la llamada precariedad que afecta tanto a la capacidad económica y de vida del trabajador, cómo a su equilibrio psíquico y su salud.

Hay también que considerar que los diversos elementos que caracterizan la relación laboral de precariedad actúan como factores multiplicadores de los riesgos y conflictos existentes en la empresa, generando un efecto agravado de desprotección y falta de cumplimiento de la normativa. Según una reciente encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, los trabajadores temporeros con contratos de seis meses de duración son los que sufren con más frecuencia problemas de salud relacionados con el trabajo (37% en comparación con el total de trabajadores empleados con distintos tipos de contratos), ya que, además de tratarse de una actividad temporal y más intensa, se ven expuestos a riesgos físicos y ambientales (durante más tiempo que en los contratos temporales de duración más corta) y a las repercusiones psicológicas que conlleva la presión en el lugar de trabajo. Asimismo, corren mayor riesgo de sufrir accidentes en el lugar de trabajo

¹ Una definición aproximativa ha sido avanzada en Rodgers, G Rodgers, J (1989) Precarious Jobs in Labour market regulations: the growth of Atypical Employment in Western Europe. Instituto Internacional de Estudios Laborales, Universidad Libre de Bruselas, Bruselas. En ella, los autores distinguen cuatro dimensiones del trabajo precarios: el bajo nivel de certitud de continuidad de la relación laboral, el limitado control individual y colectivo sobre las condiciones laborales, el bajo nivel de protección, y la vulnerabilidad económica.

debido a la falta de formación². Además, se ha constatado que la mayor parte de los riesgos psicosociales identificados en las empresas están íntimamente relacionados con la proliferación de los contratos calificados como precarios.

Desde esta perspectiva el problema de la precariedad va más allá de la correcta regulación y tipificación de la relación laboral, ya que en numerosos casos la situación precaria surge no de la norma sino de la falta o la incorrecta aplicación de la misma.

La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) enfatiza la importancia del control de la aplicación de la norma al considerar en su preámbulo "las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación," al considerar que los gobiernos deberían "adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la Recomendación, por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales" (párrafo 15)

Contar con mecanismos directos de control de la relación de trabajo es esencial para eliminar o reducir la precariedad y la ilegalidad. En primera instancia, esta función es competencia de la Inspección de trabajo, lo que es reconocido a nivel internacional en los Convenios 81 y 129 de la OIT. Esta importancia queda reiterada expresamente en la Conclusiones sobre administración e inspección de trabajo adoptadas por la 100ª reunión del CIT 2011), al señalar lo relevante que es seguir los postulados de la Recomendación 198 (punto 17) y al solicitar que la Oficina internacional del trabajo prevea y aplique

medidas para encarar los problemas de aplicación de la ley en relación a las nuevas formas de empleo (punto 22, 11).

La OIT por tanto se ocupa de los temas de inspección de modo prioritario y por ello cuenta con un programa específico (LABADMIN) , encargado del seguimiento de las acciones en esta materia. En sus distintas publicaciones y trabajo, LABADMIN ha venido identificando tres situaciones relacionadas con la relación de trabajo que suscitan de forma mayoritaria la acción de la inspección, cuando esta cuenta con dicha competencia, a saber:

- Empleo asalariado no declarado en la economía formal
- Empleo asalariado no declarado en la economía informal, tanto en empresas familiares como en microempresas, incluyendo empleo ocasional (en las primeras) y permanente (en las segundas)
- Empleo asalariado simulado como autónomo.

En algunos países el empleo en el sector de cooperativas (por ejemplo en Argentina, España o Panamá) es especialmente atribuido por ley a la inspección y puede ser origine de numerosas actuaciones ligadas al fraude de empleo.

1. El papel de la inspección en el combate contra la precariedad

Los inspectores del trabajo son los principales representantes de la administración laboral en el mundo del trabajo. Generalmente tienen información de primera mano acerca de los lugares de trabajo o sectores afectados o propicios a violaciones de las leyes laborales. Además tienen el derecho de acceso legal a los lugares de trabajo y de acuerdo con el Convenio 81 de la OIT, libertad de acceso en cualquier momento. Generalmente constituyen la única institución del Estado con un mandato para manejar asuntos relacionados con la protección laboral de una forma directa que permite además combinar las funciones de asesoramiento y prevención con la sanción por incumplimiento.

2 Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: Very atypical work: Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey, documento de referencia (2010)





Las nuevas formas de empleo, la subcontratación y las cadenas de suministro, que son las principales fuentes de precariedad, han hecho más difíciles las tareas diarias de los inspectores. Éstas requieren la adopción de enfoques bien fundados, la recopilación de datos y la organización de campañas de información con la participación de los interlocutores sociales, los medios de comunicación y las instituciones especializadas. El uso extensivo de prácticas de «empleo indirecto» a través de una compleja red de acuerdos con empresas de servicios, a veces incluso radicadas en otro país, de manera que los trabajadores a menudo desconocen la identidad de su verdadero empleador es la causa de que los servicios de inspección del trabajo tengan dificultades en hacer cumplir las leyes. La intervención de agencias de empleo también puede complicar la tarea. Según la OIT, la situación es aún más incierta en cuanto a la posibilidad de que los inspectores del trabajo tomen medidas respecto de los trabajadores que se encuentran en relaciones de trabajo objetivamente ambiguas o encubiertas³

Los programas innovadores que proporcionan información y servicios de educación, orientación y promoción profesional desempeñan una función importante para velar por el cumplimiento de la ley y de los convenios colectivos. En este contexto, los servicios de inspección del trabajo deben equiparse con una amplia variedad de herramientas, que incluyen materiales didácticos, directrices y listas de control, a fin de mejorar las competencias de los inspectores y su aptitud para abordar eficazmente los problemas relativos a las relaciones de trabajo encubiertas o ambiguas.

En España, por ejemplo, la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción⁴ fue adoptada a raíz de la alta tasa de accidentes registrados en el sector, que se deben en parte a la práctica generalizada de la subcontratación. La ley limita el número de niveles de sub-

contratación y fija las condiciones para las empresas de subcontratación, asegurando la transparencia en el sector de la construcción. Define, entre otras cosas, el concepto de contratista, subcontratista y trabajador independiente, así como las obligaciones y responsabilidades, y establece sanciones en caso de incumplimiento.

La legislación de Finlandia prevé en detalle la obligación del empleador de informar al trabajador acerca de las principales condiciones de su contrato de trabajo. Los trabajadores que no reciben información sobre su situación laboral y que se consideran a sí mismos como empleados pueden presentar una queja ante la autoridad competente⁵

En Singapur, el Ministerio de Mano de Obra ha publicado en su sitio web un conjunto de criterios que deben aplicarse para determinar la existencia de una relación de trabajo.

En algunos países, entre ellos varios de América Latina, como Chile, la tarea de los inspectores se ve obstaculizada por el hecho de que cuando es necesario establecer, ya sea directa o indirectamente, la existencia de una relación de trabajo, sólo el Tribunal de Trabajo es competente

En la mayoría de los países, la estrategia contra la precariedad en todas sus formas, es parte de una estrategia más amplia contra el empleo ilegal o informal y generalmente se traduce en un instrumento legal destinado a regular el mercado laboral. Consecuentemente, es responsabilidad de la inspección de trabajo su gestión. Por ejemplo, en Argentina, Brasil, España, Francia, Hungría, Italia, Polonia y Portugal la lucha contra la ilegalidad es una de las actividades prioritarias de las inspecciones del trabajo.

Los inspectores deben actuar con celeridad para aplicar nuevos instrumentos de prevención y asesoramiento, así como sanciones, que estén adaptados a un contexto nuevo e imprevisto en el cual algunos de los problemas a los que ya se han enfrentado se han agravado (la identificación de nue-

3 OIT: La relación de trabajo, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, junio de 2006, párrafo 67. Véase también G. Casale (ed.): The employment relationship: A comparative overview (Oxford, Hart Publishing, 2011).

4 Ley núm. 32/2006, de 18 de octubre de 2006, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

5 Ley de Contratos de Trabajo núm. 55/2001, en su forma enmendada

vas relaciones de trabajo y el incremento de todas las formas de trabajo no declarado)⁶. Además, los inspectores deben ser sensibilizados en cuanto a los problemas involucrados y en cómo manejar mejor a los trabajadores en condiciones precarias.

Existen nuevas formas de combatir formas precarias de empleo, que han alcanzado éxito. Por ejemplo, en Suecia, el proyecto IDO6 emprendido en el sector de la construcción⁷ demostró ser un instrumento de control eficaz para hacer frente al trabajo no declarado, con la exigencia de que todos los trabajadores de una obra estén registrados y lleven consigo tarjetas de identidad. En Finlandia, Italia y Noruega se han adoptado medidas similares⁸.

Asimismo, dado que el número total de inspectores del trabajo puede ser con frecuencia limitado, se han elaborado nuevos métodos integrados para detectar el trabajo no declarado utilizando información obtenida de otras fuentes o de otros órganos administrativos no vinculados de forma obvia con cuestiones laborales. A tal efecto, algunos países están elaborando indicadores para comparar y verificar la información proveniente de diferentes bases de datos, además de otros recursos de información. En España, por ejemplo, se ha concebido una técnica creativa para identificar el trabajo estacional no declarado durante las cosechas de la naranja y la uva: los inspectores del trabajo comparan la zona de la tierra agrícola con el número de horas trabajadas durante la cosecha del año anterior y el número de trabajadores registrados cada mes en la base de datos de la institución de la seguridad social. Si se observa cualquier discrepancia entre las cifras, puede pedirse a los empleadores que proporcionen documentación adicional incluidos los contratos de trabajo. Si esto no permite resolver el problema,

puede llevarse a cabo una inspección o convocar al empleador a una reunión en la inspección del trabajo. Este enfoque ha conducido a un aumento del 217% del número de trabajadores registrados en las bases de datos de la seguridad social entre 2007 y 2009, y a un incremento del 50% de las solicitudes de permisos de trabajo⁹.

II. La participación de los actores sociales

La dificultad de encaminar la acción inspectora en los ámbitos de la precariedad demuestra que es esencial que los inspectores aúnen esfuerzos con los interlocutores sociales, mediante acuerdos de colaboración en sectores específicos con una elevada incidencia de trabajo precario (por ejemplo, en relación al trabajo no declarado), y mediante campañas conjuntas de información y sensibilización. El primer camino ha sido practicado en Alemania, Bélgica, Estonia, Francia, Irlanda e Italia, y el segundo en Dinamarca y Portugal¹⁰.

En otros países, los interlocutores sociales participan en la elaboración de programas y actividades relativos al trabajo que se puede calificar de precario, así como en la preparación de planes de inspección. Éste es el caso de Lituania, donde los interlocutores sociales toman parte a escala nacional en la planificación de medidas encaminadas a combatir el trabajo no declarado mediante la celebración de consultas con el Consejo Nacional Tripartito

La OIT es consciente de tal necesidad y, conforme a lo estipulado en los Convenios 81 y 129, establece que para la eficacia de las intervenciones de los inspectores del trabajo es esencial que los empleadores y los trabajadores tengan pleno conocimiento de sus respectivos derechos y obligaciones y que se garantice el respeto de los mismos. Ello requiere de una estructura interna a nivel organizativo en las centrales que facilite la

6 Para más información, véase OIT: Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience, informe presentado a la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, Washington, D.C., 20-21 de abril de 2010 (Ginebra, abril de 2010), páginas 53-56.

7 Véase el sitio web: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/se002.htm>.

8 139 Eurofound. Véase asimismo OCDE: Combatir el empleo ilegal de trabajadores extranjeros (París, 2000).

9 Información proporcionada por el Ministerio de Trabajo. Véase asimismo R. Aragón Bombin: «Labour inspectorates' collaboration in a globalized world: The 21st century challenges» (en inglés), presentación realizada en octubre de 2009, que puede consultarse en el sitio web del LAB/ADMIN, en http://www.ilo.org/labadmin/what/pubs/lang-en/docName-WCMS_118081/index.htm.

10 OIT Informe V Administración de trabajo e Inspección del trabajo. CIT 100 a reunión párrafos 314-315





interacción y la participación activa de los trabajadores, En Europa, varios países han creado organismos nacionales tripartitos de consulta que se ocupan de cuestiones relativas a la inspección del trabajo. Tal es el caso de España, donde la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encarga de brindar orientación y formular propuestas sobre estrategias de acción para determinar prioridades y objetivos generales en la inspección del trabajo, incluidas campañas de inspección, dotación de personal y de recursos, políticas para la selección de los inspectores del trabajo y formación de éstos. En Portugal, la Comisión Permanente de Concertación Social, que constituye el foro para el diálogo social nacional, también se ocupa de las políticas y los programas en materia de inspección del trabajo. En 2009, los mandantes tripartitos decidieron poner en marcha una campaña nacional sobre medidas preventivas en la esfera de la salud y seguridad en el trabajo, en especial en los sectores económicos con un alto nivel de riesgo para los trabajadores. En Italia, el Consejo Nacional de Economía y Trabajo se ocupa, a través de un subcomité especial, de las cuestiones relativas a la inspección del trabajo y acuerda campañas y eventos de sensibilización con los interlocutores sociales.

La cooperación con los interlocutores sociales puede también revestir otras formas. En Bulgaria, una declaración de la Inspección General del Trabajo sentó las bases para la cooperación con dos de las confederaciones sindicales más representativas, a las que se unió posteriormente la Asociación Industrial Búlgara. En Suecia, los inspectores escriben a menudo a los trabajadores y a los empleadores de una empresa indicando los fines y programas de las inspecciones y solicitando comentarios que después se tienen en cuenta a la hora de planificar las inspecciones y determinar las necesidades técnicas.

En América Latina hay una serie de ejemplos de actividad tripartita sectorial y subestatal. En el Brasil, por ejemplo, el pacto

tripartito contra el trabajo precario y por el pleno empleo y el trabajo decente firmado en 2009 por el estado de Sao Paulo supone la participación de todas las autoridades competentes y los interlocutores sociales en las actividades emprendidas por la inspección del trabajo contra el trabajo no declarado y de carácter forzoso en el sector textil. En Argentina, el Acuerdo Nacional de Promoción del Diálogo Social en la Industria de la Construcción, firmado en 2010 entre la UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la R. Argentina), las cámaras empresariales y el Ministerio de Planificación Federal, tiene un objetivo múltiple que incluye la promoción del empleo registrado. Previamente, ya se había creado el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (ERIC), como entidad pública no estatal sometida al control de tutela de la cartera laboral, con funciones de registración.

III. Los aspectos organizativos

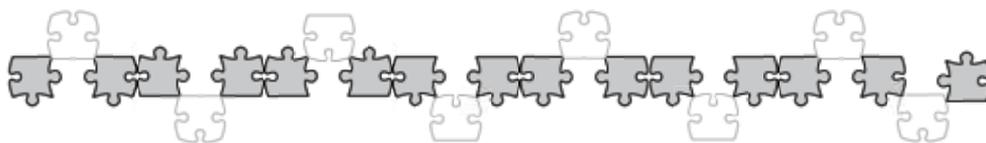
El enfoque de OIT con relación a la colaboración de los sindicatos se vincula con la perspectiva de las organizaciones de trabajadores sobre autoreforma sindical, en cuanto que la acción de los trabajadores en este tipo estructura podría incluir la creación de áreas funcionales promotoras de la participación en la inspección.

Una decisión importante sería crear "secretarías de trabajo" con esta función, entre otras. En una revisión del banco de datos del proyecto FSAL (SISAS, Sistema de Información y Seguimiento de la Autoreforma Sindical) sobre estructuras sindicales casi no se encuentran ejemplos sobre este formato, siendo característico solo la presencia de secretarías con funciones que, por su denominación, parecen más amplias: "defensa", "conflictos", "asuntos jurídicos", "gremial", "política sindical", "relaciones laborales". "reclamos y fiscalización".

Se trata, entonces, de un campo fértil para innovaciones sindicales, dirigidas específicamente a ocupar un espacio sindical de colaboración con la inspección del trabajo.



UN ENFOQUE BASADO EN DERECHOS SOBRE LA MIGRACION LABORAL: EL PAPEL DE LOS SINDICATOS



La mayor parte del debate sobre la migración laboral todavía se enfoca en si la inmigración se descontrola, si los trabajadores migrantes realmente toman los empleos de los trabajadores nacionales, si son una carga para los países de destino o si rebajan los salarios y condiciones para los trabajadores no migrantes. En un manual para sindicalistas, "En busca del Trabajo Decente - los Derechos de los Trabajadores Migrantes", la Oficina para las Actividades de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV) ha refutado estas falsas aseveraciones, concluyendo que "Los prejuicios e ideas mal concebidas, a menudo, enturbian la realidad del alcance y el impacto de la migración de trabajo e ignoran la contribución que los trabajadores migrantes aportan a la economía." En una investigación más reciente, titulada "Migración en América Latina: respondiendo antiguas preguntas con nueva información", los principales economistas de la Organiza-

ción para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), encontraron "poca o ninguna evidencia" de los efectos negativos de la inmigración en los mercados de trabajo: Los trabajadores migrantes tienden a no competir con los habitantes del país. En cambio, ellos pueden cubrir ciertos vacíos en el mercado de trabajo, por ejemplo, respondiendo a escaseces estacionales de trabajo o a la demanda no-encontrada de trabajo especializado en industrias de conocimiento intensivo. Al mismo tiempo, la inmigración estimula mayores niveles de participación de mano de obra directa e indirectamente."¹

La verdadera pregunta para los sindicalistas es ¿por qué cualquiera de las categorías de los trabajadores debería sufrir un trato desigual y la discriminación en términos de empleo y condiciones de trabajo?

En este punto, la información y el análisis contenido en un informe sometido a la Conferencia Internacional de Trabajo, en

¹ Barbara Castelletti, Jeff Dayton-Johnson, Angel Melguizo, <http://voxeu.org/index.php?q=node/4764>, © voxEU.org, 10 March 2010.





junio de 2004, se ha mantenido hasta la fecha sin respuesta. Uno puede leer que “un número significativo de trabajadores migrantes afronta dificultades excesivas y abusos con salarios bajos, condiciones de trabajo pobres, ausencia de protección social, negación de la libertad de asociación y los derechos de los trabajadores, discriminación y xenofobia, así como la exclusión social”².

El informe es aún más explícito.

Salarios: Los salarios de los trabajadores migrantes son, en general, inferiores a los de los trabajadores originarios del país.

Paro: El nivel del desempleo es generalmente más alto para los trabajadores migrantes.

Seguridad Social: A menudo hay desigualdades en el acceso y en la cobertura de la seguridad social para los trabajadores migrantes.

Salud y seguridad: A menudo, los trabajadores migrantes realizan los trabajos sucios, difíciles y peligrosos, que los trabajadores del país no quieren hacer, y se encuentran en sectores conocidos por sus altos niveles de accidentes laborales fatales y daños (agricultura, construcción, área textil).

Libertad de asociación: A pesar de que la libertad de asociación está siendo reconocida como un derecho fundamental para todos los trabajadores, muchos trabajadores migrantes tienen negado el derecho de formar sindicatos o unirse a ellos.

Discriminación: El informe confirma que la discriminación es todavía desenfrenada en muchos países, llamando particularmente la atención en la discriminación basada en su estado general de salud o en los trabajadores migrantes que son VIH positivos o han contraído el SIDA.

Los trabajadores migrantes que se encuentran en una situación irregular, los trabajadores migrantes temporales y los trabajadores domésticos migrantes entonces fueron identificados por la OIT como los más vulnerables a la explotación como trabajadores migrantes. Poco ha cambiado

desde el año 2004. Sin embargo, desde un punto de vista positivo, y gracias a las campañas sindicales, la OIT en el año 2011 adoptó un histórico Convenio sobre el Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos (C189)- acompañado de una Recomendación (R201)- dirigido a abordar la situación de aproximadamente 100 millones de trabajadores que trabajan para o en los hogares, muchos de los cuales son trabajadores migrantes.

Es evidente que la migración es, ante todo, un tema laboral: que aborda el movimiento de los trabajadores que cruzan fronteras para encontrar un empleo (a menudo, debido al déficit de trabajo decente en sus países), así como sobre la igualdad de trato para estos trabajadores, sobre sus condiciones y sus derechos. En suma, que avanza sobre el cómo asegurar de que los beneficios de la migración sean aprovechados al máximo por todos.

Quienes se oponen a un marco normativo global, a menudo se esconden detrás de la noción sacrosanta “de la soberanía nacional”. En efecto, mientras que toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluyendo su propio país³, un Estado puede reclamar el derecho soberano de decidir quién entra y quién se queda en su territorio y bajo qué condiciones. Pero la soberanía tiene sus límites, como lo recordó el Secretario General las de Naciones Unidas en un informe de 2006: “Conforme a la ley internacional consuetudinaria y convencional, los Estados tienen la obligación de proteger los derechos fundamentales de todos los seres humanos. La mayor parte de los Estados son partes de los tratados internacionales que establecen los derechos inalienables del individuo y requieren, por lo tanto, que esos derechos sean protegidos y respetados. Naturalmente, los Estados tienen la opción de conceder a los trabajadores migrantes un conjunto más amplio de los derechos que los incluidos en los tratados internacionales”. En otras

2 ILO, “Towards a fair deal for migrant workers in the global economy”, Report VI, 92nd Session of the International Labour Conference, June 2004.

3 The preamble of the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) affirms “the right of everyone to leave any country [...] as set forth in the Universal Declaration of Human Rights and in article 12 of the International Covenant on Civil and Political Rights”

palabras, los Estados tienen el derecho de decidir quién entra en sus países, pero una vez que una persona se encuentra en el territorio de un país, incluso en una situación irregular, corresponde a ese país asegurar el respeto de sus derechos humanos básicos. Además, también se puede decir que las decisiones soberanas de los Estados deberían estar basadas en procesos democráticos internos, y la adecuación de las políticas en materia de migración laboral dependerán de la calidad y profundidad del diálogo social interno y, sobre los instrumentos en que un enfoque basado en los derechos a la migración laboral debe ser establecido. Obviamente, los sindicatos juegan un papel principal para ayudar a "reforzar el ejercicio soberano de una prerrogativa del Estado para determinar la política de migración laboral, al afirmar la conformidad con las normas universales, éticas y legales"⁴.

Hoy se cuenta con 189 Convenios y 201 Recomendaciones adoptados por la OIT. Es reconocido que dentro de estos Convenios, aproximadamente 80 deben ser considerados, requiriéndose mayores esfuerzos para lograr una amplia ratificación (y, desde luego, su puesta en práctica). Dichos Convenios van desde aquellos que tienen que ver con horas de trabajo hasta la edad mínima de acceso al trabajo, sobre el salario mínimo y la protección de la maternidad o las actividades de las agencias de empleo privadas. Muchos de estos Convenios también se ocupan de temas de salud y seguridad, para asegurar medidas de protección y prevención.

El primer principio es que todas las normas de la OIT se apliquen a los trabajadores migrantes independientemente de su situación. Una vez que un país ha ratificado un Convenio, está legalmente obligado a ponerlo en práctica, tanto a nivel de la legislación, como en la práctica misma. Un

Convenio necesita dos tercios de la mayoría para ser aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo, que es el órgano supremo para la toma de decisiones en la OIT. Una vez aprobado, los gobiernos sólo tienen una obligación inmediata y es presentar el nuevo instrumento a sus órganos legislativos (en general, el Parlamento) para su posible ratificación. Sin embargo, los Estados miembros, son libres de ratificar o no el Convenio, pero una vez que han ratificado libremente, tendrán que asegurar su pleno cumplimiento.

Por ello, los sindicatos deberían promover la ratificación de los Convenios de la OIT. En efecto, día a día, aunque el hecho es que a veces se olvida, las normas internacionales del trabajo son usadas por jueces, abogados, inspectores de trabajo, y sindicalistas para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados. En el caso de los jueces, los tribunales a menudo aplican las disposiciones de un convenio ratificado para la resolución de un litigio, o bien recurren a las normas de la OIT, ya sea vinculante o no, como fuente de interpretación e inspiración a la hora de aplicar la legislación nacional. Esto puede llevar a pagar a los trabajadores migrantes los salarios adeudados y beneficios; reintegro en caso de despido improcedente; la indemnización en caso de accidente de trabajo; el cambio de contrato cuando las condiciones de trabajo abusivas se han impuesto e inclusive la regularización de la situación de los trabajadores migrantes.

De modo interesante, la investigación sugiere que las jurisdicciones nacionales en América Latina están utilizando cada vez más las normas internacionales para resolver disputas. De ahí es que Xavier Beaudonnet, de la OIT, observa "una mayor evolución en relación a los derechos laborales", a través del impacto de las fuentes

4 Source : International Steering Committee for the Campaign for the Ratification of the Migrants Rights Convention, "Twelve Reasons to Ratify the UN Migrant Workers Convention". http://www.december18.net/sites/default/files/twelve_reasons_to_ratify_the_convention_en.pdf
Migrants Rights Convention, "Twelve Reasons to Ratify the UN Migrant Workers Convention". http://www.december18.net/sites/default/files/twelve_reasons_to_ratify_the_convention_en.pdf
Labour Education 2006/2-3 No.143-144 – Labour law: its role, trends and potential "How domestic jurisdictions use universal sources of international law" by Xavier Beaudonnet <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>





del derecho internacional⁶. Muchos países latinoamericanos han adoptado un sistema “monista” en cuanto a la incorporación de la ley internacional al derecho nacional⁷, por lo que es posible utilizar directamente los tratados internacionales en los casos judiciales. Además, la mayor parte de las Constituciones nacionales de América Latina confieren “supra legalidad” a los tratados internacionales ratificados, lo que significa que esos tratados prevalecerían sobre la legislación nacional. Entonces, las normas Internacionales de trabajo pueden marcar la diferencia para los trabajadores migrantes y para los sindicatos que defienden sus derechos. La influencia de los Convenios también se siente cada vez más en la jurisprudencia de los tribunales regionales de derechos humanos⁸.

Por ejemplo, el Comité interamericano de Derechos Humanos publicó su opinión el 17 de septiembre de 2003, que claramente refuerza el uso de normas internacionales de trabajo para los trabajadores no nacionales, en particular, a aquellos en estado irregular⁹.

El Tribunal encontró que la no discriminación y el derecho a la igualdad son *jus cogens*, aplicables a todos los residentes, independientemente de su estado migratorio. El Tribunal dijo que la no discriminación y el derecho a la igualdad, obliga a los Estados a no utilizar el estado de inmigración para restringir el empleo o los derechos laborales de los trabajadores no autorizados, dándoles, entre otras cosas, la igualdad de derechos a la seguridad social. El Tribunal reconoció que los gobiernos tienen el derecho (dentro de los límites de otras normas aplicables de derechos humanos) para deportar a los individuos y de negar el derecho de ofrecer empleos a personas sin documentos de trabajo. Sin embargo, el Tribunal

dijo, una vez que la relación laboral se inicia, los trabajadores no autorizados a ser titulares de los derechos, tienen derecho a una completa panoplia de los derechos laborales y de empleo disponibles para los trabajadores autorizados¹⁰.

Mientras tanto, como se ha indicado anteriormente, todos los Convenios de la OIT se aplican a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su condición, este artículo se refiere específicamente a los Convenios Internacionales sobre los derechos de los trabajadores migrantes y la necesidad de los sindicatos para promover la ratificación de los Convenios de la OIT.

Dichos convenios son el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (revisado) 97 (1949), y el Convenio sobre Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias) Convenio 143 (1975). Al 1° de marzo de 2012, 49 países habían ratificado el Convenio 97, incluyendo 14 países de América Latina, y 23 países habían ratificado el Convenio 143 (siendo Venezuela el único país de América Latina que lo ha ratificado). Además, 17 países latinoamericanos han ratificado la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias, en 1990, la cual es mencionada como el Convenio de la ONU.

Los principios fundamentales de estos Convenios son los siguientes:

- La igualdad de trato entre los trabajadores migrantes en situación regular y los nacionales (C97, C143 y Convenio de Naciones Unidas).
- La igualdad de oportunidades entre los trabajadores migrantes en situación regular y los nacionales (C143 y Convenio de Naciones Unidas).
- El respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores migrantes, inde-

6 Xavier Beaudonnet, “La utilización del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales: noticias de una evolución en marcha”, in *Derecho Laboral*, Tomo LIII, N° 238, Abril-Junio 2010.

7 Put simply, monist countries are those in which ratified treaties are a direct part of domestic law. Dualist countries, on the other hand, are those in which the ratification and publication of international treaties do not suffice in order to incorporate them into domestic law, as the applicability of their provisions at the national level is dependent on national legislation adopted after ratification.

8 Oelz Martin, Ebert Franz, “Bridging the gap between labour rights and human rights: the role of ILO law in regional human rights courts”, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2012

9 Corte Interamericana de Derechos Humanos. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados Opinión Consultativa OC-18/03 de 17 de Septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos de México.

10 As reported by Beth Lyons, (USA) National Employment Law Project, September 28, 2003

pendientemente de su condición (C143 y Convención de Naciones Unidas).

Hay otras características importantes de estos Convenios. De hecho, representan el enfoque basado en los derechos y brindan apoyo a tres propuestas para maximizar los beneficios de la migración para todos: los países de origen, los países de destino, los trabajadores nacionales de ambos y los propios trabajadores migrantes. Estas propuestas son las siguientes:

- Las políticas de migración deben ser desarrolladas a través de un consenso tripartito, no solo a nivel nacional, sino también a nivel regional y mundial, promoviendo la cooperación entre las mismas partes, en los países de origen y destino.
- Para evitar la presión excesiva sobre los salarios y las condiciones de empleo existentes, los derechos de los trabajadores migrantes a la igualdad de trato, debe ser respetada
- Para evitar la persistencia de la migración irregular y el tráfico, las vías legales deben ser gradualmente ofrecidas a los trabajadores migrantes potenciales, teniendo en cuenta las necesidades de los mercados de trabajo.

Convenio 97 de la OIT

En el artículo 11, párrafo 1, el Convenio 97 se da una definición de los trabajadores migrantes la cual se utiliza en el manual sindical citado anteriormente: "Para el objetivo de este Convenio, la expresión trabajador migrante se refiere a toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia e incluye a cualquier personal normalmente admitida como trabajador migrante". Ésta es una definición muy simple y permitirá evitar cualquier ambigüedad.

La igualdad de trato es el elemento central del Convenio 97. Está contenida en el artículo 6, que prohíbe la discriminación entre los trabajadores migrantes admitidos regularmente y los trabajadores nacionales con respecto "a la remuneración, incluyendo los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración,

horas de trabajo, horas extraordinarias, vacaciones pagadas, limitaciones al trabajo a domicilio, la duración mínima de la edad para el empleo, el aprendizaje y la formación, el trabajo de las mujeres y los jóvenes; afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de los derechos de la negociación colectiva; alojamiento; y la seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes de trabajo, maternidad, enfermedad, invalidez, vejez, muerte, desempleo y obligaciones familiares, y cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté cubierto por un régimen de seguridad social).

El Convenio 97 contiene importantes disposiciones de protección para los trabajadores migrantes. Por ejemplo, ellos deberían tener acceso a apropiados servicios médicos (art. 5) y se les debería permitir transferir sus ingresos y ahorros (art. 9).

El artículo 8 del Convenio 97 prohíbe la expulsión de los inmigrantes admitidos de manera permanente, en caso de incapacidad para el trabajo. Esta es una disposición importante. En muchos países, siguen existiendo vínculos cuestionables entre el estado de salud y la seguridad en el trabajo o la seguridad en el hogar. Algunos acuerdos bilaterales firmados entre países de origen y países de destino contienen un lenguaje que une la terminación del empleo (y, por lo tanto, la expulsión) en el caso que un trabajador contraiga "el VIH o cualquier otra enfermedad contagiosa". De hecho, un número de países exigen a los trabajadores migrantes que solicitan empleos a someterse a pruebas obligatorias de VIH/SIDA o condicionar la renovación del permiso de trabajo para tales pruebas, esto es claramente una violación de los derechos humanos y va también contra el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Si ese requisito se aplica a los trabajadores migrantes admitidos de forma permanente, también será considerado como contrario a al Convenio 97.





El Convenio 143

El título completo del Convenio 143 es "El Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes". El Convenio consiste de tres partes y los gobiernos pueden decidir la exclusión de cualquiera de las partes I o II cuando realizan la ratificación de este instrumento.

La primera parte se extiende desde el artículo 1 al 9 y constituye el primer intento de la comunidad internacional para hacer frente a la migración irregular, haciéndolo desde un enfoque basado en los derechos.

Lo que establece el artículo es la obligación general para los Estados miembros a respetar los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes. En otras palabras, los derechos de todos los trabajadores migrantes deben ser respetados, independientemente de su condición. La intención es afirmar, sin cuestionar el derecho de los Estados para regular los flujos migratorios, el derecho de los trabajadores migrantes a ser protegidos, sean o no del país, sobre una base regular, con o sin documentos oficiales. Este artículo se refiere, de acuerdo con la Comisión de Expertos de la OIT, a los derechos humanos fundamentales contenidos en los instrumentos internacionales adoptados por la ONU en este ámbito. Algunos de estos derechos fundamentales también son cubiertos por la Declaración sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la OIT, adoptados por la Conferencia Internacional de trabajo el 18 de junio de 1998, que se refiere en su preámbulo a trabajadores migrantes sobre todo, en necesidad de protección. La Declaración de la OIT cataloga estos derechos en el párrafo 2, como sigue: "(a) libertad de asociación y el reconocimiento eficaz del derecho a negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación".

Los artículos 2 y 3 del Convenio 143 invitan a los Estados Miembros a actuar y, posiblemente, cooperar para suprimir las migraciones clandestinas. Aquí se presta atención a los organizadores o empleadores de trabajadores irregulares los cuales pueden ser procesados y condenados, pero no los propios trabajadores migrantes. La Comisión de Expertos de la OIT ha señalado, sin embargo, que contrariamente al espíritu del Convenio, "las sanciones contra los trabajadores migrantes en situación irregular están muy extendidas, tanto en origen, como en los países receptores". Hay que añadir que la sanción actual contra los empleadores es, de hecho, muy rara en comparación con las medidas de deportación o de otro tipo que golpean a los trabajadores migrantes. Entonces, los artículos 2 y 3 merecen ser recordados.

Las consultas de los interlocutores sociales están previstas en el artículo 7 del Convenio, que ofrece a los empleadores y a las organizaciones sindicales con el derecho de iniciativa en el ámbito de la lucha contra las condiciones abusivas en las migraciones de trabajo.

La Parte I del Convenio también establece determinadas medidas de protección para los migrantes que han perdido su empleo. Al respecto, el artículo 8 especifica que "A condición de haber residido legalmente en el territorio con el propósito de trabajar, el trabajador migrante no podrá ser considerado en situación ilegal o irregular por el mero hecho de la pérdida de su empleo, que no implica retirarle su permiso de residencia o, en su caso, permiso de trabajo", y dos: "en consecuencia, gozarán de igualdad de trato con los nacionales en el respeto, en particular, de las garantías de seguridad en el empleo, la obtención de otro empleo, el trabajo de socorro y de reciclaje".

Con respecto a los trabajadores migrantes en situación irregular, el artículo 9 dice lo siguiente: "sin perjuicio de las medidas para controlar los movimientos migratorios con fines de empleo, garantizando que los trabajadores migrantes ingresen en el territorio y sean admitidos al empleo de conformidad con las leyes y reglamentos pertinentes, los

trabajadores migrantes gozarán, en los casos en que las leyes y reglamentos no hayan sido respetados y que su situación no pueda regularizarse, disfrutar de la igualdad de trato para él y su familia, en el respeto a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros beneficios". En otras palabras, un trabajador migrante que ha realizado el trabajo, aunque sea en situación irregular, tiene el derecho de recibir su salario por el trabajo realizado, tiene derecho a la seguridad social y otros beneficios, como se aplicarían a un migrante en situación regular.

Parte II del Convenio 143

Mientras que el Convenio 97 tiene la intención de prohibir las desigualdades de trato entre los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores nacionales, la parte II del Convenio 143 tiene por objeto proporcionar también la "igualdad de oportunidad", es decir, eliminar la discriminación en la práctica, proponiendo medidas específicas para garantizar la igualdad, incluyendo, por ejemplo en la contratación, la movilidad laboral o la educación y la formación profesional.

Según el artículo 10 de la Convenio 143, esto también se aplica a la seguridad social, derechos culturales y sindicales.

El artículo 14 sugiere que se permita que los trabajadores migrantes cambien de empleadores, por lo menos, después de un período máximo de dos años. Este es un medio importante para evitar situaciones de abuso ya que la obligación de permanecer con un empleador por períodos más largos pueden dar al empleador una forma injustificada de presionar a su empleado, con la amenaza de suspender o no renovar el contrato, en cuyo caso el trabajador perderá la autorización de residencia y se verá obligado a abandonar el país o enfrentar la deportación.

El artículo 13 exige a los Estados Partes en los convenios facilitar la reunificación de la familia de los trabajadores migrantes que residan legalmente en su territorio. También hay que decir que el artículo 9 (4)

del Convenio 143 dispone que "ninguna disposición del presente Convenio impedirá a los Miembros conceder a las personas que están en condición de ilegal que residan o trabajen en el país, el derecho a permanecer y acceder a un empleo legal".

La Convención Internacional sobre los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias

Junto a los Convenios 97 y 143, la Convención Internacional sobre los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los miembros de sus familias, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1990, constituye el tercer pilar de un enfoque basado en los derechos de las migraciones laborales.

Esta Convención, en la redacción de cuyo borrador participó activamente la OIT, reconoce y se basa en las disposiciones contenidas en los Convenios de la OIT y, en algunos aspectos, va más allá de ellos. Se extiende a los trabajadores migrantes en situación irregular (y los miembros de sus familias) los derechos que antes se limitaban a personas involucradas en la migración regular para el empleo, yendo más allá de los elaborados en la parte I del Convenio 143. Si bien el objetivo a largo plazo de la Convención de la ONU es desalentar y eliminar la migración irregular, finalmente, apunta a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes atrapados en estas corrientes migratorias, habida cuenta de su situación de vulnerabilidad. Otros aspectos significativos de la Convención incluyen el hecho de que los Estados ratificadores no pueden excluir a ninguna categoría de trabajadores migrantes de su aplicación, la "indivisibilidad" del instrumento, y el hecho de que incluye todo tipo de trabajador migrante, incluidos los que son excluidos de los instrumentos de la OIT. Si bien los Convenios 97 y 143 se centran en la protección de los derechos humanos laborales y los derechos fundamentales, la Convención de la ONU define explícitamente la protección de los trabajadores migrantes y sus familias, en todos los ámbitos de los derechos económicos, sociales, culturales y civiles.





Sin embargo, hay algunas diferencias importantes con los Convenios de la OIT. En primer lugar, la Convención Internacional no asegura el diálogo social sobre las políticas de migración, ni tampoco establece un rol para los sindicatos y organizaciones de empleadores en los mecanismos de seguimiento. Mientras que a través de los Convenios de la OIT, las organizaciones sindicales pueden enviar informes, declaraciones e incluso quejas, el procedimiento de queja en virtud de la Convención Internacional tiene dos restricciones (que no aparecen en los procedimientos de la OIT): en primer lugar, con el fin de presentar una denuncia ante el Comité para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, el demandante debe haber agotado todas las posibilidades de recursos legales en el país y, en segundo lugar, para que una queja sea declarada admisible, el Estado miembro en cuestión debe haber reconocido oficialmente la competencia del Comité. Una última diferencia es la posibilidad de que los gobiernos se adhieran o ratifiquen la Convención Internacional para expresar “reservas” con respecto a algunas de sus disposiciones. En este sentido, el gobierno de Turquía, en su instrumento de ratificación sobre la Convención Internacional ha expresado reservas sobre el artículo 40 sobre la libertad sindical que indica que “la ley de Turquía sobre los sindicatos permite que sólo los ciudadanos turcos formen sindicatos en Turquía”, mientras que esa reserva probablemente no resiste un análisis, en virtud del artículo 91, párrafo 2, de la Convención Internacional de “reserva incompatible con el objeto y propósito de la presente Convención no se permitirá”, lo anterior ilustra algunos de los límites del instrumento de 1990.

Como se sugiere en este artículo, los Convenios de la OIT pueden hacer una diferencia. Una vez ratificados, proporcionan una sólida base jurídica de los derechos de los trabajadores y la acción sindical. La ratificación depende, en gran medida, de la determinación del movimiento sindical para presionar a los gobiernos y a los legisladores.

Diez buenas razones

En las siguientes líneas se encontrarán 10 buenas razones para que los sindicatos inicien una campaña para la ratificación de los Convenios Internacionales para Trabajadores Migrantes.

1. Los trabajadores migrantes se encuentran entre los trabajadores más vulnerables, con frecuencia, son víctimas de la explotación. Los sindicatos tienen el deber de proteger a los trabajadores en situación de riesgo: los principios de no discriminación y la igualdad y la oportunidad consagrada en los Convenios de la OIT y la Convención de la ONU son esenciales para campañas sindicales.

2. La promoción de la ratificación y la aplicación de los Convenios de la OIT y la Convención de la ONU son la mejor señal de que los sindicatos pueden enviar a los trabajadores migrantes para llegar a ellos y hacerles saber que el trabajo organizado puede protegerlos. Es la mejor manera de atraer a los trabajadores migrantes al movimiento sindical.

3. La ratificación y la aplicación de las convenciones sobre los trabajadores migrantes puede proporcionar la sostenibilidad necesaria del medio ambiente legal de los sindicatos, para llevar a cabo actividades en favor de los trabajadores migrantes y nacionales.

4. Como los tratados internacionales, los convenios ratificados se pueden utilizar directa o indirectamente en los tribunales, lo que permite a los sindicatos el denunciar los abusos y obtener recursos para los trabajadores migrantes afectados por la explotación. Los sindicatos también serán capaces de confiar en los mecanismos de control de la OIT para garantizar el cumplimiento de los convenios ratificados de la OIT.

5. La ratificación y la aplicación de los convenios de la OIT y la Convención de la ONU sobre los Trabajadores Migrantes prevén también las políticas de migración estables y predecibles, en el que los sindicatos puedan tener voz y voto. Ellos proveen un enfoque basado en los derechos de las trabajadoras migrantes y fortalecer la libertad de asocia-

ción, negociación colectiva y diálogo social. 6. Los convenios sobre los trabajadores migrantes van más allá de la protección de los trabajadores migrantes en el contexto laboral y abordan los temas clave relacionados con las políticas de migración, tales como la reunificación familiar, la integración social y la cooperación entre los países de origen y destino. Ellos aseguran las políticas de migración sana.

7. La ratificación y la aplicación de los convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes pueden jugar un papel clave en la armonización de la legislación laboral y evitar el “dumping social” entre los países.

8. La ratificación de los Convenios de la OIT y la Convención de ONU sobre los Trabajadores Migrantes también pueden ayudar a los países de origen de los trabajadores migrantes a proteger, con más eficacia, los derechos de sus trabajadores en el extranjero.

9. Mientras haya más ratificaciones, habrá más reconocimiento alrededor del mundo de los principios y derechos contenidos en los Convenios de la OIT y de la Convención de la ONU sobre Trabajadores Migrantes.

10. Los gobiernos pueden cambiar y las políticas de migración también. La ratificación y la aplicación de los convenios de migración pueden prevenir el deterioro repentino de

los derechos de los trabajadores migrantes, dado que los Convenios establecen las normas mínimas a seguir y son vinculantes para los Estados ratificadores, a pesar de un cambio de gobierno.

Más de 80 países han ratificado, al menos, uno de estos tres convenios sobre los trabajadores migrantes (en marzo de 2012). Esto es muy bueno, y esto lo demuestra el hecho de que en casi dos tercios de los 130 países el tema migratorio es un tema importante. Unos 60 países han ratificado uno o ambos Convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes. Sin embargo, muchos países que emplean a trabajadores migrantes, no han ratificado ninguno y, mientras que pocos países de destino han ratificado uno de estos convenios, no es suficiente para proveer leyes adecuadas para proteger a los trabajadores migrantes y a los trabajadores nacionales.

Cuando estos convenios han sido ratificados, han hecho que se produzca, como resultado de la promoción y la presión de los sindicatos, así como de las organizaciones de la sociedad civil.

Está claro que la ratificación, en la mayoría de los países, sólo se realizará cuando los más afectados –trabajadores y sus organizaciones- se organicen y se movilicen.

MIGRACIÓN CIRCULAR Y NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO

“Migración circular: un triple ganador o una muerte al final?” una investigación realizada por Piyasiri Wickramasekara, publicado por ACTRAV

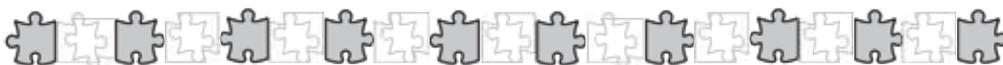
En los últimos años, la migración circular ha sido promovida en círculos internacionales, como una solución para muchos problemas difíciles y persistentes de la migración internacional. Esto es especialmente cierto en el contexto del discurso de la migración y el desarrollo, donde se afirma que la migración circular está generando ganancias triples –para los países de origen, los países de destino, y para los propios trabajadores migrantes. En pocas palabras, la migración circular se refiere a los movimientos temporales de carácter repetitivo, ya sea formal o informalmente a través de fronteras, por

lo general, para el trabajo, la participación de los mismos migrantes. Si bien se puede distinguir de la migración permanente (para la liquidación), y la migración de retorno (un viaje de la migración y retorno), no son, sin embargo, los interfaces con la migración circular que, en algunos casos, conducen a la migración permanente o al regreso definitivo. Por definición, toda migración circular es la migración temporal. No es abrumadora, si los programas de trabajadores temporales trabajan en detrimento de los trabajadores. Parece que hay cierta tensión entre los regímenes de migración temporal y

circular y los derechos de los trabajadores, como se refleja en las normas internacionales de trabajo. La legislación laboral, en muchos países de destino, no puede proporcionar una protección adecuada para los trabajadores migrantes que participan en los programas de migración temporal y circular. La renuencia de los gobiernos para ratificar (y aplicar) los tratados internacionales sobre la protección de los trabajadores migrantes, permite a los empleadores sin escrúpulos utilizar los vacíos legales para reducir al mínimo sus obligaciones en términos de buenas condiciones de trabajo, una seguridad social adecuada, y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los problemas asociados con la migración temporal y circular van desde de la negación a la libertad de asociación y el

derecho a organizarse, el maltrato por parte de agencias de colocación sin escrúpulos, la explotación y las condiciones de trabajo precarias y, a menudo, peligrosas, varias formas de discriminación, incluyendo el acceso a la reducción de la seguridad social. Si bien todas las Normas de Trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores migrantes, los trabajadores temporales tienen dificultades particulares para ejercer sus derechos en muchos países de destino, mientras que la estricta aplicación de los Convenios de la OIT ayudarán a reducir los casos de maltrato, la ratificación y aplicación de los convenios de los trabajadores migrantes de la OIT, tendría el beneficio adicional de proporcionar la base para los regímenes de migración, basados en los derechos sostenibles.



Canadá

CLC, Congreso Laboral Canadiense

LA RENOVACION DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL



Hassan Yussuff,

secretario tesorero y miembro en el Consejo Ejecutivo de CSA

La renovación de la organización sindical es el reto fundamental que tiene que enfrentar el movimiento laboral hoy en día. Más que redoblar simplemente sus esfuerzos, las organizaciones sindicales deben transformar sus culturas y sus prácticas internas si esperan ser relevantes para una nueva generación de trabajadores. A pesar de una gran cantidad de reformas, las organizaciones sindicales funcionan de tal manera que todavía son ajenas y opacas para muchos trabajadores jóvenes. Nuestra cultura tiende a ser sacralizada, formal y jerárquica; la cultura juvenil es espontánea, democrática y está en movimiento constante. Los procesos sindicales son graduales. La actividad juvenil es fluida e instantánea.

Las características de nuestro movimiento y de nuestras organizaciones también son muy diferentes a aquellas de la nueva generación de trabajadores. Gran parte de los actuales afiliados y los líderes laborales pertenecen al grupo de personas

nacidas entre 1945 y 1970, que hoy en día están cerca de la jubilación. Y, mientras que muchas de nuestras organizaciones han hecho grandes esfuerzos por ser más inclusivas, el liderazgo de nuestro movimiento muchas veces todavía no es representativo de la diversa conformación de la fuerza laboral juvenil.

Las organizaciones sindicales deben por sí mismas encontrar un lenguaje para comunicar su importancia a la nueva generación de trabajadores. Muchos jóvenes trabajadores de hoy –incluidos los hijos y las hijas de los afiliados– desconocen la importancia vital de la acción colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y alcanzar los derechos y libertades que debemos disfrutar en el trabajo. Confiar en los medios corporativos para trasladar y comunicar nuestras tradiciones y valores es una receta destinada al fracaso. Los medios están dominados por las corporaciones, que mantienen y refuerzan la imagen de las organizaciones sindicales de tener





intereses propios, ser corruptas y estar orientadas al conflicto. Si las organizaciones sindicales son incapaces de demostrar su relevancia y apertura a los trabajadores jóvenes, los medios corporativos continuarán denostándolas y reinarán sin oposición alguna.

Precisamente, por los estereotipos y las percepciones negativas de las organizaciones sindicales promovidas desde los medios corporativos, hablar abierta y honestamente para captar y afiliar miembros puede ser arriesgado y desagradable. Cuando se trata de trabajadores jóvenes, las líneas de comunicación pueden ser aún más tensas. La juventud interactúa con un nivel de informalidad que al movimiento sindical frecuentemente le es ajeno e incómodo. Comunicar en el tono, el ritmo y los métodos que son familiares a la juventud es algo ajeno y difícil. Tenemos que aceptar que conectar con la gente joven significa llegar a ellos a través del lenguaje y las formas con los que se sienten cómodos.

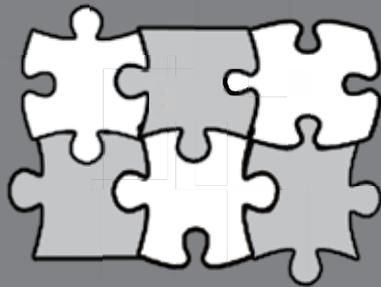
Las organizaciones sindicales únicamente pueden renovarse si se colocan en el centro de las vidas de los jóvenes, identificándose con sus luchas, retos y aspiraciones. Las organizaciones sindicales deben instalar la idea que si a un trabajador joven se le encarga una labor insegura, se encuentra frustrado porque no puede acceder a mejores oportunidades en el lugar de trabajo, y se siente acosado por motivo de su identidad, es a la organización sindical donde debe acudir para pedir ayuda. Sólo se necesita que el aspecto central de la cultura juvenil sea una acción colectiva a través del sindicalismo.

Las organizaciones deben comenzar por determinar que la juventud tiene necesidades especiales. Hoy en día, hay 75 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo. En Canadá, así como en otros países, la tasa de desempleo entre la juventud es el doble con relación a la fuerza laboral general. Es más probable que los trabajadores jóvenes tengan que enfrentar empleos inseguros, sueldos bajos y trabajo precario. El sector informal y los sectores e industrias formales en los que los trabajadores jóvenes están empleados - servicios de venta al por menor, servicios de alojamiento y comida, asistencia social y cuidado personalizado- comúnmente carecen de protección sindical. Los trabajadores jóvenes tienen necesidades y preocupaciones específicas, en lo que concierne al acceso a la formación y a la educación, y a las medidas de salud y seguridad en el trabajo.

No se trata de preguntarse si renovar el propósito y la centralidad de las organizaciones sindicales con una nueva generación de trabajadores jóvenes es posible o no. El tema central es cómo colocar la renovación en la vanguardia de la agenda de la organización sindical. Existe una inercia dentro del movimiento sindical, pero también una oposición real a la renovación, que honestamente debemos reconocer. La corrupción y la cerrada oposición a la transparencia, la apertura y el rejuvenecimiento son los verdaderos retos de nuestro movimiento. Éstos tendrán que ser confrontados y superados si deseamos que las organizaciones sindicales tengan relevancia en el siglo 21.



I.2
ANÁLISIS
REGIONALES/
SUBREGIONALES



UNA APROXIMACIÓN A LAS RESTRICCIONES LEGALES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN AMERICA LATINA Y CARIBE



Luis Fuertes,
coordinador



Presentado en la IV Reunión GTAS, octubre 2011

Presentación

El presente artículo sintetiza las conclusiones provisionales del informe "Posibles obstáculos normativos a la plena libertad sindical en América Latina y el Caribe", elaborado entre la primera y segunda fase del Proyecto FSAL-ACTRAV/OIT.

La necesidad de contar con este análisis había sido señalada en el Plan de Trabajo del año 2010 del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical), como uno de los elementos indispensables a tener en cuenta para desarrollar estrategias organizativas y de negociación colectiva por las organizaciones sindicales.

En una primera aproximación se analizaron las normas laborales ordinarias de 20 países de la región (en el Anexo se presenta el listado), la que deberá ser continuada y completada con estudios más detallados y específicos.

Siguiendo prácticas de OIT, se tomaron en cuenta los siguientes indicadores:

1. Derechos sindicales y libertades públicas:

- Derechos de reunión y manifestación.
- Libertad de opinión y de expresión.
- Protección contra la obtención de informaciones sobre la afiliación.

2. Derechos de libre organización y afiliación sindical:

- Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir y organizar las organizaciones sindicales que estimen convenientes y sin autorización previa.
- Derecho de los trabajadores sin ninguna distinción de afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas que estimen convenientes.
- Disolución y suspensión de las organizaciones.

3. Derechos de libre funcionamiento:

- Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos.

- Derecho de de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes.
- Derecho de las organizaciones de libertad de organizar su administración.

4. Derechos de libertad de actividad interna:

- Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción.

5. Derechos de libertad de actividad externa:

- Derecho de negociación colectiva. Derecho de huelga.
- Derecho de consulta a las organizaciones de trabajadores.
- Derecho de participación de las organizaciones de trabajadores en distintos organismos y procedimientos.

6. Derechos de protección de la actividad sindical:

- Facilidades a favor de los representantes de los trabajadores.
- Protección contra la discriminación sindical.

I. Descripción de resultados provisionales

En los textos constitucionales de los 20 países analizados se reconocen los derechos de constitución y afiliación a "todos" o a "los" trabajadores, así como el derecho de negociación colectiva y huelga, con excepciones y limitaciones según el país.

En las leyes o códigos de trabajo también se reconocen estos derechos en un plano declarativo. No obstante, en otros articulados es posible que existan limitaciones a su plena vigencia, especialmente cuando se exigen condiciones para poder acceder a su ejercicio.

Derechos de constitución, organización y afiliación

Constitución. Si bien se les reconoce a los trabajadores el derecho de constituir organizaciones sindicales sin autorización

previa, existen determinados preceptos en los que pueden existir límites a la libertad de constitución, principalmente, cuando:

- Los procesos de constitución están sujetos a exigencias y controles del Ministerio de Trabajo o directamente del Gobierno, incluida la facultad de conceder la legalidad de la organización recién creada.
- Se establecen formas de convocatoria de las asambleas constitutivas, las materias a tratar, el sistema de votación, así como la obligación de facilitar información a las autoridades públicas, principalmente la referida a la nómina de los trabajadores participantes, con datos personales, incluido el domicilio.
- Se exige un número mínimo de trabajadores para poder constituir según qué tipo de sindicato que imposibilita o dificulte a la mayoría de trabajadores de un sector o territorio, o del conjunto del país el derecho de constitución.

Organización. El derecho de libre organización puede estar coartado por la ley, cuando se estipula que tipos de organización sindical procede¹, sin otras opciones organizativas, sea de primer, segundo o tercer grado.

La tipología de sindicatos que se establece en todas las legislaciones examinadas puede implicar una imposición a los trabajadores de unas estructuras sindicales dadas y un modelo organizativo específico, vulnerándose probablemente el derecho de los trabajadores de organizarse como mejor convenga a sus fines y los principios de autonomía y no injerencia.

De esta posible "imposición de un sistema de organización sindical dado" se deriva, a su vez, un condicionamiento de la libre acción sindical y una prefiguración de un sindicalismo de corte economicista, anclado al ámbito de la empresa según su tamaño y categorías o profesiones, en detrimento de la acción sindical sectorial, territorial y global.

El problema se dimensiona cuando se constata que el sistema organizativo sindical, basado en el sindicato de empresa², puede estar desfasado, dados los cambios habidos en las últimas décadas en la organización del

¹ En los 20 países la normativa específica las organizaciones que proceden. Solo se reconoce una por ámbito territorial en Brasil y en el ámbito de empresa en Honduras y Panamá.





trabajo y la empresa, y teniendo en cuenta las nuevas formas de empleo y composición del sistema de relaciones laborales. Ha de destacarse que en ciertos países⁴ sólo se reconoce una organización por ámbito.

Cabe resaltar, como modalidades que pueden ser en este caso positivas, la existencia de otras formas de representación y organización sindical en las empresas como son: los "comités de empresa" en Ecuador y Panamá; las "secciones sindicales" de empresa en Perú y la elección de delegados de empresa en Argentina, Chile y Perú.

Afiliación. Los textos constitucionales establecen que "todos" o "los" trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente en las organizaciones que estimen conveniente, en consonancia con los principios de los Convenios números 87 y 98 de la OIT, y otros tratados internacionales como la "Declaración Universal de los Derechos Humanos", "Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos", "Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales", y la "Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos".

Sin embargo, los trabajadores desempleados no pueden sindicalizarse³ y aquellos trabajadores que pierden el empleo o dejan de trabajar en la profesión, normalmente a cabo de los seis meses de haber ocurrido el cese, pierden la condición de afiliados, en la mayoría de los países⁴.

El caso Nicaragua es único, donde se categorizan a los afiliados como activos, inactivos o morosos, pudiendo perder la condición de afiliados, entre otros motivos, si durante más de seis veces consecutivas no se ha asistido a las Asambleas Generales o si durante seis meses no se ha participado en las actividades requeridas.

Exceptuado algunos países, donde si está reconocida la afiliación individual directa a estructuras superiores al ámbito de empresa, con la única condición de respetar los estatutos de las mismas, en la mayoría no se reconoce ni se practica.

La afiliación sindical individual suele ser indirecta y depende de distintas situaciones, como:

- Tener un empleo, normalmente estable, no siempre se admite la afiliación de los eventuales o transitorios ni tampoco de los tercerizados a los sindicatos constituidos. En Chile se les permite a eventuales o transitorios crear un sindicato aparte.
- Trabajar en una empresa donde pueda haber el número mínimo de trabajadores exigido, si se trata de sindicatos de empresa, que exista una organización ya constituida a la que pueda afiliarse o haya el quórum requerido para poder constituir la y se constituya.
- Si bien existen opciones de constituir y afiliarse a sindicatos de interempresas, industria, profesión u oficio, además del de empresa, en la mayoría de los países se constata que estas opciones entrañan dificultades adicionales para poder ejercer el derecho de libertad de afiliación.

Si no existen organizaciones de base a las que puedan afiliarse, la afiliación individual no podrá materializarse aunque existan en el país federaciones, confederaciones o centrales sindicales, aun cuando el trabajador quiera afiliarse a alguna de ellas. La afiliación a estas organizaciones, de segundo y tercer grado, ha de ser necesariamente colectiva, de organizaciones, con excepciones como es el caso de Argentina o Brasil.

El sistema-proceso de afiliación individual al sindicato, del sindicato a la federación y de ésta a la confederación o central sindical imperante en la mayoría de países, es un modelo de afiliación que de hecho no acepta íntegramente la plena libertad y autonomía de afiliación individual y colectiva de los trabajadores, sino que la reglamenta, coarta y condiciona.

Los "pisos mínimos" establecidos para poder constituir una organización sindical de base junto al no reconocimiento de la afiliación directa a las Federaciones y Confederaciones implica que la mayoría de los trabajadores ocupados no podrán organizarse y

2 Sucede en 17 de los 20 países. Las excepciones son Argentina, Brasil y Uruguay.

3 Indirectamente en la mayoría de los países.

4 Expresamente lo estipula la normativa de Argentina y Brasil.

afiliarse o que tendrán obstáculos para poder hacerlo, según se comprueba al analizar la distribución de trabajadores ocupados en el sector privado por tamaño de las empresas.⁵

En la región, el porcentaje de ocupados en empresas de menos de 20 trabajadores en empresas del sector privado en los 16 países analizados, es el 78% del total de la población ocupada y, en consecuencia, no podrán organizarse sindicalmente en el ámbito de la empresa y tendrán impedimentos para poder hacerlo y afiliarse en otros ámbitos.

En la mayoría de los países de la Región se exige normalmente 20 o más trabajadores para poder constituir una organización sindical, con las excepciones de Argentina, Chile, Costa Rica y Haití, aunque en estos países el porcentaje de trabajadores ocupados en empresas por debajo del mínimo exigido está entre el 28% y el 50%.

Esta exigencia de “pisos mínimos”, junto al no reconocimiento de la afiliación directa y la imposibilidad legal de otras opciones de organización alternativa en la empresa y ámbitos superiores, reduce y dificulta gravemente las posibilidades de organización y afiliación sindical de la inmensa mayoría de trabajadores de América Latina y el Caribe en el sector privado.

Ha de destacarse que la mayor parte de la normativa fue concebida en las décadas de los cuarenta y cincuenta del pasado siglo, en plena guerra fría, y que posiblemente necesite, desde los intereses de los trabajadores, una revisión para posibilitar en la era de la globalización, los cambios y autoreformas que las organizaciones sindicales estimen necesario realizar.

Es chocante comprobar la rigidez de las normas y el intervencionismo de Estado en la supervisión y control de los procesos de constitución, organización y afiliación de los trabajadores, en vez de limitarse a su fomento y garantía, en tiempos de consumada flexibilidad en otras esferas del derecho de las relaciones laborales.

Derecho de libre redacción de estatutos y reglamentos y obtención de la personería jurídica

No en todos los países se establece y se respetan las normas que la redacción de los estatutos y reglamentos corresponde a la autonomía sindical, limitándose, en todo caso, a la exigencia de que se respeten los principios y valores democráticos.

En varias normativas ordinarias se establece un listado de exigencias a incluir en los estatutos sindicales de la nueva organización, como condición para ser registrada y concederle la personería jurídica⁶.

La característica crítica de estas exigencias es que las materias a tratarse en los estatutos han de hacerse teniendo en cuenta en cada caso lo que la ley detalla, siendo el margen de autonomía insuficiente en la decisión de los afiliados de las organizaciones sindicales, particularmente en los temas neurálgicos de la organización sindical y su funcionamiento, como son, entre otros: el modelo de organización; los derechos y deberes de los afiliados; la asignación y distribución de funciones y tareas; los procedimientos de elección y sistemas de votación; la idoneidad para ser electos y la duración de los mandatos; las reglas de administración, control del patrimonio social y su destino en caso de disolución, y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones; la composición y atribuciones de los órganos internos de control y fiscalización; o cuando se exige delimitar las finalidades y la acción sindical a determinados parámetros.

En pocos países⁶ se reconoce la personería jurídica como inherente al acto de constitución de la organización sindical; en la mayoría se condiciona a la inscripción o registro de la organización sindical y, en algunos, la personería jurídica se da mediante resolución del Poder Ejecutivo.

A su vez, el registro o inscripción no es un acto meramente formal, sino consecuencia de un procedimiento administrativo, supervisado normalmente por el Ministerio de Trabajo en

5 Distribución de asalariados y patronos de 15 años y más de edad según tamaño de empresa. OIT, Encuestas de Hogares, datos de 2008 y 2009.

6 En el caso de Bolivia la personería jurídica se obtiene mediante resolución suprema del Poder Ejecutivo y está sujeta a la decisión previa del Ministerio de Trabajo en los casos de Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala y Honduras. En el resto de países se obtiene una vez se da la inscripción debida en el registro. La excepción es Uruguay, donde la personería jurídica nace con el propio acto de constitución.





el que la nueva organización sindical debe cumplir un conjunto de requisitos, entre ellos, que los contenidos de los estatutos se ajustan a los requerimientos exigidos en la ley.

De esta forma, el Ministerio de Trabajo desempeña funciones de control y fiscalización con facultades para paralizar o negar el registro sindical y, por ende, la personería jurídica a la nueva organización, extremos que difícilmente casan, de nuevo, con los principios de autonomía y no injerencia.

Son excepción los países en los que el registro de las organizaciones sindicales son un mero acto administrativo, limitándose los funcionarios responsables a tramitar la inscripción y trasladar al Poder Judicial cualquier dilema de posible ilegalidad relativa a los estatutos o inculcación de derechos de los interesados en el proceso constitutivo, sin que ello implique paralización o no reconocimiento de la nueva organización.

Derecho de libre funcionamiento y actividad interna

Gestión administrativa y financiera. Se constata en varias normativas un detallismo intervencionista, posiblemente innecesario e inadecuado, de las administraciones laborales sobre la gestión administrativa y financiera de las organizaciones sindicales, que cabría analizar y revisar desde la mirada de la autonomía sindical y la no injerencia.

En la mayoría de los países la normativa exige a las organizaciones sindicales: *la aprobación del presupuesto anual en Asamblea de los socios; gestionar los fondos ajustándose a determinadas reglas; rendir cuentas periódicas públicamente; depositar los fondos en cuentas bancarias determinadas; llevar al día libros de contabilidad y registro debidamente autorizados y supervisados por funcionarios del Ministerio de Trabajo; o informar de la gestión financiera a las autoridades administrativas de Trabajo disponible.* En Colombia y Honduras se determina cantidades referenciales obligatorias.

Resalta el caso de la obligación de coacción del tesorero elegido a favor del

sindicato “para garantizar el manejo de los fondos” como se preceptúa en Colombia y en Honduras.

Como elemento positivo se resalta el hecho de que en la mayoría de países se contempla en la norma el descuento de la planilla por el empleador de la cuota sindical y su depósito y entrega a los sindicatos.

Llama la atención, entre las obligaciones impuestas, las relativas a tener que llevar determinados libros (relación de afiliados, actas de asambleas, sesiones de Comités Ejecutivos, cuentas y balances, entre otros), expedidos y sellados por el Ministerio de Trabajo, al que deben presentarse periódicamente, normalmente cada año, y siempre que sea solicitado de oficio a petición de los funcionarios revestidos de tal competencia, para su supervisión y fiscalización. Esto sucede en ocho países⁷.

En este caso, se podría interpretar que el Ministerio de Trabajo está desempeñando funciones propias de órganos de control y fiscalización sindical y, según en qué actuaciones de los Tribunales Laborales de Justicia.

Asimismo, sobresale la obligación de depósito bancario⁸ de los fondos sindicales en determinadas entidades bancarias, y no en otras, especialmente cuando en la norma no se estipula como referencia sino como obligación, y la fijación de topes para el flujo diario de caja.

Órganos de decisión y toma de decisiones.

En casi todos los países la norma detalla, hasta niveles propios de los estatutos o incluso reglamento sindical, lo siguiente: *la definición de la Asamblea como máximo órgano del sindicato; atribuciones de las asambleas; quórum, porcentajes y procedimientos de convocatorias; validez de las decisiones; periodicidad; procesos de elección; sistemas de votación; e información resultados a las autoridades del Ministerio de Trabajo.*

Este grado de precisión y concreción sobre cuáles han de ser las atribuciones de las asambleas de los sindicatos, podría interpretarse como una interferencia y una evidente intromisión de la norma y las au-

7 Los países donde es obligatoria la teneduría de los Libros son: Bolivia; Chile; Colombia; Costa Rica; Honduras; Nicaragua; Perú; y República Dominicana.

8 Se establece en Chile, Colombia, Honduras, Panamá, República Dominicana y Venezuela con distintos grados de obligatoriedad según país.

toridades públicas en la autonomía y libre voluntad de decisión de los trabajadores y sus organizaciones.

El dilema es si la normativa debe especificar procedimientos y procesos internos de toma de decisiones que deberían, tal vez, ser materia exclusiva de discusión y decisión de los afiliados a las organizaciones sindicales.

Procesos de elección dirigentes. En la mayoría de países, 13 de 20, se establece en la ley o código de trabajo las condiciones⁹ para poder ser electo como miembro de los órganos de dirección, como la edad, la pertenencia al sindicato, periodo de afiliación, estar en activo, no estar afectado por un proceso judicial, ser nacional de origen, etc.

En casi todos se exige que la votación de la elección sea secreta, por mayorías absolutas o relativas, se fija la duración de los mandatos y, en algunos, se determina incluso cuáles son las atribuciones que deben asignárseles y sus obligaciones de informar y rendir cuentas a los afiliados y a las autoridades pública, entre otras estipulaciones.

En cuanto a la duración de los mandatos de las Juntas Directiva se establece en 8 países, especificando si pueden ser reelectos o no y en 4 se referencia el número de su composición hasta establecer una escala en función del número de trabajadores existentes en la empresa, caso de Chile.

Respecto al proceso electoral Argentina y Brasil, junto a Chile son los países donde se pone mayor énfasis y en Venezuela hay una norma específica que regula los procesos electorales de las organizaciones sindicales, siendo responsable el Consejo Nacional Electoral (CNE) de su supervisión y control en nombre del Gobierno.

En 5 países se contempla la obligación de informar a las autoridades de trabajo o su intervención en determinadas circunstancias. Llama la atención la obligación de comunicar por escrito, con una antelación de 15 días, al empleador o empleadores las

fechas previstas de las elecciones por parte de los candidatos, en Chile.

La cuestión, es si la normativa ha de paupar, encorsetar, o no la voluntad y decisión libre de las organizaciones sindicales en un tema central de su autonomía de funcionamiento como son los procesos electorales internos de cada una de ellas.

En cambio, es llamativo que solo en un país, Argentina, la norma establezca exigencias de cupos de género, exigiéndose un mínimo de 30% de mujeres en todas las candidaturas a los órganos de dirección.

Finalidades y procesos de elección. Prácticamente en los veinte países, con distintas matizaciones y enfoques, las normativas suelen precisar las finalidades o funciones esenciales, reconocidas como derechos de las organizaciones sindicales, en un tono más declarativo que garantista.

Normalmente las atribuciones reconocidas son: *representar; organizar; presentar reivindicaciones o canalizar aspiraciones; negociar y celebrar convenciones colectivas o pactos colectivos; declarar la huelga; asesorar; celebrar contratos; formar y promover la educación gremial, técnica; velar por el cumplimiento y perfeccionamiento de las leyes; facilitar el entendimiento entre trabajadores y empleadores; o procurar el mejoramiento de las condiciones de empleo y vida de los trabajadores.*

A las Federaciones, se les reconoce la representación de los intereses generales y la participación en organismos estatales o no estatales, sectoriales o nacionales.

Además de las comunes hay específicas como en Chile donde se plantea: *la propuesta del mejoramiento del sistema de prevención de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y a instituciones de previsual de salud.*

Quizás, lo relevante sea el conjunto de prohibiciones que se establecen literalmente

⁹ Ejemplos: En Guatemala se estipula "En la asamblea general se eligen a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo por periodos no mayores de 2 años. Dichos miembros sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto después de haber transcurrido 2 periodos". En Honduras: "y haberlo ejercido (se refiere a la profesión u oficio) normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior; saber leer y escribir; tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso". República Dominicana: "El consejo directivo se compone, por lo menos, de 3 miembros, elegidos por la asamblea general para un período que no debe exceder de 2 años".



en las normativas de nueve países¹⁰ entre las que destaca la limitación de la actividad política de las organizaciones sindicales y la pretensión de circunscribir la acción sindical estrictamente a los asuntos económico-sociales. Dos ejemplos, Paraguay y Costa Rica.

En Paraguay: Se prohíbe a los sindicatos “terciar en asuntos políticos de partidos o movimientos electoralistas y en asuntos religiosos”.

En Costa Rica:

- “Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico – sociales”.

- “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Sobre el particular cabe interrogarse:

- Debe una ley definir y acotar cuáles han de ser los objetivos o las finalidades de las organizaciones sindicales y establecer límites y pautas, directa o indirectamente, a la programación de las actividades sindicales.

- Sería suficiente, y más coherente con los principios de autonomía y no injerencia, una exigencia de cumplimiento del marco constitucional y un procedimiento Judicial para los supuestos de incumplimiento o contradicción.

Derecho de libertad de actividad externa: derechos de negociación colectiva y de huelga

Derecho de negociación colectiva. En algunas normativas laborales existen prohibiciones taxativas tales como: “queda absolutamente prohibido a toda organización sindical cualquier actividad que no se concrete al fomento de los intereses económico-sociales”; “los sindicatos deben mantener su independencia de los partidos políticos”; “no terciar en asuntos políticos de partidos o propagar ideas lesivas a la soberanía nacional”; y, “queda prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer de comerciantes con ánimo de lucro”.

De estas limitaciones a la acción sindical, con prohibiciones tan drásticas, se puede derivar una violación clara de la libre actividad sindical, y, nuevamente, de los principios de autonomía y no injerencia.

Sobre los posibles contenidos objeto de negociación colectiva hay cinco países que los remiten a la voluntad de las partes y, en el resto, se establecen referencias formales obligatorias como el número de afectados, ámbito o vigencia. De éstos, en algunos, además se detallan materias que necesariamente han de tratarse, como mínimos y/o límites.

En Chile, por ejemplo, no serían válidos “los acuerdos relativos a la organización o administración de la empresa”, por ser consideradas competencias exclusivas del empresario y no objeto de negociación con las organizaciones sindicales y los trabajadores.

Sobre la validez de las cláusulas que supongan beneficios para los afiliados son procedentes en Argentina, Honduras, México y Venezuela, y nulas o ilícitas en Costa Rica, el Salvador, Haití y República Dominicana. En el resto de países no se han encontrado menciones en las normas examinadas.

La regulación sobre los procesos de negociación colectiva estipula que previamente ha de presentarse el “pliego de peticiones”, “proyecto de pacto o de convenio colectivo” o “solicitud de negociación con peticiones”. Sucede en todos los países menos en Argentina, Honduras y Uruguay, donde se remite al acuerdo entre las partes.

Presentados los “pliegos de peticiones” se inicia la etapa de “trato directo” o “arreglo directo” o el proceso de negociación, dependiendo del país.

Suelen establecerse plazos para cada etapa del proceso: “presentación de las peticiones y respuesta del empresario; etapa de “trato o arreglo directo” del “Pacto Colectivo”, “Convenio Colectivo”, “Convención Colectiva; y las posteriores de conciliación y arbitraje.

Exceptuando a México, donde ejemplares de los textos de los convenios colectivos se han de depositar para su registro en las Juntas de

¹⁰ Los países donde la normativa estipula explícitamente algún tipo de prohibición de la actividad sindical son: Brasil; Costa Rica; EL Salvador; Honduras; México; Nicaragua; Paraguay, Perú y República Dominicana.

Conciliación y Arbitraje, en el resto de países se han de entregar al Ministerio de Trabajo, bien para su registro y publicación o para su validación y posterior registro y publicación.

La consideración de eficacia general ("erga omnes") de los convenios colectivos o "convenciones colectivas" en los ámbitos personales o subjetivos, es común en Argentina, Brasil y Uruguay, en este caso, si han pactado las organizaciones mayoritarias.

En los otros países, la condición dominante también es la de eficacia general, principalmente en el marco de la empresa, siempre que la negociación proceda a cargo de la organización calificada como mayoritaria.

Cuando el acuerdo es sectorial, la eficacia general suele depender de la representación de las organizaciones sindicales pactantes, un mínimo de dos terceras partes, y de que sea declarada por el Gobierno, como es el caso de Ecuador.

La eficacia limitada es preponderante en algún país como Chile y Ecuador; en Honduras se remite a las partes.

En algunos países se remarca el carácter de fuerza de ley de los convenios colectivos y en todos se reconoce su jerarquía sobre los contratos individuales.

La normatividad sobre la vigencia es variada, va desde la remisión a la decisión de las partes, hasta prefigurar mínimos y máximos, en unos casos en el supuesto de que no la fijen las partes y, en otros, se ponen como obligados.

La conciliación se plantea mayoritariamente como obligatoria cuando el conflicto rebasa los tiempos fijados de la etapa de "trato, arreglo o avenamiento directo". En algunos países se propone como voluntaria, como es el caso de Chile.

Normalmente, los órganos de conciliación son tripartitos, con excepciones como Brasil que son paritarios, con composición y procedimientos de designación o nombramiento diferentes según el país y atribuciones similares, con sede en el Ministerio de Trabajo o el Poder Judicial, como es el caso de Costa Rica, donde es el Juez el encargado de nombrar a los integrantes de los Tribunales

de Conciliación, en base a las propuestas hechas por los empresarios y los trabajadores. Sin embargo, en Nicaragua se nombran "técnicos conciliadores" por el MT.

Lo común del arbitraje es que es optativo. Están las excepciones de la República Dominicana donde "las partes designarán tres árbitros para la solución de todo conflicto no resuelto conciliatoriamente"; Ecuador que será obligatorio si fracasa la negociación colectiva; Chile en las empresas o servicios donde está prohibida la huelga o Colombia cuando se trata de servicios esenciales.

No obstante, en todos los supuestos el laudo será obligatorio y tendrá las mismas consecuencias que un convenio colectivo o convención colectiva.

Es llamativo que en Chile la ley exija que el laudo deba ser necesariamente a favor de la posición de una de las partes, en vez de una aproximación de las diferencias sobre las que no hubo acuerdo.

Quizás, lo más resaltante del resumen de la negociación colectiva, sean las estipulaciones normativas, prohibiendo a las partes el recurso de las acciones directas mientras duren las etapas previstas de negociación.

Las prohibiciones suponen que los empresarios no podrán emprender ningún tipo de represalia contra los trabajadores ni sus representantes como el despido, ni los trabajadores y sus organizaciones realizar ningún tipo de presión, movilización o protesta.

Los términos de "Contrato colectivo", "Convenio colectivo", "Pacto Colectivo" o "Convención colectiva" no suponen necesariamente la misma acepción en todos los países.

La única norma en la que se establece la obligación del cupo femenino en la composición de las comisiones negociadoras es la argentina con el 30%.

Derecho de Huelga. Con las excepciones de Argentina, Brasil y México, donde la normativa es flexible, y Uruguay donde no se ha encontrado norma al respecto, el derecho de huelga o está prohibido como en Cuba (no se ha encontrado precepto) o se halla sometido a severas restricciones y controles, con mayor o menor intensidad, según el país.





Notas comunes para poder ejercer legamente el derecho de huelga:

- *Haber agotado los procedimientos y las etapas de arreglo directo, conciliación y arbitraje*, con variables según el país.

- *Haber sido aprobada en asambleas según los quórum y sistemas de votación previstos*. Es una exigencia, con variantes de porcentajes de quórum, que van desde la mayoría absoluta hasta mayorías calificadas, como en Costa Rica con el 60% de los interesados u Honduras que se establece el 75%. Generalmente, se establece que la votación ha de ser secreta y personal, en algunos, incluso, se señala en qué días debe efectuarse y qué materias han de votarse y cómo.

- *Cumplir con los plazos previstos de convocatoria, preaviso, y realización*. El tiempo que media entre la decisión de la convocatoria y su realización, puede ser excesivo en casi todos los países, lo que implicaría, junto al hecho de que sólo se puede ejecutar en los momentos prefijados y durante el tiempo permitido, la pérdida de eficacia del ejercicio del derecho.

- *Atenerse a los fines previstos y según modalidades establecidas*. No suelen estar permitidas las huelgas generales planteando exigencias al gobierno de carácter político y socio-económico. Normalmente, la huelga permitida debe tener como fines exclusivamente los relacionados con mejoras salariales o de condiciones de empleo, explicitadas en el "pliego de peticiones" o "proyecto de convenio colectivo", o por motivos de incumpliendo reiterado de la normativa laboral por parte del empresario. Sólo en unos pocos está permitida y regulada la huelga de solidaridad.

- *Obligación de garantizar los servicios mínimos en caso de servicios esenciales*. En todos los países la obligación de los servicios mínimos está regulada. El porcentaje de los mínimos para garantizar los servicios esenciales deberá ser negociado por las partes o, en su defecto, serán fijados por las autoridades públicas. Suelen establecerse toques referenciales y listados, generalmente ampliados, de sectores y actividades consideradas servicios esen-

ciales, de los sectores públicos y privados. Hay un grupo de países (Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras y República Dominicana) en los que está prohibida la huelga en los servicios de carácter público esenciales.

Los efectos de la realización de la huelga legal suponen, generalmente, la suspensión de los contratos con la subsiguiente pérdida de haberes salariales durante un período holgado, con las excepciones, de Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Panamá y Perú, donde se reconoce el derecho a la percepción de los salarios de los días de huelga, en algunos de éstos, cuando la huelga sea declarada imputable al patrono por un Tribunal.

En el caso del patrono no podrá despedir o adoptar cualquier tipo de represalia contra los trabajadores huelguistas ni contratar a otros trabajadores para sustituirlos, siempre que la huelga sea legal, salvo en el caso de incumplimiento de los servicios mínimos pactados o dictados por la autoridad competente.

Si la huelga fuera considerada ilegal o declarada ilícita, en la mayoría de países, el empresario estará facultado para despedir a los trabajadores huelguistas sin responsabilidades y para contratar otros trabajadores.

Sorprende la normativa estableciendo que todos aquellos que inciten o promuevan huelgas no ajustadas a la norma podrán ser sancionados, detenidos e incluso ser motivo de cárcel según el país.

Derecho de consulta

El común denominador son los órganos de diálogo tripartitos relativos a la consulta sobre la fijación de salarios mínimos. En segundo plano están los espacios de conciliación y arbitraje (Juntas o Tribunales) y en menos países los Consejos Nacionales de Trabajo o Económico Sociales, en 10 países.

Llama la atención el vacío institucional en países como Chile, y la abundancia de instituciones como Brasil o Costa Rica, lo que necesariamente no es un indicador definitivo de que exista en realidad diálogo social.

Derechos de protección y garantía sindical

La mayor parte de la protección y garantía de la actividad sindical se centra en asegurar a los representantes sindicales el puesto de trabajo, la estabilidad, en condiciones similares, mientras dure el período de su mandato, más un tiempo adicional desde el cese de las responsabilidades para los que hubiesen sido electos.

No en todos los países se les reconoce a todos los integrantes de los órganos de dirección el fuero, hay países en los que se establece un número determinado, a veces en función del número de afiliados o trabajadores que representan.

En seis normativas se reconocen permisos o licencias a los representantes para que puedan desempeñar las responsabilidades sindicales encomendadas, ausentándose del lugar de trabajo, por tiempos determinados acumulables o durante todo el mandato, con derecho o no a percepción de salarios según en qué situaciones.

En 15 de los 20 países también se establecen protecciones para los promotores de la constitución de organizaciones sindicales durante el proceso constitutivo, y un tiempo posterior, que varía en cada país, con la exigencia de cumplir determinadas funciones, esencialmente de información. Hay países en los que la protección es para todos los trabajadores participantes y para quienes se sumen o incorporen, y otros en los que se establece un número determinado de aforados.

En 10 países se hace una breve referencia a que el empresario ha de facilitar, en la empresa, un lugar apropiado para la actividad sindical y un punto idóneo para información sindical.

En casi todos los países se confecciona un listado de posibles prácticas empresariales consideradas desleales a la libertad sindical de los trabajadores aforados, previéndose sanciones, hasta la detención en Guatemala, a la vez que se estipula la restitución inmediata de los derechos violentados y la urgente reparación de los posibles daños causados.

II. Conclusiones

Primera. En casi todos los países, las posibilidades de organización y afiliación sindical las determinan esencialmente las normas y no la libre voluntad individual y colectiva de los trabajadores, porque las leyes:

- Exigen mínimos para constituir organizaciones de base que suponen excluir a la mayoría o a elevados porcentajes de trabajadores ocupados de poder ejercer, directa o indirectamente, este derecho, en el ámbito de la empresa y por extensión en los superiores.
- Condicionan su ejercicio al tipo de contrato, tamaño de la empresa y cumplimiento de mínimos.
- Imponen a los trabajadores un sistema de organización y afiliación determinado, sin oportunidad de poder optar legalmente a otras opciones organizativas y de afiliación.
- No contemplan la afiliación de los trabajadores desempleados.
- No reconocen la libre afiliación individual directa y prefigura la colectiva, salvo excepciones.

En síntesis, en las normativas ordinarias no siempre se respeta el derecho de organización y afiliación como derecho humano laboral fundamental individual y colectivo inherente a todos los trabajadores, sin exclusiones.

Por ejemplo, si un grupo de trabajadores de distintos sectores decidieran constituir una central sindical y determinar un sistema organizativo basado en estructuras sectoriales/territoriales con variantes de organización en el ámbito de la empresa, según su tamaño, sector o número de afiliados, con reconocimiento de la afiliación directa, cuyo registro y personería jurídica fuese integral y extensiva a todas las organizaciones que la conformen, en la mayoría de países no procedería su legalidad con las normativas vigentes.

En consecuencia, los derechos de organización y afiliación sindical estarían regulados en América Latina y el Caribe, de forma restringida y dirigida, en casi todos los países, también en el sector privado, representando una barrera al crecimiento y desarrollo sin-





dical, libre y autónomo, y particularmente del sindicalismo de orientación sociopolítica.

Segunda. Llama la atención que en las normativas de algunos países se confieran facultades a las autoridades públicas para que puedan intervenir y ejercer control de determinadas áreas de la gestión administrativa y financiera, y sobre los procesos electorales internos, entre otros asuntos propios de las organizaciones sindicales, mientras se prohíbe la acción sindical política y las exigencias generales de carácter socioeconómico que puedan cuestionar decisiones consideradas materia exclusiva gubernamental.

Tercera. Es preocupante que las normativas no prevean y fomenten la negociación colectiva en todos los ámbitos de las relaciones laborales, prioritariamente en el nivel sectorial, como si sucede en Argentina, Brasil y Uruguay y en algunos sectores de otros países. Superar las actuales tasas de cobertura de la negociación colectiva requiere, entre otros factores, situar el predominio de la negociación en el ámbito sectorial, como única posibilidad de amparar a todos los trabajadores ocupados.

Es muy difícil que exista desarrollo sindical sin negociación colectiva. Poner límites normativos a la negociación colectiva, directos e indirectos, es poner obstáculos a la mejora de las condiciones de empleo y vida de los trabajadores y, a la democratización de las relaciones laborales y al sindicalismo.

Un sistema normativo que circunscribe la organización sindical y la negociación colectiva al ámbito de la empresa, y deja a la mayoría de la población ocupada al margen, es un sistema perverso que reduce el derecho de la negociación colectiva a la mínima expresión, cuyo resultado inmediato es obviamente la baja tasa de cobertura con un impacto negativo estructural en las condiciones de empleo y vida de los trabajadores.

Es inviable un escenario de negociación colectiva amplio en cobertura, vigoroso en contenidos, con resultados e impactos positivos para los intereses de los trabajadores, en cualquier país, sino es esencialmente

sectorial, por las posibilidades de alcance objetivo y subjetivo.

Cuarta. Peciara que la mayoría de normativas estuvieran impregnadas de prejuicios contra el derecho de huelga al no reconocerse en plenitud. En casi todos los países, el derecho de huelga se halla sometido a un conjunto de cortapisas que, sin duda, mellan la eficacia de su fundamento.

Prohibir o no permitir el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores, sea en determinadas empresas o sectores, previamente o durante la etapa de trato directo, negociación, conciliación o arbitraje, de un convenio colectivo o cualquier otro conflicto colectivo, significa negar a los trabajadores la posibilidad de paliar el desequilibrio de poder existente en las relaciones de empleo a favor del empresario, e implica neutralizar la esencia del derecho en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Quinta. Parece que existe en las normativas un déficit institucional del diálogo social tripartito. Solo en parte de los países se contempla la creación de órganos tripartitos permanentes de consulta y diálogo sobre las materias socio-laborales y económicas que afectan al mundo del trabajo y las relaciones de empleo.

En la mayoría de países, la institucionalidad tripartita de la consulta y diálogo tiene que ver con la fijación del salario mínimo y con la participación en procesos y Juntas o Tribunales de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos laborales originados.

Sexta. Se puede sustentar que la normativa sobre garantías y protección de los principios y derechos de libertad sindical no sería suficiente en la mayoría de los países porque no siempre se estipula, por ejemplo que:

- Los derechos sindicales de Libertad Sindical, incluidos los de negociación colectiva y huelga, son derechos humanos laborales fundamentales y, como tales, han de jerarquizarse, respetarse y cumplirse.
- Todos los trabajadores estarán siempre protegidos en el ejercicio de sus derechos sindicales, no pudiendo ser despedidos ni

desmejorados en sus condiciones de trabajo o traslados por estas razones, correspondiendo, en caso de denuncia por supuesta vulneración, la carga de la prueba al empresario ante los Tribunales facultados.

- Cualquier denuncia de violación de cualquier derecho sindical será vista y fallada en recurso de amparo por vía de urgencia.
- Toda violación de los derechos sindicales será de inmediato subsanada y reparados los daños causados al trabajador o trabajadores a la brevedad.
- La aplicación de sanciones y medidas eficaces y operativas en la prevención y penalización de las violaciones de la libertad sindical.

III. Recomendaciones

1. Sugerir que se evalúe por las organizaciones sindicales interesadas, si la normativa que exige "pisos mínimos" para constituir una organización sindical, condiciona la afiliación, individual y colectiva, e impone un sistema organizativo, supone o no una restricción de los principios de autonomía, de no injerencia y libre organización como mejor convenga a los fines propios de los trabajadores, y si esto representa o no un grave obstáculo del pleno ejercicio de los derechos de constitución, organización y afiliación individual y colectiva.

2. Sugerir que, asu vez, se efectúe un análisis sindical de la normativa vigente para evaluar si el derecho de la libertad de acción interna está suficientemente garantizado o, por el contrario, faculta la intromisión y control de las autoridades del funcionamiento interno de las organizaciones sindicales.

3. Sugerir que se analice si los derechos de libertad de acción externa están plenamente reconocidos y garantizados por las normas o, de lo contrario, se restringen (cuando no son prohibidos), en el caso del derecho de libre reivindicación, manifestación y acción, y en particular de los de negociación colectiva y huelga.

4. Constatar la valoración, sindical y jurídica, de los preceptos legales que en materia de libertad sindical hagan las organizaciones sindicales, e incorporar sus observaciones,

para enmendar, actualizar o complementarlas conclusiones del Informe provisional.

5. Promover las propuestas de cambios legislativos que las organizaciones sindicales elaboren con el fin de garantizar el pleno ejercicio de los principios y derechos de la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga.

6. Incorporar al análisis, jurídico y sindical, el grado de cumplimiento de las recomendaciones y observaciones de los Órganos de Control de Normas de la OIT, en general sobre las violaciones, y en particular aquellas que tienen que ver con la incompatibilidad de preceptos normativos con principios y derechos de la Libertad Sindical.

ANEXO: Fuentes Consultadas

Textos Constitucionales: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, y Venezuela.

Textos de las normativas laborales ordinarias nacionales siguientes:

Argentina: Ley 14250 de convenciones colectivas de trabajo; Ley 14786, de conciliación obligatoria y arbitraje; Ley 23546, de procedimiento de la negociación colectiva; Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales; Ley 25.674, Cupo Sindical Femenino sindical, de 2002; Ley 25877 sobre Ordenamiento del Laboral, de 2004; y Reglamentación 467/88 de la Ley 23551.

Bolivia: Ley General del Trabajo (1942) actualizada, Reglamento de la LGT (1943) actualizado; Ley 3352 (2006) y D.S N° 29539 (2008) sobre el Fuero Sindical.

Brasil: Decreto N° 5452 (1943), actualizado /Consolidación de Leyes del Trabajo; y "Lei n° 7783, de Greve" (Huelga).

Chile: Código de Trabajo actualizado (D.E.L N1 1(2002).

Colombia: Código de Trabajo actualizado, texto consolidado; Reglamento actualizado; y Sentencia Constitucionalidad n° 201/02.

Costa Rica: Código de Trabajo (1943) actualizado.





Cuba: Ley n° 49, Código de Trabajo, actualizada; Reglamento de la Ley; y DL (2002), "procedimientos colectivos".

Ecuador: Código de Trabajo (actualización 2005).

El Salvador: Código de Trabajo (1972) actualizado.

Guatemala: Código de Trabajo (2001) actualizado.

Haití: Decreto 24/02/1984 actualizado, Código de Trabajo.

Honduras: Código de Trabajo, Decreto n° 189 /1959) actualizado.

México: Ley Federal del Trabajo (1970), actualizada.

Nicaragua: Código de Trabajo actualizado; y Reglamento de Asociaciones Sindicales (1997).

Panamá: Código de Trabajo (1971) actualizado.

Paraguay: Código de Trabajo actualizado (Ley n° 213/93).

Perú: Ley de Relaciones Laborales de Trabajo (D.S n° 010-2003) y Reglamento de la Ley.

República Dominicana: Código de Trabajo actualizado (Ley n° 1692 (1992) y Reglamento Aplicación (Decreto n° 25893-19939 actualizado).

Uruguay: Ley 18.566 (2009) sobre Negociación Colectiva; Ley n 17.940 (2006) so-

bre Libertad Sindical; y Ley 16.736 (1996) del "Presupuesto Nacional", del art. 412 sobre sanciones por infracciones.

Venezuela: Ley Orgánica del Trabajo (2002); Reglamento de LOT; y Resolución 72009 sobre los "procesos de elecciones sindicales supervisadas por el CNE.

Publicaciones OIT:

"Panorama Laboral 2010- América Latina y el Caribe". Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

"La Libertad Sindical- Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT".

"El derecho del Diálogo Social". Autores: Humberto VillasmilPrieco; Lars Johansen; Blanca Peralta.

"La Libertad Sindical en Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación". Autor: Alfredo Villavicencio. 2ª Edición con el apoyo del apoyo del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT.

Webs consultadas

www.trabajo.gob.ar

www.cdes.gov.br

www.mintrab.gov.cl

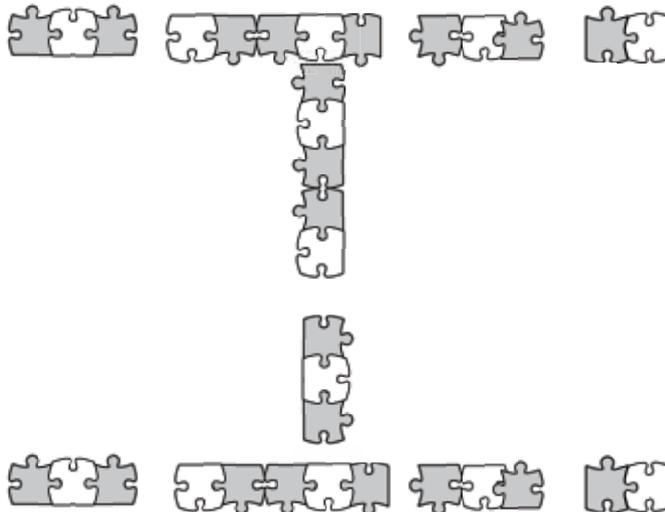
www.ilo.org

www.oit.org.pe

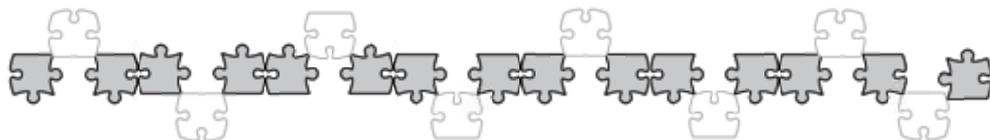
www.cinterfor.oit.org

www.oit.org.pe/actrav

www.oit.org.pe/actravproyecto



PANORAMA NORMATIVO DE LOS DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN AMÉRICA LATINA



Carlos Ledesma Céspedes,
colaborador

Carmen Benítez Gambirazio,
experta en formación en la oficina regional Lima

I. Introducción normativa

En materia de derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras del Estado¹ se ha producido una importante evolución normativa en el derecho del trabajo y, además, en el derecho administrativo. En un primer momento se consideró que el derecho a constituir una organización sindical o afiliarse a la organización sindical de su elección (derecho de sindicación) para participar colectivamente de forma directa en la regulación de sus condiciones de trabajo (negociación colectiva) y/o presionar a su contraparte -el empleador- en la defensa de sus legítimos derechos e intereses (huelga), era sólo de titularidad de los trabajadores de las empresas privadas, y que los trabajadores del Estado no gozaban de tal derecho en la medida que sus condiciones de trabajo se regulaban bajo un esquema completamente distinto al previsto entre el trabajador y la empresa privada, en el mar-

co de una lógica estatutaria Estado-servidor o funcionario público.

Actualmente, la normativa internacional y la mayoría de las normativas nacionales reconocen la titularidad de los derechos sindicales de los trabajadores y de las trabajadoras del Estado, con la posibilidad de regular ciertas modalidades propias de su ejercicio en atención a las particularidades del Estado. Los principales tratados internacionales de derechos humanos reconocen plenamente que los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga son derechos humanos de titularidad de todas las personas (sin distinción alguna sobre si trabajan en una empresa privada o en el Estado). La OIT y la doctrina especializada en la materia reconocen, además, la existencia de una relación de interdependencia entre los derechos sindicales y los demás derechos humanos en la medida que se identifica que no

1 Por trabajador del Estado o trabajador del sector público o trabajador público se comprende a todos aquellos trabajadores asalariados que trabajan en las entidades públicas o empresas públicas que conforman el aparato estatal.
2 ERMIDA URIARTE, Oscar y VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *Sindicatos en libertad sindical*. Lima: ADEC / ATC, p. 26; OIT. *Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las libertades civiles*. [Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1970]; Conferencia Internacional del Trabajo N° 79. *La democratización y la OIT*. Memoria del Director General, 1992, p. 24.





es posible el real ejercicio de aquellos sin la preexistencia efectiva de éstos y viceversa.²

Un número importante de países latinoamericanos ha reconocido en sus normativas nacionales la titularidad de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado, con lo cual la discusión en estos países está vinculada a las posibles fórmulas de regulación del ejercicio de tales derechos y, si corresponde o no, establecer modalidades particulares de ejercicio en determinadas categorías de trabajadores o en determinados ámbitos de actuación del Estado, tales como los servicios esenciales o respecto de las posibles materias negociables. En otros países latinoamericanos, en cambio, esta adopción no se ha dado y aún se sigue discutiendo si corresponde o no reconocer la titularidad de los derechos sindicales a los trabajadores del Estado o, incluso, en algunos casos, ni siquiera se discute ello, sino simplemente se prohíbe.

En este marco, el estudio sobre los derechos sindicales de los trabajadores del Estado en América Latina es un tema complejo por la heterogeneidad de situaciones normativas presentes en cada país y por la existencia de una brecha importante entre lo que se reconoce en la normativa jurídica y lo que sucede en la realidad. A partir de ello, es posible identificar distintos niveles de institucionalización de los derechos

sindicales de los trabajadores del Estado en cada país latinoamericano.

La regulación de las relaciones laborales en el ámbito del Estado refleja el compromiso del gobierno con los valores democráticos que debe regir toda sociedad. En esa medida, el Estado en su doble rol de empleador y garante del respeto de los derechos humanos (entre ellos, los derechos sindicales), debe ser ejemplo de las relaciones laborales equitativas inspiradoras del resto de la ciudadanía de un país.

El presente artículo pretende mostrar el panorama normativo de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado en América Latina e identificar algunos de los problemas jurídicos y extrajurídicos que restringen su ejercicio en dicho ámbito. Para ello, el orden de presentación del presente artículo comprende en primer lugar la identificación de la normativa internacional y las normativas nacionales que reconocen y regulan los derechos sindicales de los trabajadores del Estado. Luego de ello, se menciona algunos de los problemas jurídicos y extrajurídicos denunciados por los representantes de los trabajadores del Estado por restringir el ejercicio de tales derechos. Finalmente, se presentan algunos detalles de la situación normativa de los trabajadores de este sector en Perú.

II. Normativa de los derechos sindicales aplicable al ámbito del sector público

II.1. Normativa internacional de los derechos sindicales aplicable al ámbito del sector público.

La normativa internacional puede clasificarse en función a su ámbito (mundial y regional) y a su contenido (genérico y específico)³. A continuación se identificará la normativa internacional de los derechos sindicales - aplicable plenamente a favor de los trabajadores del Estado de los países latinoamericanos-en función a esta doble clasificación.

II.1.1 Normativa internacional de ámbito mundial y de contenido genérico.

Los tratados internacionales más importantes sobre derechos humanos de ámbito mundial y de contenido genérico reconocen la titularidad de los derechos sindicales a todas las personas, sin distinguir la naturaleza privada o pública de la relación de trabajo. La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)(art. 23, núm. 4), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y

3 NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, p. 73.



Políticos (ONU, 1966) (art. 22) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966) (art. 8) reconocen el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse o afiliarse al de su elección para proteger y promover sus intereses. Los dos instrumentos reconocen además, que el ejercicio de este derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El segundo instrumento reconoce expresamente en el inciso d) del artículo 8 el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Por último, tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22) como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8) señalan que nada de lo dispuesto en su regulación autorizará a los Estados Partes en el convenio 87 de la OIT a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

II.1.2 Normativa internacional de ámbito mundial y de contenido específico.

La normativa internacional de ámbito mundial y de contenido específico en materia de derecho sindical es la comprendida por el sistema normativo internacional de la OIT, conformada por los instrumentos normativos internacionales adoptados por la Organización, interpretados de conformidad con los pronunciamientos de sus órganos de control.

El derecho de sindicación es reconocido en el Convenio 87 (OIT, 1948) a favor de

los trabajadores, “sin distinción alguna” y “sin autorización previa”.⁴ Sobre ello, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante “la Comisión”)⁵ y el Comité de Libertad Sindical (en adelante “el Comité”)⁶ han reconocido que la expresión “sin ninguna distinción” del artículo 2 comprende, tanto a los trabajadores del sector privado, como a los del sector público.

El derecho de negociación colectiva es reconocido de forma genérica a favor de las organizaciones de trabajadores en los Convenios 98 (OIT, 1949) y 154 (OIT, 1981)⁷ y la Recomendación 163 (OIT, 1981), y de forma específica a favor de las organizaciones de trabajadores de la administración pública en el Convenio 151 (OIT, 1978) y la Recomendación 159 (OIT, 1978). El Convenio 151 (art. 1.2 y 1.3) establece que la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto sus garantías se aplican a: (i) los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos, (ii) los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial (iii) a las fuerzas armadas y a la policía.

No obstante, las particularidades de la administración pública -las que pueden dificultar la negociación colectiva en dicho ámbito⁸ y por lo cual el artículo 7 del Convenio 151 admite cierta flexibilidad en la elección de las modalidades de determinación de las condiciones de empleo- los órganos de control han anotado que se debe dar prioridad a la negociación colectiva para determinar las condiciones de empleo en el sector público.⁹

El Comité ha reconocido que, en determinadas circunstancias –motivos imperiosos de interés económico nacional-, la negociación

5 La Comisión señaló en el Estudio General de 1994 sobre libertad sindical y negociación colectiva que los derechos previstos en el Convenio 87 deben garantizarse a los empleados públicos, incluyendo a los funcionarios públicos, a los trabajadores de los servicios públicos y de las empresas públicas (Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión 1994. Libertad sindical y negociación colectiva. Informe III (Parte 4B), p. 24).

6 Informe 300, caso 1844, § 240; Informe 308, caso 1900, § 182; Informe 327, caso 1865, § 485; Informe 333, caso 2229, § 108.

7 Sobre el particular itinerario de las normas de la OIT en materia de negociación colectiva de los trabajadores públicos, véase lo señalado por GERALDO VON POTOBOSKY en: GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios. Ginebra: OIT, 2000, pp. 51-52.

8 Sobre ello: Informe 287, caso 1617 (1993). Además véase: GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio., Ob. Cit., pp. 52-53.

9 Informe 284, caso 1605, § 505, a); caso 1606, § 548, a); y caso 1616, § 641, a); Informe 292, caso 1722, § 549.



colectiva de las condiciones salariales en el ámbito del sector público puede estar sujeta a ciertas restricciones, las cuales deben cumplir determinadas condiciones:¹⁰ (i) debe aplicarse como medida de excepción, (ii) limitarse a lo indispensable, (iii) no exceder de un período razonable e (iv) ir acompañada de garantías adecuadas que protejan el nivel de vida de los trabajadores que puedan resultar más afectados.¹¹

El derecho de huelga no ha sido reconocido expresamente por los convenios de la OIT, sin embargo, los órganos de control han subrayado que la huelga es un derecho indisoluble del derecho de sindicación protegido por el convenio 87.¹² En el caso de los trabajadores del Estado, el Comité ha señalado que su ejercicio puede limitarse en la medida en que pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias en los siguientes dos supuestos:¹³ (i) cuando se trate de la función pública -sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado- o (ii) cuando se trate de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población).

El Convenio 87 reconoce a la organización sindical plena autonomía en su estructura y funcionamiento interno (en materia de redacción del estatuto, de elección de sus representantes, de constitución de federaciones o confederaciones y de no sujeción a disolución o suspensión por vía administrativa) y en la formulación de su programa de acción. Los órganos de control, a su vez, han señalado que el Estado debe abstenerse de toda conducta intervencionista que coarte el ejercicio legítimo de los derechos sindicales.

Por último, los instrumentos normativos de la OIT reconocen los mecanismos de tutela del ejercicio de los derechos sindicales (protección contra la discriminación antisindical, contra los actos de injerencia y las facilidades sindicales) de forma genérica a favor de los trabajadores y sus representantes sindicales en los convenios 98 (artículos 1 y 2) y 135 (artículos 1 y 2) y la Recomendación 143, y de forma específica en el ámbito de la administración pública en el convenio 151 (artículos 4, 5 y 6) y la Recomendación 159.

Los convenios internacionales del trabajo de la OIT son tratados internacionales, por lo cual detentan la máxima jerarquía jurídica, una vez incorporados en el derecho interno de aquellos países que los hayan ratificado según el procedimiento correspondiente. Asimismo, en virtud de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998) todos los países miembros de la OIT, están obligados a respetar, promover y hacer realidad los derechos allí reconocidos.

II.1.3 Normativa internacional de ámbito regional y de contenido genérico.

Los principales tratados internacionales de ámbito regional en las Américas y de contenido genérico reconocen también los derechos sindicales a favor de todos los trabajadores, sin distinguir la naturaleza privada o pública de la relación de trabajo. La Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1948) reconoce en el artículo 45 inciso c) que los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

La Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José) (OEA, 1969) reconoce en el artículo 16 numeral 1 el derecho de todas las personas a asociarse

10 Informe 286, caso 1624, § 223; Informe 292, casos 1715 y 1722, §§ 187 y 547 respectivamente; Informe 297, caso 1758, § 225.

11 Sobre la base de dichas condiciones, el Comité se ha pronunciado en distintos casos de medidas de control del incremento de los salarios por vía legislativa, indicando que las restricciones a la negociación colectiva que no cumplan con las condiciones señaladas no son compatibles con los principios y derechos previstos en los Convenios de la OIT interpretados de conformidad a los pronunciamientos de sus órganos de control. Informe 297, caso 1758 (1995); Informe 357, caso 2690 (2010).

12 Estudio general del año 1994 de la Comisión (Ob. Cit., pp. 71-73) e Informe 311, caso 1954, § 405, del Comité de Libertad Sindical.

13 Recopilación de decisiones y principios del Comité [...]. 2006, §§ 573, 576 y 577.



libremente con fines laborales. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (OEA, 1988) reconoce en el artículo 8 el derecho de sindicación y el derecho de huelga. Estos dos últimos instrumentos internacionales señalan que el ejercicio de estos derechos sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás.

II.1.4 Normativa internacional de ámbito regional y de contenido específico.

Todavía no existe en América Latina una norma jurídica de ámbito regional y de contenido específico sobre los derechos laborales y, en particular, sobre los derechos sindicales. A nivel subregional, la Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998) (artículos 8, 9, 10 y 11) reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga a favor de todos los trabajadores y las organizaciones sindicales que los representan, señalando que los Estados Partes deben abstenerse de cualquier injerencia en la creación y gestión de las organizaciones constituidas.

II.2 Normativas nacionales de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado en América Latina

En los países latinoamericanos analizados, la situación normativa de los trabajadores del Estado comprendidos en el ámbito de aplicación del código del trabajo se asemeja a la situación normativa de los trabajadores del sector privado. Tanto la constitución como el propio código del trabajo reconocen plenamente sus derechos sindicales. En el caso de los trabajadores

del Estado comprendidos en el ámbito de aplicación del estatuto del servicio civil, se ha identificado en la región una heterogeneidad de situaciones normativas respecto de sus derechos sindicales.

En materia de derecho de sindicación, la mayoría de las constituciones reconoce la titularidad individual del derecho a la categoría general de "trabajadores". Sólo un número reducido de constituciones reconoce el derecho expresamente a los trabajadores del sector público.¹⁴ Algunas constituciones precisan además, que el derecho se ejerce con la simple inscripción de la organización sindical en el registro correspondiente, sin necesidad de autorización previa.¹⁵ La mayoría de las constituciones excluye del ámbito subjetivo del derecho de sindicación al personal de las fuerzas militares y policiales. Otras excluyen del ámbito subjetivo a otras categorías de trabajadores, entre ellos: los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargo de confianza o de dirección, los magistrados, jueces y fiscales.¹⁶ Asimismo, otras limitan el ámbito objetivo del derecho individual de sindicación al restringir la libertad de constituir las organizaciones que los trabajadores estimen conveniente o afiliarse al de su elección.¹⁷

En materia de derecho de negociación colectiva y derecho de huelga, la mayoría de las constituciones reconoce y garantiza tales derechos de forma genérica. Sólo algunas reconocen tales derechos expresamente a favor de los trabajadores del sector público.¹⁸ La mayoría excluye del ámbito subjetivo del derecho de huelga al personal de las fuerzas armadas y policiales. Algunos excluyen además otras categorías de trabajadores públicos, ya sea de forma expresa¹⁹ o de forma implícita al excluirlas del ámbito subjetivo del derecho de sindicación (las cuales han sido mencionados líneas arriba). Las de Chile y El Salvador prohíben expresamente el ejercicio

14 Brasil: art. 37.6, El Salvador: art. 47, Paraguay: art. 56 y Perú: art. 42 ("servidores públicos").

15 Argentina: art. 14 bis., Colombia: art. 39, Guatemala: art. 102, Paraguay: art. 56 y Venezuela: art. 95.

16 El Salvador: art. 47, Honduras: art. 319, Perú: art. 42, art. 153 y Venezuela: art. 256

17 La constitución de Ecuador (326.9) prohíbe la creación de más de una organización sindical que represente al sector laboral en el ámbito de las instituciones del Estado. La constitución de Brasil (art. 8 núm.2) prohíbe la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de una categoría profesional o económica, en la misma base territorial.

18 Brasil: art. 37.7, Guatemala: art. 116, México: art. 123.B.X, Perú: art. 42, Paraguay: art. 98, Venezuela: arts. 96 y 97.

19 Honduras: art. 319, Perú: art. 153.



del derecho de huelga de los trabajadores públicos y municipales.²⁰ La mayoría reconocen el derecho de huelga ejercido conforme a la fórmula legal prevista en la ley de la materia. Algunas constituciones habilitan al legislador a limitar su ejercicio en el ámbito de los servicios públicos esenciales²¹ mientras que otras simplemente proscriben su ejercicio en este ámbito.²²

En la regulación legal es posible identificar diversos grados de reconocimiento de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado, desde una regulación sumamente restrictiva del ejercicio de tales derechos hasta un reconocimiento pleno de su ejercicio. A continuación presentamos algunos elementos identificados en la regulación legal y, en algunos casos, en la regulación jurisprudencial, en cada uno de los países comprendidos en el presente estudio.

En Argentina, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (Ley 25.164/1999) reconoce y regula los derechos sindicales en el ámbito del empleo público. La negociación colectiva en la administración pública es regulada por la Ley de Convenio Colectivo del Sector Público (Ley 24.185/93), la cual sirvió de marco jurídico para la adopción del Decreto 214/2006 que homologó el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Asimismo, la Ley 25.250 regula la huelga en los servicios esenciales.

En Bolivia, la Ley del Estatuto del Funcionario Público (Ley No. 2027/1999) no menciona ninguno de los derechos sindicales en la sección referente a los derechos de los servidores públicos (art. 7) y excluye de su ámbito los derechos previstos en la Ley General del Trabajo (art. 7, III). Por su parte, la Ley General del Trabajo prohíbe el derecho de sindicación de los funcionarios públicos, cualquiera sea su categoría y condición (art. 104), y prohíbe la suspensión de trabajo en los servicios de carácter público imponiendo la máxima sanción de ley a su contravención (art. 118).

En Chile, el Decreto con fuerza de ley N° 29/2004²³ (art. 84, i) y la Ley N° 18883²⁴ (art. 82, i) prohíben el ejercicio de todos los derechos sindicales de los funcionarios o empleados públicos y municipales, imponiendo la primera ley como sanción la destitución por la infracción de esta prohibición (art. 125, b). En esa línea, la Ley sobre Seguridad del Estado (Ley N° 12.927) sanciona penalmente toda interrupción o suspensión colectiva o huelga en los servicios públicos o los de utilidad pública. En este contexto normativo, la Ley sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado (Ley N° 19296/1994) es aplicable a entidades diferentes a las organizaciones sindicales las cuales han sido prohibidas en dicho ámbito.

En Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo prohíbe a las organizaciones sindicales de empleados públicos la presentación de pliegos de peticiones, la celebración de convenciones colectivas y la declaración o ejercicio de huelga (art. 416). Esta prohibición ha sido declarada compatible con la Constitución por la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencias C-110/94, C-1234/05). El Código del Trabajo además prohíbe el ejercicio de la huelga en los servicios públicos, los cuales son definidos en un sentido sumamente amplio. Sobre ello, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 42.273/2009) ha confirmado la imposibilidad de ejercer la huelga en el caso de los empleados públicos de la administración de justicia, al ser ésta un servicio público esencial conforme a la Ley 276/1996 (art. 125). En este marco normativo se inscribe el Decreto N° 535/2009 el cual reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo de Trabajo y regula los mecanismos de concertación entre los sindicatos de empleados públicos y el Estado.

En Costa Rica, el Código de Trabajo reguló la prohibición de la huelga en los servicios públicos (art. 375). Al respecto, la Sala Constitucional de la Corte Suprema

20 Chile: art. 19.16, El Salvador: art. 221

21 Brasil: art. 9 y 37.7, Colombia: art. 96, Honduras: art. 128.13, Panamá: art. 65 y 316, Paraguay: art. 98, Rep. Dominicana: art. 62.6)

22 Chile: art. 19.16, Ecuador: art. 326.15, Guatemala: art. 116.

23 Que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

24 Ley que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

(sentencias: 1317-98, 5264-2003) reconoció el derecho de huelga de los trabajadores de la administración pública y precisó que el artículo 375 del Código del Trabajo debe entenderse en armonía con lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución, por lo que sólo es posible limitar la huelga en ciertos casos determinados por ley, en observancia de criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad. Por otro lado, la Sala Constitucional (sentencias: 4453-00, 00568-07) ha reconocido la negociación colectiva en el sector público con ciertas limitaciones y en el marco de lo dispuesto en Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el Sector Público (Decreto N° 29576-MTSS).

En Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) reconoce apenas el derecho de los servidores públicos a asociarse y designar a sus directivas (art. 23, f) y el derecho de permiso a los directivos de estas asociaciones (art. 33 párrafo 4), sin hacer ninguna mención a los derechos de negociación colectiva y huelga. Por el contrario, dicha ley prohíbe la paralización a cualquier título de los servicios públicos (art. 24, h), imponiendo como sanción la destitución del servidor público que quebrante esta disposición (art. 48, j) a lo que se suma una posible pena de cárcel según el Decreto 105 (de 7 de junio de 1967).

En El Salvador, un año después de haberse ratificado el Convenio 87 de la OIT (2006) la Corte Suprema de Justicia declaró la inconstitucionalidad de la expresión "sin ninguna distinción" de su artículo 2 por contravenir al artículo 47 de la Constitución que excluía del derecho de sindicación a todos los empleados públicos. Tras una reforma constitucional del artículo 47 se mantiene la exclusión para los miembros de la carrera judicial, para los titulares de las instituciones que integran el ministerio público y, además, a sus adjuntos, agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados, y mantiene la prohibición expresa del derecho de huelga de los trabajadores públicos y municipales

(art. 221). La Ley del Servicio Civil confirma la lista de categorías de trabajadores públicos excluidos por la constitución del derecho de sindicación (art. 73) y regula como causal de despido el hecho de declararse en huelga (art. 53, i).

En Guatemala, el Código de Trabajo excluye de su ámbito de aplicación las relaciones entre el Estado y sus trabajadores (art. 191). La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto 71-86-modificado por el Decreto 35-96) regula de forma restrictiva el ejercicio de huelga, faculta a las entidades públicas la posibilidad de cancelar nombramientos y contratos de trabajo a aquellos que participen en una huelga ejercida fuera de los parámetros establecidos en la ley y prohíbe su ejercicio en los servicios esenciales, los cuales han sido previstos en una lista amplia.

En Honduras, el Código de Trabajo regula de forma restrictiva el ejercicio del derecho de sindicación, prohíbe a las organizaciones sindicales de empleados públicos la presentación de pliegos de peticiones, la celebración de convenciones colectivas y la declaración o ejercicio de huelga (art. 536) y regula de forma restrictiva el ejercicio de huelga en los servicios públicos (art. 554 y ss.). La Ley de Servicio Civil no menciona ninguno de los derechos sindicales.

En México, la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado (que reglamenta el apartado b del artículo 123 de la Constitución) (1963) regula de forma restrictiva el ámbito objetivo de los derechos de sindicación y huelga, y restringe la autonomía colectiva respecto a la libertad de federación y representación. Sobre ello, la Suprema Corte de Justicia aprobó la tesis jurisprudencial N° 43/1999 en la cual declaró que la Constitución consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad en el apartado b del artículo 123 y, por lo tanto, toda norma que prevea la sindicación única viola el principio de libertad sindical en tales términos.





En Paraguay, la Ley de la Función Pública (Ley N° 1626/2000) reconoce los derechos sindicales (art. 49 incisos n y o, art. 51) y regula en particular los derechos de sindicación y huelga, permitiendo además la aplicación supletoria del Código del Trabajo. La Ley de la Negociación Colectiva en el Sector Público (Ley N° 508/1994) regula el ejercicio de la negociación colectiva en este ámbito. Por último, la Ley que aprueba el Presupuesto General de la Nación para el Ejercicio Fiscal 2011 (Ley N° 4.249) regula la posibilidad de celebrar contratos colectivos en materia de remuneraciones siempre que el acuerdo haya seguido el procedimiento establecido en la Ley N° 508/1994 (art. 35).

En Uruguay, la Ley sobre Negociación Colectiva en el Marco de las Relaciones Laborales en el Sector Público (Ley N° 18.508) regula el derecho de negociación colectiva en este ámbito (y precisa que el artículo 57 de la Constitución –que regula los derechos sindicales– rige en el sistema de relaciones laborales en el sector público: art. 1). Por su parte, la Ley de Presupuesto Nacional del período 2010 – 2014 (Ley N° 18.719) y el Acuerdo Marco sobre el Sector Público celebrado por el Consejo de Salarios el año 2010 reconocen la posibilidad de incrementos salariales a través del procedimiento establecido por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público. Asimismo, la Ley de Protección y Promoción de la libertad sindical (Ley N° 17.940), aplicable a los trabajadores del sector público, regula mecanismos de tutela del ejercicio de los derechos sindicales.

En Venezuela, la Ley de la Función Pública (2002) reconoce los derechos sindicales de los funcionarios públicos de carrera de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo (art. 32). Por su parte la Ley Orgánica del Trabajo reconoce la titularidad de los derechos sindicales de los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera y de los obreros al servicio de los entes públicos (art. 8), permite el ejercicio de la huelga en los servicios públicos

cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones (art. 496) y regula la relación entre las cláusulas económicas del convenio colectivo y las previsiones presupuestarias (relación que prevista en la propia Ley de Presupuesto para el Ejercicio Fiscal 2011: art. 38). El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo regula con mayor detalle el procedimiento de negociación colectiva en el sector público. En este marco normativo se identifica la existencia de Convenios Colectivos Marco de los empleados y obreros de la Administración Pública.

Conforme se aprecia, en la región existe una heterogeneidad de situaciones normativas en esta materia. La regulación legal de algunos países prohíbe expresamente el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado (en algunos casos se prohíbe el ejercicio de todos los derechos sindicales y, en otros, se reconoce el derecho de sindicación, pero se prohíbe el ejercicio de la negociación colectiva y/o de la huelga). En otro grupo de países no existe una prohibición legal expresa, pero se identifica una especial reticencia en reconocer tales derechos lo que se traduce en la regulación de su ejercicio en un sentido restrictivo. En algunos países se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito de los servicios esenciales, lo cual afecta a todos aquellos que trabajan en dicho ámbito sin importar la naturaleza jurídica de su relación de trabajo. Por otro lado, un grupo de países reconoce y regula en detalle el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado a través de distintas normas legales (el Estatuto de Servicio Civil, el Código de Trabajo, una ley especial en materia de negociación colectiva e incluso a través de la Ley de Presupuesto Público del Sector Público). En la mayoría de los supuestos mencionados, la regulación jurisprudencial ha contribuido en algunos casos a reconocer y reforzar el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado o, por el contrario, a confirmar y reforzar las restricciones de su ejercicio.

III. Brecha existente entre la normativa jurídica y la realidad

En América Latina existe una brecha importante entre lo que reconoce la normativa jurídica existente a nivel nacional e internacional en materia de derechos sindicales y lo que sucede en la realidad. Se advierte en la región una diversidad de situaciones legales y extralegales que limitan o restringen el ejercicio real de los derechos sindicales por parte de los trabajadores del sector público, lo que muchas veces es superado por la lucha organizada de los trabajadores.

Por ello, lo determinante, a fin de evaluar en qué medida existe un real reconocimiento de los derechos sindicales, es identificar el nivel de ejercicio en la práctica de tales derechos, es decir, cuan efectiva es la posibilidad de que los trabajadores puedan formar las organizaciones que estimen conveniente o afiliarse al de su elección a fin de defender sus legítimos derechos e intereses y participar en la determinación de sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva.

Al respecto, la OIT cuenta con un sistema de mecanismos de control a fin de supervisar y garantizar que los países miembros apliquen los derechos y principios previstos en

sus instrumentos normativos internacionales. Uno de los mecanismos de control consiste en la presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical contra prácticas que afectan a los principios y derechos fundamentales en materia sindical. En el cuadro 2 presentamos los agravios que han motivado la presentación de quejas de parte de organizaciones sindicales del sector público y sobre las cuales el Comité se ha pronunciado en los años 2009, 2010 y 2011.

Asimismo, la Secretaría de Desarrollo Social de la CSA, a través de la Red de Derechos Humanos y Asesoría Jurídica Continental, elaboró un informe en el cual se presenta los resultados de una encuesta realizada a nivel regional en noviembre y diciembre del año 2010 sobre restricciones legales a la sindicalización y negociación colectiva. En dicho informe se presentó las respuestas de los representantes sindicales de un número importante de países latinoamericanos a dos de las preguntas vinculadas directamente con la problemática de los derechos sindicales de los trabajadores del sector público. En los cuadros 1 y 2 se presentan algunos de los obstáculos mencionados en el informe de la CSA.

Cuadro 1

Prácticas legales y extralegales que restringen el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado

Derecho de sindicación	<ul style="list-style-type: none">- Negativa a inscribir a una organización sindical: Informe 360, Caso 2818 (2011-El Salvador)- Elevación del número mínimo necesario para constituir sindicatos en el sector público y congelamiento del reconocimiento e inscripción de 30 organizaciones sindicales: Informe 359, Caso 2751 (2011-Panamá)- Negativa a inscribir una organización sindical: Informe 357, Caso 2522 (2010-Colombia)
Derecho de negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none">- Negativa de las autoridades a negociar colectivamente: Informe 360, Caso 2422 (2011-Venezuela)- Incumplimiento de los acuerdos colectivos celebrados: Informe 360, Caso 2787 (2011-Chile)- Negativa a negociar colectivamente: Informe 357, Caso 2522 (2010-Colombia)- Negativa a negociar condiciones salariales: Informe 357, caso 2690 (2010-Perú)





Derecho de huelga	- Determinación unilateral de los servicios mínimos: Informe 360, Caso 2784 (2011-Argentina) - Imposición de la conciliación obligatoria: Informe 359, Caso 2776 (2011-Argentina)
Actos de discriminación antisindical	- Despidos antisindicales: Informe 360, Caso 2361 (2011-Guatemala) - Despidos antisindicales: Informe 356, Caso 2692 (2010-Chile) - Despidos antisindicales: Informe 356, Caso 2601 (2010-Nicaragua) - Traslados antisindicales: Informe 356, Caso 2681 (2010-Paraguay) - Detención y procesamiento de sindicalistas: Informe 360, Caso 2763 (2011-Venezuela) - Secuestro de representantes sindicales: Informe 358, Caso 2660 (2010-Argentina) - Asesinatos y otros actos de violencia antisindical: Informe 358, Caso 1787 (2010-Colombia)
Actos de injerencia antisindical	- Obstáculos a la libre elección de dirigentes sindicales: Informe 360, Caso 2674 (2011-Venezuela) - Obstáculos a la libre elección de dirigentes sindicales: Informe 357, Caso 2736 (2010-Venezuela) - Negativa de las autoridades a reconocer la junta directiva: Informe 356, Caso 2665 (2010-México)
Facilidades sindicales	- Obstáculos al otorgamiento de facilidades para el descuento de cuotas sindicales: Informe 356, Caso 2718 (2010-Argentina) - Obstáculos al otorgamiento de licencias sindicales: Informe 356, Caso 2614 (2010-Argentina)

Cuadro 2

Obstáculos jurídicos y extrajurídicos que impiden el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores del Estado

1. Desacatamiento de pronunciamientos judiciales favorables por parte de la gerencia de los entes públicos.
2. Los sindicatos (nacionales o provinciales) del sector público sólo pueden negociar contratos colectivos para los afiliados dentro de su propia entidad, no es posible negociar a nivel nacional.
3. Prohibición a los trabajadores del sector público de diferentes regímenes contractuales a que puedan pertenecer a una misma organización sindical o que ellos puedan formar una federación mixta con trabajadores del sector privado.
4. Convivencia de trabajadores con regímenes normativos diferenciados.
5. El cumplimiento de los acuerdos negociados depende íntegramente de la voluntad de las autoridades públicas.
6. Limitación de la negociación colectiva a solo la entrega de memoriales respetuosos.
7. Se establece un requisito exagerado para la formación de una asociación de servidores públicos.
8. Se sujeta la negociación colectiva a la aprobación del consejo de Ministros, quien dicta o autoriza qué es lo que se puede y lo que no se puede negociar entre institución o empresa pública y sindicato.
9. Negociación colectiva fuertemente condicionada en el sector público por la existencia o no de una legislación que establezca mecanismos para llevarla adelante.

IV. Normativa jurídica y realidad de los derechos sindicales de los trabajadores del Estado en Perú

En Perú, la Constitución reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga de forma genérica (art. 28) y además reconoce expresamente los derechos de sindicación y huelga a favor de los servidores públicos (art. 42). Respecto del derecho de negociación colectiva, el Tribunal Constitucional (Exp. N° 008-2005-AI/TC) eliminó cualquier incertidumbre sobre el tema y confirmó la titularidad del derecho de negociación colectiva de los trabajadores públicos y sus organizaciones sindicales y, además, reconoció su compatibilidad con lo previsto por las leyes de presupuesto del sector público.

A nivel legislativo, existen tres regímenes jurídicos distintos que regulan las relaciones laborales de los trabajadores del Estado: (i) la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 726) y la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175), (ii) la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728) y (iii) el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057)²⁵.

El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores públicos es regulado por distintas normas en función al régimen jurídico al cual están comprendidos. Así, los derechos sindicales de los trabajadores públicos comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728 se regulan por la norma encargada de regular los derechos sindicales de los trabajadores de las empresas privadas: la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 011-92-TR).

Los derechos sindicales de los trabajadores públicos comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276 están regulados en distintas normas legales. Su derecho de sindicación es regulado por los Decretos Supremos N° 003-82-PCM, N° 026-82-JUS y N° 003-2004-TR (éste último regula el registro de organizaciones sindicales de servidores

públicos). El derecho de huelga es regulado por la norma –ya mencionada– encargada de regular la huelga de los trabajadores de las empresas privadas: la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento.

Respecto de los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 1057 (en adelante “Régimen CAS”), en un primer momento no se les reconoció a nivel legal la titularidad de los derechos sindicales. El Tribunal Constitucional (Exp. N° 002-2010-PI/TC) confirmó la titularidad de los derechos sindicales de los trabajadores públicos comprendidos en el régimen CAS conforme a lo previsto en el artículo 28 de la Constitución y, como consecuencia de ello, se emitió el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM que reconoce y regula el derecho de sindicación de tales trabajadores y remite la regulación del derecho de huelga a la norma que regula la huelga de los trabajadores de las empresas privadas: la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento.

No obstante el reconocimiento jurídico mencionado, existen importantes cuestionamientos por parte de los trabajadores del Estado sobre la posibilidad real de ejercer sus derechos sindicales. Se identifica en el Perú la existencia de algunos obstáculos jurídicos que afectan gravemente el ejercicio real de los derechos sindicales: (i) una grave falta de homogeneidad en la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores del Estado, derivado de la heterogeneidad normativa presente en el Perú sobre los mecanismos de gestión del personal del sector público. Esta situación genera, además, una brecha importante en la aplicación de los Convenios 100 y 111 de la OIT (ratificados por el Perú) relacionados con la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la no discriminación en la ocupación y el empleo, (ii) una regulación legal restrictiva del ejercicio del derecho de sindicación prevista por los Decretos Supremos N°

25 El régimen de Contratación Administrativa de Servicios reemplazó al régimen de contratación por servicios no personales (SNP) el cual no reconocía ninguno de los derechos laborales a los trabajadores comprendidos en este régimen al estar regulado por el código civil.



003-82-PCM y N° 026-82-JUS aplicables a los trabajadores públicos comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, (iii) la prohibición legal expresa de la negociación colectiva de condiciones salariales, prevista por el Decreto Legislativo N° 276 y las leyes anuales de presupuesto del sector público, (iv) una regulación legal restrictiva del derecho de huelga contemplada en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y (v) la posibilidad de que sea el Ministerio del sector correspondiente, es decir el propio empleador, el que pueda declarar la

ilegalidad de la huelga de los trabajadores públicos. A continuación precisaremos dos de los obstáculos mencionados.

Respecto al primer obstáculo jurídico, según la información oficial disponible en el Módulo del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), extraída de un estudio preliminar realizado por Julio Gamero, considerando el ámbito del Gobierno Nacional y del Gobierno Regional, los trabajadores públicos están distribuidos en distintos porcentajes en cada uno de los regímenes normativos presentes en el empleo público:²⁶

Cuadro 3

Distribución de los servidores públicos por régimen laboral (%)	
Régimen laboral	(%)
Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057)	13 %
Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 726)	17 %
Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728)	7%
Regímenes especiales (carrera pública magisterial, profesionales de salud, docentes universitarios, gerentes públicos, etc.) (regulados supletoriamente por el Decreto Legislativo N° 276)	63%

Asimismo, la distribución de los trabajadores públicos en las distintas entidades del Estado se presenta en proporciones diferentes en función al régimen laboral al cual están comprendidos y al nivel del gobierno que puede ser nacional, regional y local. Conforme se puede apreciar en el cuadro 5, los trabajadores públicos regulados por el régimen CAS se encuentran en mayor proporción en el nivel local (48.97%) y en menor proporción en los niveles nacional

(36.5%) y regional (14.47%). Los trabajadores públicos regulados por el régimen del Decreto Legislativo N° 276 se encuentran en mayor proporción en el nivel nacional (81.37%) y en menor proporción en los niveles regional (2.91%) y local (15.71%). Por último, los trabajadores públicos regulados por el Decreto Legislativo N° 728 se encuentran en similares proporciones en los tres niveles de gobierno, nacional (33.85%), regional (32.54%) y local (33.61%).

Distribución del personal por régimen laboral según nivel de gobierno (%)

Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Nacional	36.50 %
	Regional	14.47 %
	Local	48.97 %
Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 726)	Nacional	81.37 %
	Regional	2.91 %
	Local	15.71 %
Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728)	Nacional	33.85 %
	Regional	32.54 %
	Local	33.61 %

26 Fuente: 1/Considera a aquellos servidores bajo el régimen D. Leg. 276 Carreras especiales y D. Leg. 276 Asistenciales. GN: Gobierno Nacional y GR: Gobierno Regional. Fuente: MEF-Módulo de Gestión de Recursos Humanos. Enero 2011. Elaboración: SERVIR-GPGRH



En particular, los trabajadores públicos comprendidos en el régimen CAS enfrentan actualmente una grave violación a su derecho de igualdad ante la ley, en la medida en que se les excluye expresamente de algunos derechos laborales básicos comprendidos en los otros regímenes laborales, tales como: (i) la compensación por tiempo de servicios (CTS), (ii) las gratificaciones y (iii) la estabilidad laboral (el CAS es un contrato a plazo determinado, no es posible que se suscriba a plazo indefinido o indeterminado). Asimismo, estos trabajadores públicos poseen determinados derechos reducidos en comparación a los previstos en los otros regímenes laborales (15 días de vacaciones al año, prohibición de pago de extras). Las condiciones de trabajo de los trabajadores públicos comprendidos en el régimen CAS son impuestas por ley, así el Decreto de Urgencia N° 008-2008 establece topes máximos de ingresos, los cuales no pueden en ningún caso exceder del máximo establecido en dicha norma. La falta de estabilidad laboral es uno de los principales obstáculos que impide a los trabajadores públicos del régimen CAS ejercer sus derechos sindicales.

Estos detalles revelan una grave violación al principio de igualdad y la no discriminación en el sector público en el Perú, en particular en el caso de los trabajadores públicos del régimen CAS. Por estas razones, durante su campaña presidencial el entonces candidato Humala prometió eliminar el régimen CAS. Recientemente, el nuevo Gobierno liderado por el Presidente Humala presentó un proyecto de ley a través del cual se establece la eliminación progresiva y ordenada del régimen CAS a partir de 2013. Con ello se reconocerá a los trabajadores regidos por este régimen los mismos derechos comprendidos en los otros regímenes laborales (vacaciones de 30 días al año, gratificaciones, seguro de salud completo, indemnización por despido arbitrario, entre otros). En esa línea, el actual Ministro de Trabajo expresó: "Estamos

hablando de un total de 113 mil personas con contratos CAS y con este proyecto se iniciaría la modernización del Estado a partir del 2013". El proyecto de ley aprobado por el Consejo de Ministros se enmarca en los esfuerzos del Gobierno para mejorar la situación de miles de trabajadores que no cuentan con derechos laborales. Sin embargo, aún queda mucho por hacer.

Respecto a otro de los obstáculos jurídicos mencionados líneas arriba, en el Perú se identifica una fuerte reticencia a reconocer expresamente a nivel legal el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del Estado. No existe en el Perú una ley específica que regule el ejercicio del derecho de negociación colectiva de tales trabajadores. Asimismo, no se identifica con claridad cuál es la norma legal que regula el ejercicio del derecho de negociación colectiva de los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276 y de los trabajadores comprendidos en el régimen CAS.²⁷ Por el contrario, a nivel legal se identifican dos normas que restringen expresamente la negociación colectiva de condiciones salariales de los trabajadores públicos.

Por un lado, el Decreto Legislativo N° 276 prohíbe expresamente a las entidades públicas "negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por [esta Ley]" (art. 44), lo cual afecta gravemente el derecho de negociación colectiva de todos aquellos trabajadores públicos regulados por dicho Decreto Legislativo.

Por otro lado, las leyes presupuestales anuales del sector público - aplicables a todos los trabajadores públicos sin importar su régimen jurídico - contienen un mandato legal mediante el cual expresamente prohíben a las entidades del nivel de gobierno nacional, regional y local, el reajuste o incremento de remuneraciones y/o complementos remunerativos de toda

27 El derecho de negociación colectiva de los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728 es regulado por la misma norma que regula tal derecho sindical en el caso de los trabajadores de las empresas privadas: Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

28 Art. 6.1 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011 (Ley N° 29626).





índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento²⁸. Esta situación normativa, en la práctica, afecta directamente al derecho de negociación colectiva de todos los trabajadores del sector público, sin distinción de su régimen jurídico, en la medida que las entidades públicas e, incluso, las empresas públicas alegan la imposibilidad de negociar colectivamente cláusulas de carácter económico debido a la prohibición establecida por las leyes presupuestales.

No obstante la presencia de estas restricciones legales al ejercicio del derecho de negociación colectiva, las organizaciones sindicales de los trabajadores del sector público han logrado celebrar convenios colectivos con el Estado y en algunos casos negociar colectivamente condiciones salariales. Así, a partir de un estudio preliminar que se encuentra realizando el consultor Julio Gamero, se identifica que según fuentes oficiales para el año 2010 a nivel nacional se registraron 43 convenios colectivos celebrados en el ámbito del sector público (32 de los cuales en Lima

Metropolitana). En el mencionado estudio preliminar se identifica que las cláusulas de los convenios colectivos en el sector público regulan en la mayoría de los casos los siguientes contenidos: (i) incrementos salariales, (ii) bonificación por cierre de pliego, (iii) asignación por uniforme, (iii) bonificación por escolaridad, y (iv) asignación por refrigerio.

Para concluir este punto, es preciso señalar que las organizaciones sindicales del sector público conjuntamente con las centrales sindicales peruanas han jugado un rol importante en la denuncia de los obstáculos jurídicos y extrajurídicos que impiden el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras del Estado. Gracias a ello, se ha logrado el reconocimiento real del ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores públicos en algunos sectores del Estado. A continuación en los siguientes dos cuadros se muestra la incidencias de agravios registradas a través de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical por las organizaciones sindicales del sector público del Perú:

Incidencias de agravios en el sector público, 1990-2011

Categoría/Tipo de Agravio	Incidencia
Discriminación antisindical	25
Negociación colectiva	12
Huelga	10
Restricciones a la libertad sindical por actos legislativos	9
Organización y afiliación sindical	4
Administración y patrimonio sindical	2
Injerencia	2
Domicilio sindical	2
Otros	4
Total	70

Incidencias de agravios en el sector público, últimos 5 años

Categoría/Tipo de Agravio	Incidencia
Discriminación antisindical	7
Negociación colectiva	7
Huelga	4
Restricciones a la libertad sindical por actos legislativos	3
Domicilio sindical	1
Injerencia	1
Organización y afiliación sindical	1
Total	24

Conclusiones

A pesar de que los principales tratados de derechos humanos (de ámbito mundial o regional, de contenido genérico o específico) reconocen que los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga son derechos humanos de titularidad de

todas las personas, sin distinguir la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, se identifica en las normativas nacionales de algunos países latinoamericanos la prohibición del ejercicio de tales derechos a los trabajadores del Estado. Asimismo, en la

mayoría de países de la región donde sí se reconoce y regula los derechos sindicales de los trabajadores del Estado se identifica no obstante ello la existencia de obstáculos legales y extralegales a través de los cuales se niega o limita el ejercicio de tales derechos. Todo ello refleja la existencia de un grave desconocimiento sobre el grado de obligatoriedad de los tratados internacionales de derechos humanos y, en particular, de los tratados internacionales de trabajo de la OIT y de su interpretación dada por los órganos de control, cuyo eficacia puede ser exigida a través de los tribunales nacionales e internacionales.

En este marco, es sumamente importante la acción sindical llevada a cabo por la CSA, cuyas campañas y programas a nivel regional permiten el intercambio de información, conocimientos y experiencias entre personas y organizaciones provenientes de distintas partes de América Latina, con lo cual se hace posible la conformación de una estrategia sindical a escala regional e internacional. En esa medida es preciso que el proceso de autoreforma sindical llevada a cabo por la CSA tome en cuenta la particular problemática que enfrentan los trabajadores del Estado en materia de reconocimiento de sus derechos sindicales.

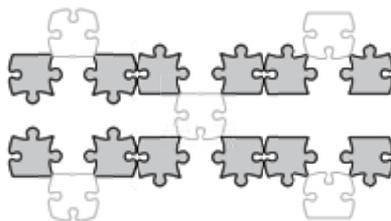
Asimismo, el concepto de trabajo decente impulsado en todo el mundo por la OIT con el objetivo de *superar la mera preocupación cuantitativa por la creación de cualquier tipo*

*de empleo para destacar la preocupación por la calidad del empleo*³⁰, al ser plenamente aplicable al sector público puede contribuir a la orientación de la acción sindical en torno a un objetivo común en esta materia.

La calidad de las relaciones laborales y del trabajo decente depende en gran medida del respeto de los derechos sindicales lo que, a su vez, evidencia la calidad de sociedad que se desea tener en el futuro en nuestra región.

BIBLIOGRAFIA

- NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009.
- OIT. Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las libertades civiles. (Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1970);
- OIT. Conferencia Internacional del Trabajo N° 79. La democratización y la OIT. Memoria del Director General, 1992
- OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión. Estudio General de 1994 sobre Libertad sindical y negociación colectiva. Informe III (Parte 4B).
- Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical de la OIT. 1996 y 2006
- Bases de datos utilizadas: QVILIS (<http://white.oit.org.pe/qvilis/>), ILOLEX (<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>)



30 ERMIDA URIARTE, Oscar. Políticas laborales después del neoliberalismo. En: Temas Centrales del derecho del trabajo del Siglo XXI. Lima: ARA Editores, 2009, pp. 410-411.

EL MAPA DE LA NORMATIVA LABORAL SOBRE TERCERIZACION EN AMERICA LATINA



Alfredo Villavicencio Ríos,
decano de la Facultad de Derecho de la PUCP del Perú

104



Procesos de autoreforma sindical

El nuevo paradigma productivo implantado en el contexto de globalización que estamos viviendo, tiene como característica fundamental la descentralización productiva, entendida como una forma de organización del trabajo que se sustenta en el abandono de la empresa unitaria, que tenía a su cargo todas las fases del proceso productivo (fordismo), y su sustitución por la empresa en red, que se caracteriza por el control de las actividades nucleares en la empresa titular del proceso productivo y la externalización de todas las demás fases para que sean desarrolladas por otros sujetos empresariales.

Con esta política, se puede hablar incluso de empresas virtuales que no tienen ningún trabajador y que simplemente organizan su actividad a partir de la administración de un conjunto de contratos celebrados con quienes llevan a cabo las diversas etapas del proceso productivo.

Este nuevo paradigma productivo tiene consecuencias de muy diversa índole en el mundo de las relaciones laborales latinoamericanas, tanto en el ámbito individual, como en el colectivo.

La desestructuración del colectivo laboral y su fragmentación en varios empleadores ha significado en mucho una oportunidad para redefinir a la baja el nivel de la tutela de los trabajadores, al abrir una opción clara a la reducción de costos vía precarización del empleo, de un lado, y afectar gravemente la cobertura y eficacia de la tutela colectiva, sobre todo en países cuya estructura sindical y negocial es de empresa, como sucede en toda América Latina, con la excepción de Argentina, Brasil y Uruguay.

Y como si fuera poco, en América Latina se han presentado un sinnúmero de posibilidades para el fraude laboral utilizando la ventana generada por la subcontratación, por lo que en diversos países (Chile, Perú,

Uruguay, Ecuador, etc) viene aprobando una legislación dirigida a cautelar a los trabajadores por lo menos en los derechos más básicos y elementales: los salarios y demás beneficios económicos, que venían defraudándose reiteradamente por la vía de la subcontratación fraudulenta.

En los tres últimos años, el proyecto FSAL sobre autoreforma sindical y OIT-ACTRAV se han ocupado del tema de la tercerización en relación a América Latina y Caribe. Primero, en 2009 se publicó "Descentralización, Tercerización, Subcontratación", del maestro Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo. Al año siguiente, OIT-ACTRAV encargó al autor de esta nota un banco de datos para su sitio web sobre "Normas laborales que regulan la subcontratación en A.Latina". Ambos estudios pueden consultarse en www.oit.org.pe (en los contenidos sobre trabajadores de la sección de Diálogo Social).

A continuación se presenta de forma resumida el resultado de la segunda de las investigaciones mencionadas, que ha sistematizado la legislación de 18 países de la región en relación a subcontratación de bienes y servicios, intermediación laboral y mano de obra cedida a través de empresas de servicios temporales.

Para esta versión sintética, el análisis se centra sobre la variable más importante de las relaciones entre los trabajadores involucrados con la empresa usuaria y la empresa proveedora, que se manifiesta en tres alternativas: solidaridad, responsabilidad directa y subsidiariedad. Ello se analiza respecto de dos campos: el laboral y de la

seguridad social, y el de la salud y seguridad en el trabajo.

El cuadro adjunto presenta una síntesis de los resultados de aquel estudio.

Se identifica la situación para cada situación de tercerización mediante los dos siguientes conjuntos de siglas:

- SOS, Subcontratación de Obras y Servicios
- EST, Empresas de Servicios Temporales
- IL, Intermediación laboral
- LSS, Laboral y seguridad social
- SST, Salud y seguridad en el trabajo

De acuerdo a los resultados obtenidos, la normativa más extendida (en catorce países y veinte casos) es la que establece mecanismos de solidaridad, la mayor parte referida a LSS (SOS) (diez casos), aunque también a IL (seis) y EST (cinco):

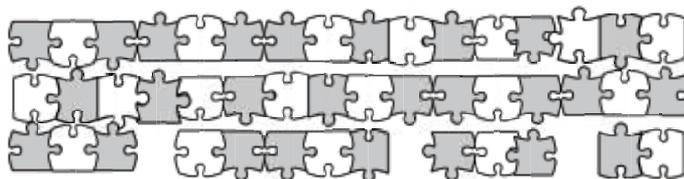
- SOS/LSS: Argentina, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela
- IL/LSS: Colombia, Ecuador, Costa Rica, Honduras, Panamá, Paraguay, R.Dominicana. y Argentina, Brasil, Panamá, Perú y Uruguay para la segunda.
- EST/LSS: Argentina, Brasil, Panamá y Perú, y EST/SST Venezuela

En segundo lugar, la responsabilidad directa está presente en nueve países, repartida en diez casos:

- SOS-SST: Perú, Chile, Venezuela.
- IL-SST: Nicaragua, Colombia, Costa Rica, y IL-LSS, México.
- EST-SST: Chile, Colombia, Perú

Finalmente, en tres países se explicita un criterio de subsidiariedad:

- EST-LSS: Chile
- SOS-LSS Brasil y SOS-SST Bolivia



ARGENTINA	Solidaridad en SOS en el campo de la LSS Solidaridad en EST en LSS
BOLIVIA	Subsidiariedad en SOS en SST
BRASIL	Subsidiariedad en SOS-LSS Solidaridad en EST-LSS
CHILE	Responsabilidad directa en SOS-SST Solidaridad en SOS-LSS Subsidiariedad en EST-LSS Responsabilidad directa en EST-SST
COLOMBIA	Solidaridad en SOS-LS Solidaridad en IL-LSS Responsabilidad directa en EST-SST
COSTA RICA	Responsabilidad directa en IL-SST Solidaridad en IL-LSS
ECUADOR	Solidaridad en IL-LSS
EL SALVADOR	Solidaridad en SOS-LSS
GUATEMALA	Solidaridad en SOS-LSS
HONDURAS	Solidaridad en SOS-LSS Solidaridad en IL-LSS
MEXICO	Responsabilidad directa en IL-LSS
NICARAGUA	Responsabilidad directa en IL-SST
PANAMA	Solidaridad en SOS-LSS Solidaridad en IL-LSS Solidaridad en EST-LSS
PARAGUAY	Solidaridad en IL-LSS
PERU	Responsabilidad directa en SOS-SST Solidaridad en SOS-LSS Responsabilidad directa en IL-SST Solidaridad en EST-LSS Responsabilidad directa en EST-SST
REP. DOMINICANA	Solidaridad en IL-LSS
URUGUAY	Solidaridad en SOS-LSS Solidaridad en EST-LSS
VENEZUELA	Responsabilidad directa en SOS-SST Solidaridad en SOS-LSS Solidaridad en EST-SST



España

Fundacio Pau I Solidaritat, CCOO Cataluña

LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO DE “AUTOREFORMA SINDICAL” EN AMÉRICA LATINA

Análisis del proceso de Fortalecimiento Sindical en América Latina (FSAL2) y propuesta de indicadores¹



Michela Albarello,
coordinadora técnica²

Introducción

La autora, consciente de que las organizaciones no son en sus estructuras, planteamientos o acciones, neutras al género, ha perfilado, con ocasión de la redacción de este artículo, la posibilidad de estudiar un proceso de cambio, particularmente interesante e importante por su tamaño y envergadura, a la luz del enfoque de género.

Desde el 2008 bajo el auspicio de la recién creada Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (de ahora en adelante, CSA), muchas organizaciones sindicales de América Latina se empezaron a plantear un: *“proceso de Autoreforma (que) pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajado-*

res y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral”.³

Ya desde el 2006, con el soporte técnico de la OIT, muchas organizaciones habían empezado a participar en un proyecto de “Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina” (desde ahora en adelante, proyecto FSAL1).

A lo largo de la definición de las estrategias, de los objetivos y del alcance de los primeros resultados, se fue creando y haciéndose patente la necesidad de introducir la perspectiva de género como uno de los ejes vertebradores de estos procesos de cambio.

En muchos documentos programáticos, tanto de la CSA como del Grupo de Trabajo creado “ad hoc” para llevar a cabo la Autoreforma Sindical (GTAS), empezaron a aparecer criterios de aplicación del enfoque de género transversales a las diferentes acciones contempladas.

1 Este artículo es una versión reducida de la Tesina que con el mismo título presentó la autora dentro de 1º Edición del Máster en Género y Desarrollo, Curso 2009-2011 de la UB (Universitat de Barcelona)- Cooperació, tesina en la que actuó como Tutora: María José Martínez Herrero. GTAS. (2010).

2 Licenciada en Ciencias Políticas en la Universidad de Turín.

3 GTAS. (2010). Proceso de autoreforma sindical en las Américas. Prioridades y estrategias 2010. CSA





El análisis aquí presentado se realiza desde el contexto general y tomado como base un documento en particular que sirve de guía programática y metodológica de la estructura portante de la autoreforma sindical. Se trata del proyecto, que también en este caso recibe el soporte técnico y financiero de la OIT: "Apoyo a procesos de autoreforma sindical en América latina - 2ª fase proyecto FSAL2".

La aplicación del enfoque de género se considera cada vez más una necesidad en diferentes contextos políticos y de la acción colectiva y social, debido al reconocimiento, progresivamente mayor, de la existencia de desigualdades de género que afectan a todos los ámbitos de las relaciones humanas.

Análisis crítico del proyecto FSAL2⁴

En este apartado se analiza el proyecto FSAL2, en función de la coherencia entre los objetivos, los resultados y los indicadores de género propuestos.

El objetivo es el de poder evaluar la coherencia formal, expresada en el texto, de las acciones que se tienen que llevar a cabo, analizando los supuestos teóricos y la estructura del proyecto. *"La sindicalización de las mujeres sigue estando condicionada por los criterios socioculturales que marcan la desigualdad de género y por su ubicación laboral en actividades precarias e informales, donde las tasas de sindicalización son bajas, así como por su alta participación en actividades productivas, donde las prácticas antisindicales están arraigadas, como la industria maquiladora y zonas francas, microempresas y comercio, entre otras".*⁵

Teniendo en cuenta este presupuesto, los indicadores del proyecto FSAL 2 intentan abarcar toda la problemática ya descrita y que prevé la corrección y la mejora tanto de la situación interna a las organizaciones sindicales como de la externa, en el mercado laboral, en referencia a las condiciones de acceso y participación de las mujeres.

Según lo que expresa la OIT, en el texto que constituye una importante referencia para evaluar la pertinencia de la intervención, es necesario,

- favorecer la visibilidad de las mujeres en los sindicatos;
- contribuir a una formación sindical que les permita asumir nuevas responsabilidades;
- contribuir a modificar las relaciones de género en sentido positivo (por ejemplo, favoreciendo el diálogo y el trabajo sindical igualitario entre hombres y mujeres);
- partir desde el punto de vista de que las mujeres pueden gestionar los proyectos y manejar los fondos necesarios;
- aumentar la capacidad de las mujeres y de los sindicatos para defender los derechos humanos y sindicales;
- mejorar la capacidad de las dirigentes sindicales para que puedan hacer frente a los desafíos profesionales y sindicales vigentes;
- incrementar la autoestima y la seguridad en sí mismas de las trabajadoras;
- abordar temas sensitivos, tales como la salud reproductiva, la educación sexual y el VIH/SIDA, e informar y guiar a las mujeres para que puedan construir nuevas relaciones de género más igualitarias y democráticas.⁶

Respecto al análisis de la situación de partida

En base a los diagnósticos existentes (escasos), fruto de entrevistas y respuestas a cuestionarios y que estén además relacionados con el proceso de autoreforma sindical (geográficamente concentrados en la región andina), se puede deducir la siguiente situación (que dibujamos más abajo) respecto a cómo se presenta el tema de género dentro de las organizaciones sindicales, que se propone a modo de un preliminar diagnóstico de género que facilite la inscripción de las propuestas posteriores.

El panorama delineado subraya el reflejo de las actuaciones de la sociedad

4 En la tesina de referencia de este artículo (que ha sido publicada por el proyecto FSAL en el sitio SISAS, Sistema de Información y Seguimiento de la Autoreforma Sindical, se realiza un análisis en profundidad del contexto histórico, del FSAL1. Aquí solo recogemos lo referido al FSAL2 y a las propuestas de mejora sobre el mismo.

5 AAVV. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile, OIT, p.322.

6 *Ibidem*, p. 305.

patriarcal en las organizaciones sindicales. Para las mujeres, resulta muy difícil conciliar la vida familiar con la actividad política o sindical. Además tienen que hacer frente a un “machismo imperante”, sobre todo detectable en las actuaciones de los directivos sindicales.

Estas causas, entre otras, determinan la “mínima participación de las mujeres en las organizaciones sindicales en términos de afiliación, participación en la vida sindical y en los procesos decisorios y cargos directivos”.⁷

Se detectan carencias en la presencia de una política de género en los sindicatos así como una parcial y reducida capacitación ofrecida a las mujeres líderes sindicales.

Por otro lado, preocupa la falta de inclusión de los temas relativos a las mujeres en las reivindicaciones de la negociación colectiva.

Más específicamente, por país, se pueden resumir, en la siguiente tabla, las condiciones de las mujeres en las organizaciones sindicales:

Condiciones de las mujeres en las organizaciones sindicales de América Latina				
PERÚ	COLOMBIA	VENEZUELA	ECUADOR	BOLIVIA
Acciones discriminatorias hacia las mujeres directivas	Inequidad respecto de la distribución presupuestal para las secretarías de la Mujer	Pocas motivaciones de las bases para asumir responsabilidades sindicales	Estructura orgánica sindical no incorpora visión de género	Escasa participación de la mujer en el campo sindical y político
Reducida capacitación sindical excluye a mujeres	Violencia política contra los dirigentes y la mujer sindicalista	Dificultades sindicales para enfrentar la injerencia del gobierno	Limitada participación de la mujer en la vida sindical	Burocracia gubernamental impide el cumplimiento de acuerdos con trabajadores
Mínima participación de las afiliadas en la vida sindical	Los estatutos sindicales no integran una política de género	En el sector privado, los temas de género no se incluyen en la negociación colectiva	Escasa formación y renovación de lideresas	Discriminación hacia la mujer para que ocupe cargos tradicionalmente ocupados por varones
Deficiente comunicación e información entre dirigentes y bases	Limitada participación de las mujeres en las OOSS	Dificultad para la capacitación sindical básicamente en las regiones del interior	Discriminación hacia la mujer para el otorgamiento de permisos sindicales.	Celos de los varones frente al desarrollo de liderazgo de la mujer
División sindical	Discriminación a las mujeres para su acceso a niveles de decisión sindical	Desamparo de las trabajadoras de la mediana y pequeña empresa	Inadecuada comunicación entre líderes y bases	Mujeres rurales no toman decisiones en espacios de asambleas y reuniones
Clientelismo y amiguismo entre dirigentes		Dirigencias sindicales que no buscan renovación		Dificultad para asumir cargos directivos cuando la trabajadora es jefa de hogar
Reducida presencia de las mujeres en las organizaciones		Desigualdad en el acceso a puestos de responsabilidad sindical		Incomprensión de la familia y/o de la pareja para la actividad sindical
				Discriminación hacia la mujer para el uso de la palabra, además las dirigencias no toman en cuenta la opinión de la mujer

Fuente: elaboración propia a partir de: AAVV. (2004). *Mapa sindical de género en la región andina: comparando realidades*. Lima, CCLA - PLADES - OIT.



Análisis del plan operativo del proyecto FSAL2

Analizando⁸ las prioridades estratégicas, los productos y resultados esperados, los objetivos del proyecto y los indicadores de género planteados en el marco de la acción a desarrollar hasta el 2013 en el FSAL 2, podemos destacar una ausencia general de la aplicación del enfoque de género de forma transversal. Respecto a los 4 objetivos estratégicos, el enfoque de género está mencionado e incorporado explícitamente solo en los dos últimos (O.3.: *se habrán desarrollado estrategias de incremento de las tasas de "densidad sindical" con enfoque de género...;* O.4.: *se habrán desarrollado estrategias sindicales de negociación colectiva con enfoque de género y consideración especial de la juventud...*) y no en los dos primeros (O.1.: *Al finalizar el proyecto, se habrá potenciado la estructuración sectorial (vertical) y la territorial (horizontal) de los movimientos sindicales en América Latina, superando el modelo de sindicato de empresa u organismo público y mejorado el funcionamiento, con procesos de toma de decisiones más participativos y una reorganización funcional más operativa, la gestión basada en una planificación estratégica más eficiente y la innovación continua.;* O.2.: *Al finalizar el proyecto, se habrán conseguido mayores niveles de unidad de acción, programática y orgánica de los movimientos sindicales de América Latina, particularmente de las organizaciones sindicales afiliadas a la CSA.*⁹) que también son de suma importancia para una efectiva transversalización de la equidad de género. Además, tal y como están planteados los objetivos 3 y 4, se puede inferir una cierta instrumentalización de las mujeres que se convierten en necesarias y funcionales al aumento de la densidad sindical

Más específicamente aún, en el caso de los indicadores de género planteados es destacable que:

- Es interesante observar que no se contempla ningún indicador de salida que per-

mita avanzar en una evaluación certera de los resultados en el corto plazo (y menos aún de los impactos).

- Además estos indicadores miden exclusivamente los procesos internos y no los resultados o la aplicación de los outputs de las intervenciones recomendadas.

- No se contemplan indicadores cualitativos que podrían ofrecer una visión mejorada de la percepción desde la vivencia de las personas interesadas en los procesos de mejora social y así obtener también pautas y sugerencias para introducir cambios adecuados.

- Después del análisis de la estructura del proyecto es importante reflexionar sobre la importancia y pertinencia de contemplar sobre la disyuntiva de si son útiles indicadores específicos de género o si también los otros indicadores propuestos tienen que tener un enfoque de género.

- Para no reducir o condicionar la eficacia de la búsqueda de la equidad de género en situaciones de grandes desigualdades explícitas u ocultas, sería más provechoso incorporar una evaluación de género en todas las actuaciones, hasta en aquellas que parecen más neutras. Por lo tanto también los Objetivos Inmediatos 1 y 2, anteriormente citados, deberían incluir el aspecto de análisis diferenciado, partiendo del presupuesto que ninguna organización es neutra al género.

- Aunque algunos indicadores quieren evaluar un impacto externo a las organizaciones sindicales, midiendo su capacidad de intervenir en procesos que implican a otros actores, sería interesante poder introducir indicadores que, en referencia al impacto de género, sirviesen a las organizaciones sindicales para realizar un seguimiento operativo de los cambios en el mercado laboral, en las políticas públicas, etc. De esta forma, se progresaría y se afinarían las estrategias de intervención política capaces de articular la lucha en contra de la desigualdad de género. En sustancia, se trataría de desarrollar herramientas para tener un control objetivo y cuantificable sobre la realidad y la evolución en las relaciones laborales desde el punto de vista del enfoque de género.



8 Para una mejor y más completa descripción y comprensión de los temas aquí tratados se recomienda la lectura de la parte correspondiente en la versión completa de la tesina en la web de FSAL2.

9 ACTRAV. (2011). Apoyo a procesos de autoreforma sindical en América Latina - 2ª fase proyecto FSAL. OIT. .

Valoración crítica.

En este último apartado, se quiere proceder a la presentación de los límites en los autodiagnósticos de género detectados en las organizaciones sindicales y a la propuesta de indicadores nuevos, muy sencillos, para completar los que ya están contemplados en el proyecto FSAL2.

Las intenciones programáticas han de ir acompañadas de unos instrumentos prácticos y adecuados para que la teoría se transforme en realidad. Los esfuerzos que hacen la CSA, las organizaciones sindicales que participan del proceso de autoreforma, el grupo GTAS y los expertos de la OIT implicados en el proyecto FSAL han de poder llegar a conseguir resultados concretos en la vía de la lucha contra las desigualdades de género.

La coincidencia de la necesidad de mejorar las condiciones del mercado laboral y la participación de las mujeres en los ámbitos reivindicativos y de lucha y, al mismo tiempo, la voluntad expresa de promover la equidad de género por parte de los sindicatos son los supuestos necesarios para poder emprender un camino articulado, conjunto, y a medio plazo para conseguir los objetivos de igualdad de género en el mundo del trabajo.

Lo que se ha querido poner en evidencia con este trabajo es la necesidad de profundizar en las prácticas de aplicación del enfoque de género en todos los ámbitos de las organizaciones y en todas las propuestas de cambio planteadas.

La transversalidad de la perspectiva de género en su función correctora de las desigualdades entre géneros no debería quedar tan diluida en la acción política y social como si simplemente respondiera a lo políticamente correcto sin llegar a incidir en la realidad, de forma medible.

Por eso, existe un interés muy grande para que las organizaciones sindicales, que actualmente se encuentran delante de un reto tan importante como el de impulsar *“cambios en el funcionamiento de las*

organizaciones, cambios en los comportamientos de los dirigentes, cambios en las estructuras, cambios en la estrategia de organización/sindicalización y de alianzas”,¹⁰ puedan incorporar las medidas necesarias para alcanzar resultados tangibles al finalizar el proceso de fortalecimiento en acto.

Para ello, en este trabajo, se quieren ofrecer herramientas sobre la base de las indicaciones expresadas en los documentos claves de la autoreforma y del proyecto FSAL impulsado por la OIT; se proponen entonces unos indicadores nuevos que sirvan para medir los resultados esperados en base a los objetivos que se quieren alcanzar. Sobre todo se quiere hacer hincapié en la necesidad de fortalecer el conocimiento y la toma de conciencia sobre el estado actual, los avances y las lagunas del impulso de la perspectiva de género, para dirigir de forma coherente las acciones internas (configuración de los poderes en la organización) y externas (campañas de afiliaciones, negociaciones, etc.).

Se subraya la necesidad de proponer indicadores de salida con respecto a las intervenciones llevadas a cabo con y hacia otros actores fundamentales como son las administraciones públicas, con poder de actuación directa en las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres.

Además se propone el uso de indicadores cualitativos que pueden contribuir a aumentar los conocimientos sobre hechos y prácticas concretas y, más importantes aún, a crear una cultura institucional de participación, de transparencia y capacidad de medir la satisfacción de las personas.

La evaluación de género de las organizaciones

Como condición necesaria, pero no suficiente, antes de pasar a proponer nuevos indicadores, se considera fundamental empezar por intentar aplicar el enfoque de género a los dos primeros objetivos del proceso de autoreforma sindical que son relativos a un cambio organizacional





profundo. Se trata en efecto de reestructurar las organizaciones sindicales, algunas pequeñas, fragmentadas y en exceso en unas estructuras más complejas que abarquen los mismos problemas sectoriales y den soluciones colectivas a un número mayor de afiliados/as con un menor número de estructuras sindicales activas y representativas. Por lo tanto se habla de profundos cambios organizacionales que provocarán fusiones, optimizaciones de los cargos, de las formas de comunicar y de construir las políticas hacia dentro y hacia fuera.

Es fundamental aquí introducir la posibilidad que este enorme cambio se afronte considerando, desde su planteamiento sistémico, la perspectiva de género. La literatura más especializada en temas de cambio organizacional distingue dos ámbitos de acción: el desarrollo organizacional y el cambio organizacional.

El primero se preocupa de mejorar la eficiencia de la organización en cuanto a procedimientos y estructura, sin que nada cambie sustancialmente, se trata del todo cambia para que nada cambie de "gato-pardiana" memoria.¹¹ En este contexto se fortalece la presencia de las mujeres en cargos directivos y se facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar, sin alterar la cultura organizacional depositaria muchas veces de valores tradicionalistas y conservadores que imposibilitan la verdadera transformación.

El segundo ámbito es aquel al cual las organizaciones que participan de la autoreforma deberían aspirar para fortalecer la coherencia de sus políticas y de sus planteamientos de equidad de género.

"Se trata de un tipo de cambio que transforma los paradigmas –entendidos éstos como las interpretaciones que hacemos del modo como son las cosas y del modo como creemos que deberían ser y que determina nuestra forma de vernos, actuar y relacionarnos con las demás personas. Eso

significar pasar de una manera de ver el mundo a otra".¹²

Por lo tanto sería necesaria la realización de un diagnóstico de género con una metodología participativa, que garantice no solo la asistencia a las actividades sino una actitud proactiva, por cada una de las organizaciones sindicales que estén empezando el proceso de autoreforma o que estén aún a tiempo para replantearse los modelos a seguir. Es la forma para ir a fondo en la detección de los problemas de desigualdad que subyacen en todas las organizaciones.

Propuesta de nuevos indicadores

En cualquier situación, para asegurar una mejor eficacia y pertinencia de la función de los indicadores que se quieren aplicar, es importante estructurar el análisis en base a un diagnóstico del entorno que se quiere evaluar. Es absolutamente necesario establecer unas líneas de base sobre las que medir los avances o los retrocesos, además de conocer las causas estructurales y/o circunstanciales que pueden determinar e influir directamente en la situación sobre la que se ha de intervenir.

Los nuevos indicadores propuestos se analizan y clasifican según los siguientes ítems:

1. El enunciado del indicador;
2. si se trata de un indicador cuantitativo (y en este caso si se manifiesta en porcentajes o en unidades medibles, y, consecuentemente, se expresa la línea de base) o cualitativo;
3. a cuál objetivo inmediato del proyecto FSAL2 se relaciona;
4. si se trata de un indicador de entrada, proceso o salida;
5. cuál(es) es (son) la(s) fuente(s) de verificación relacionada(s).
6. Ejecución temporal (se consideran válidos tres años, en función del cronograma del proyecto FSAL2, 1º: 2011; 2º: 2012; 3º: 2013).

11 NAVARRO, Natalia (2006). Mainstreaming & Proceso de cambio organizacional proequidad. *Generando procesos de cambio* (págs. 7-19). Bilbao, Coordinadora de ONGD de Euskadi.

12 Idem

Tabla de los nuevos indicadores propuestos

Indicador número	Enunciado del indicador	Cuant. (% / N°)	Cualit.	Oe	Indicador de entrada/proceso/salida	Fuente de verificación	Tiempo
1	Existencia de un diagnóstico de género llevado a cabo con una metodología participativa.	N° Línea de base: 0-1		1-2	entrada	Documento del diagnóstico	1° año
2	% de mejoras introducidas como consecuencia del resultado de los diagnósticos de género.	Al menos un 40% de las aconsejadas en cada diagnóstico de género		1-2	salida	En función de las necesidades: documentos, organigramas, planes de comunicaciones, etc.	Los 3 años
3	Grado de satisfacción sobre las mejoras introducidas.		Al menos un 60% de las personas encuestadas responden con un grado de satisfacción medio-alto	1-2	salida	Documento de encuesta / Resultados sistematizados de las encuestas	3° año
4	Existencia de un compromiso sobre el modelo adoptado para constituir la unidad de género con organigrama, funciones, presupuesto, diagrama de relaciones con el resto de la organización y con otras organizaciones.	N° Línea de base: 0-1		1-2	proceso	Documento del compromiso y de las debidas especificaciones de funciones, etc.	1° año
5	Conocimiento de la existencia de la unidad de género.	N° Línea de base: 0-1		1-2	proceso	Encuesta/resultados sistematizados	1° año
6	Grado de valoración de la utilidad de la unidad de género.		Al menos un 60% de las personas encuestadas responden con un grado de conformidad medio-alto	1-2	salida	Encuesta/resultados sistematizados	1° año
7	Cantidad de cursos dirigidos a aumentar el empoderamiento (mejora de los recursos comunicativos y participativos personales, autoestima, etc.) organizados para las mujeres líderes o trabajadoras de las organizaciones sindicales, cuya ejecución se realiza en conformidad con los horarios y las posibilidad de asistencia de las mujeres.	(Se necesita establecer previamente una línea de base en cada org.) Al menos 2/año		1-4	proceso	Listado de los cursos/ programación.	Los 3 años



Tabla de los nuevos indicadores propuestos

Indicador número	Enunciado del indicador	Cuant. (% / N°)	Cualit.	Oe	Indicador de entrada/proceso/salida	Fuente de verificación	Tiempo
8	% de asistencia a estos cursos.	Por lo menos el 70% de las mujeres líderes o trabajadoras de las org. sindicales		1-2	salida	Listado de asistencia	Los 3 años
9	Cantidad de mujeres que han accedido a espacios claves de toma de decisiones dentro de la organización sindical	Por lo menos el 50% de todos los cargos principales		1-2	salida	Listado de nombres y cargos/organigrama de la organización	Los 3 años
10	% del presupuesto de la organización que se dedica a la viabilidad y ejecución de las actividades y al mantenimiento de los recursos de la unidad de género.	Por lo menos el mismo porcentaje relativo asignado a los otros departamentos-unidades de gestión		1-2	proceso	Documento con el presupuesto de la organización, desglosado por partida, concepto y/o departamento-unidad de gestión	Los 3 años
11	% del presupuesto total de la organización (excluido el relativo a asuntos de la unidad de género) gestionado en unidades directivas a cargo de mujeres.	Por lo menos igual al porcentaje gestionados por los hombres a cargo de departamentos-unidades con un presupuesto asignado		1-2	proceso	Documento con el presupuesto de la organización, desglosado por partida, concepto y/o departamento-unidad de gestión	Los 3 años
12	Existencia de formación proporcionada a los/as líderes sindicales sobre las formas y los contenidos con enfoque de género a incluir en las propuestas de negociación colectiva.	N° Línea de base: 0-1		4	proceso	Listado de los cursos/ programación.	Los 3 años
13	% de líderes que pasan por esta formación.	Por lo menos el 60% de los/as líderes sindicales de cada organización participa en los cursos		4	proceso	Listados de asistencia	Los 3 años
14	Articulación de la negociación colectiva con enfoque de género.			1-4	salida	Cuestionario; resultados sistematizados	Los 3 años
15	A lo largo de los 3 años de ejecución del proyecto, cantidad de mejoras realizadas, por influencia directa de los sindicatos, en materia de legislación laboral, negociación colectiva y relaciones laborales con enfoque de género.	N° Línea de base: 0-1 Por lo menos 1 mejora evidente en cada una de los tres ámbitos.		4	salida	Documentos que acrediten la mejora introducida	Los 3 años



Tabla de los nuevos indicadores propuestos

Indicador número	Enunciado del indicador	Cuant. (% / N°)	Cualit.	Oe	Indicador de entrada/ proceso/ salida	Fuente de verificación	Tiempo
16	% de participación de las mujeres en la redacción de las propuestas de mejora.	Por lo menos el 50% son mujeres.		4	salida	Listado de líderes sindicales que han participado.	Los 3 años
17	% de participación en las negociaciones directas con empresarios y gobiernos.	Por lo menos el 50% son mujeres.		4	salida	Listado de líderes sindicales que han participado.	Los 3 años
18	N° de colaboraciones directas de los sindicatos con los responsables administrativos (de Trabajo, Economía o Igualdad, etc.) para mejorar aspectos del mercado laboral, en temas de segregación ocupacional, brecha salarial, salud y seguridad en el trabajo, temporalidad, etc.) a través de acuerdos sociales.	N° Línea de base: 0-1 (por cada organización)		4	salida	Documento con el acuerdo alcanzado donde resulte clara la participación de los sindicatos	1° año
19	Cantidad de acciones relativas a una atención preventiva dirigida al colectivo de niñas trabajadoras, sobre todo en temas de trabajo doméstico, posiblemente en coordinación con los poderes públicos.	N° Línea de base: 0-1 (por cada organización)		3 -4	salida	Documentos que acrediten la acción	Los 3 años
20	Cantidad de propuestas concretas sobre servicios sociales públicos dirigidos a las mujeres que trabajan en la economía informal.	N° Línea de base: 0-1 (por cada organización)		3-4	salida	Documentos que acrediten la acción	Los 3 años
21	Existencia de documentos de propuesta y debate interno sobre la posición sindical respecto al valor económico del trabajo reproductivo y las formas de incluirlo en el cálculo del PIB y consecuentemente adecuar la erogación de servicios sociales para las mujeres que se encuentran fuera del circuito del trabajo productivo.	N° Línea de base: 0-1 (por cada organización)		3-4	salida	Documentos que acrediten la acción	Los 3 años



Tabla de los nuevos indicadores propuestos

Indicador número	Enunciado del indicador	Cuant. (% / N°)	Cualit.	Oe	Indicador de entrada/proceso/salida	Fuente de verificación	Tiempo
22	Realización de una campaña de sensibilización-comunicación de los logros conseguidos.	N° Línea de base: 0-1 (por cada organización)		1-4	salida	Documentos que acrediten la acción	Los 3 años
23	Número de los cambios estatutarios efectuados en función de las asesorías recibidas.	Línea de base: 0-1 (por cada organización)		1-2	salida	Nuevos estatutos	Los 3 años
24	% de incremento de afiliación de mujeres.	Por lo menos un 20% más que antes de empezar la campaña de afiliación		3	salida	Hojas de afiliación/datos estadísticos de afiliación	Los 3 años
25	% de incidencia de la afiliación en los sectores en que el aumento de afiliación de las mujeres se consideró como prioritario.	Por lo menos un 30% de incidencia en los sectores prioritarios respecto al total de incremento		3	salida	Hojas de afiliación/datos estadísticos de afiliación por sector	Los 3 años
26	% de cursos organizados para la mejora de las competencias de las mujeres (imprescindibles para subir su categoría laboral) sobre la cantidad total de cursos organizados (en caso de existir la formación ocupacional o continua en el país)	Por lo menos un 30% del total de los cursos programados		3-4	proceso	Programación de todos los cursos / Programa de los cursos ad hoc para las mujeres y su promoción profesional	Los 3 años
27	% de cursos organizados para la mejora de las competencias de las mujeres (imprescindibles para subir su categoría laboral) respecto al peso de las mujeres en el mercado laboral.	Por lo menos un 30% del total de los cursos programados		3-4	proceso	Programación de todos los cursos / Programa de los cursos ad hoc para las mujeres y su promoción profesional	Los 3 años
28	% de cursos organizados para la mejora de las competencias de las mujeres imprescindibles para subir su categoría laboral) organizados de forma compatible con las oportunidades de asistencia de las mujeres.	Por lo menos un 30% del total de los cursos programados		3-4	proceso	Programación de todos los cursos / Programa de los cursos ad hoc para las mujeres y su promoción profesional	Los 3 años



Tabla de los nuevos indicadores propuestos

Indicador número	Enunciado del indicador	Cuant. (% / N°)	Cualit.	Oe	Indicador de entrada/ proceso/ salida	Fuente de verificación	Tiempo
29	Percepción de las mujeres respecto a la integración de temas sensibles al género en las OOS.		Al menos un 60% de las mujeres encuestadas responden con un grado de conformidad medio-alto	1-4	salida	3 encuestas (una al inicio de ejecución del proyecto, a los dos años y al finalizar el mismo)	Los 3 años
30	Existencia de un manual de uso del lenguaje no sexista propio de cada organización	N° Línea de base: 0-1		1/4	proceso	Documento que regula el uso del lenguaje no sexista; muestra de doc. internos y externos con detección de un uso sexista del lenguaje y sus correcciones.	Los 3 años
31	Su nivel de aplicación.	100% de su aplicación en todas las comunicaciones internas y externas		1/4	salida	Documentos internos y externos, panfletos, notas de prensa, etc.	Los 3 años
32	Nivel de conocimiento de la existencia del enfoque de género en la organización.		X	1/4	salida	Encuesta realizada entre la estructura y afiliación sindical de cada organización./resultados sistematizados	2° año

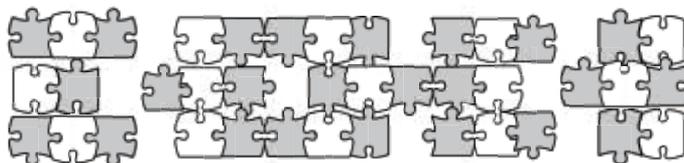
Resumiendo, los temas propuestos como indicadores de los resultados alcanzados han sido:

- la aplicación del mainstreaming de género a las organizaciones sindicales;
- la capacidad de hacer partícipes a todas las personas implicadas;
- la mejora de la comunicación interna y externa;
- el aumento de la afiliación femenina a los sindicatos;
- a redacción y aplicación de nuevas propuestas a favor de la promoción profesional de las mujeres, de su acceso a los servicios

sociales básicos, de la defensa de sus derechos laborales;

- el fomento del debate sobre el valor del trabajo reproductivo;
- la aplicación de la perspectiva de género en los temas de negociación colectiva.

El sindicalismo de América Latina se encuentra delante de un reto crucial en el que puede avanzar mucho en la promoción de la equidad de género en el interior de sus estructuras y organizaciones. A la vez que puede asumir el papel de motor social y liderar, conjuntamente a las organizaciones de mujeres, la transformación hacia unas sociedades más justas, equitativas e inclusivas.



ISP, Internacional de Servicios Públicos

CICOP-FESPROSA, Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires/ Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la Argentina

SINDICALIZACIÓN DE LOS PROFESIONALES: UNA MIRADA SOBRE EL PROCESO REGIONAL



Jorge Yabkowski,
presidente de FESPROSA, y Secretario de
Relaciones Internacionales de CICOP-ISP

118



Procesos de autoreforma sindical

Uno de los aspectos clave en el proceso de autorreforma es la ampliación del horizonte de sindicalización, basado en una visión más amplia del mundo del trabajo. La sindicalización de los sectores profesionales universitarios forma parte de esta estrategia de ampliación del universo del trabajo, y la ISP y sus afiliadas tienen ya una importante experiencia que mostrar al conjunto del sindicalismo que participa de este proceso.

I. La perspectiva de la Salud Colectiva y la medicina social en América Latina

Pero primero señalemos que América Latina tiene un valioso desarrollo de las ideas de la salud colectiva y la medicina social. A fines de los ochenta, con la caída de las dictaduras en el Cono Sur, se abrió un proceso de reflexión que dio lugar a otra visión del proceso salud-enfermedad-atención. La Medicina Social Latinoamericana y el proceso de la reforma sanitaria brasileña introdujeron nuevos paradigmas que, junto a la recuperación de la democracia dieron el marco para un nuevo tipo de organización sindical en el sector.

Dice Gastao W. de Sousa Campos: *“el trabajo es una relación social, histórica e intersubjetiva. Trabajamos para los otros. En Salud para los pacientes y usuarios pero también trabajamos para nosotros mismos. Y trabajamos también por la reproducción ampliada de las propias condiciones de trabajo y de vida, reconstruir la naturaleza y el planeta para que permanezca habitable y para constituir instituciones y organizaciones¹...”*

En casi toda sociedad, la enfermedad y los padecimientos son tratados por toda una variedad de formas de atención, aunque desde la perspectiva biomédica el tratamiento de la enfermedad ha sido considerado como patrimonio exclusivo del saber médico. Dicho rol fue organizado e impulsado a través de instituciones médicas específicas, pero fue fundamentado no sólo por criterios profesionales sino por instancias jurídicas aplicadas por el Estado. Este proceso no implica que la biomedicina realmente atienda y se apropie de todo el proceso de salud/enfermedad, y menos aún que elimine las otras formas de atención, sino que indica que el saber y las instituciones médicas

1 Apresentação: Caminhos abertos no campo da saúde. Trabalhador da saúde, uito Prazer!brasil. 2007

instituyen su hegemonía respecto de los otros saberes que operan simultáneamente respecto de los padecimientos.

Este proceso de apropiación y hegemonía no sólo es impulsado por las instituciones médicas, sino también por las acciones de la sociedad dominante e incluso por una parte de los sectores subalternos, debido a la significación social, económico/política e ideológica que tiene el proceso salud/enfermedad para la producción y reproducción biosocial de los conjuntos sociales.

*El saber médico reduce la enfermedad a signos y a diagnósticos contruidos a través de indicadores casi exclusivamente biológicos, lo cual posibilita que tanto el enfermo como su enfermedad sean separados de sus relaciones sociales concretas. Eso además orienta a trabajar casi exclusivamente con la enfermedad y no con la salud*².

Es decir que el llamado modelo médico hegemónico o modelo biomédico es un complejo entramado histórico, social y cultural promovido por el estado pero también demandado socialmente en el proceso salud-enfermedad-atención.

La Salud Colectiva procura dar un salto epistemológico hacia la incorporación de nuevos paradigmas que faciliten la democratización de la acción que interviene en lo colectivo, apostando a fortalecer los procesos de transformación social que apunten para la desalienación de los sujetos, y la emancipación de los seres humanos en tanto ciudadanos.

En este sentido, y asumiendo que las prácticas de salud son determinadas social e históricamente, sus interlocutores se multiplican y diversifican para trascender lo estrictamente sectorial, estableciendo diversos vínculos con: actores institucionales vinculados a la política, a organizaciones educativas y culturales, de ciencia y tecnologías, medioambiente, de derechos humanos, de defensa de los consumidores, sindicatos, grupos religiosos, organizaciones populares, partidos políticos, universidades, etc.

Dice Jairnilson Silva Pain: *"la Salud Colectiva en América Latina ha sido construida*

*por proyectos, luchas, sueños, subjetividades, ingenio, trabajo y arte, pretendiendo generar un cambio en la forma de mirar, conocer y actuar alrededor del objeto problema salud-enfermedad-atención de la población; intentando diferenciarse del abordaje positivista convencional, a partir de respetar la complejidad inherente a los procesos concretos de la naturaleza, de la sociedad y de la historia"*³

Apoyado en esta nueva visión del proceso salud enfermedad, donde el ejercicio liberal de las profesiones y la concepción biológica daban paso a un enfoque holístico, la democracia de base, la pluriprofesionalidad y el compromiso sociopolítico se convertían en elementos naturales en el proceso de organización de este nuevo colectivo de trabajadores.

II. Las organizaciones médicas latino-americanas: rasgos contradictorios

A diferencia de América del Norte, donde los médicos se han organizado a través de asociaciones cuyo centro es el ejercicio liberal de la profesión, con el objetivo principal de regular el pago por acto médico, en el Cono Sur ya en las dos primeras décadas del siglo pasado se encuentran antecedentes de organización sindical: el Sindicato Médico de San Pablo (1921), el Sindicato Médico Uruguayo (1921), y el primer sindicato médico argentino, en la ciudad de Chivilcoy (Provincia de Buenos Aires) (1924). Si bien en sus objetivos estos sindicatos planteaban la defensa del médico en todas las formas del trabajo profesional, el ejercicio liberal de la misma era predominante. Por ello, la agrupación por profesión independientemente del lugar y la relación de trabajo ponía cierta cuota de confusión en los objetivos sindicales. Es paradigmático el caso del sindicato médico uruguayo donde aun hoy conviven médicos que trabajan en relación de dependencia, dueños de establecimientos privados y hasta estudiantes de medicina.



2 Menéndez E. El Modelo Médico y la Salud de los Trabajadores. Salud Colectiva. 2005; 1(1): 9-32.

3 Pain, Jairnilson Silva. Desafíos para a Saúde Colectiva no século XXI: EDUFBA; pp.150. 2006.



El caso argentino es especialmente destacado en la evolución hacia una estrategia sindical más precisa: en 1936 se funda el primer sindicato médico exclusivamente de personal en relación de dependencia estatal, la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires. En ese entonces los hospitales públicos estaban fuertemente influidos por su origen como sociedades de beneficencia. El médico trabajaba de manera gratuita por la mañana y vivía de su consultorio particular por la tarde. Una huelga de médicos de hospitales que trabajaban a título gratuito exigiendo un salario fue el origen del sindicato.

Luego, en los años cuarenta y cincuenta, la sindicalización masiva ocurrida durante el gobierno de Perón incluye las agrupaciones del personal jerárquico de las empresas estatales, que nuclean a los profesionales del área, particularmente ingenieros, pero también de otras profesiones. Pero es recién en los ochenta, al finalizar la dictadura militar, cuando el proceso de sindicalización profesional, particularmente en el área de servicios de salud pública, adquiere auge y masividad trascendiendo los límites geográficos de la Ciudad de Buenos Aires.

Haciendo un somero análisis de las posturas de las organizaciones médicas latinoamericanas podemos afirmar que la concepción médico hegemónica y biológica las atraviesa con prescindencia de la orientación política de sus conducciones. En Brasil numerosas organizaciones sindicales y colegiadas están conducidas por el PT y otras formaciones políticas progresistas. En su momento se pronunciaron a favor de la creación del Sistema Único de Salud (SUS). Sin embargo al interior del mismo defienden férreamente sus intereses corporativos. En Chile los médicos de los hospitales no forman parte de los sindicatos sectoriales y son representados de hecho por su organización profesional, el Colegio Médico de Chile. Este status ambiguo profesional-sindical se repite en otros países latinoamericanos.

Un ejemplo en sentido contrario ha sido la gran huelga de 2001 en El Sal-

vador contra la privatización del Sistema Sanitario. SIMETRIS (Sindicato Médico del Seguro Social), encabezó junto al STISS (Sindicato de Trabajadores del Instituto del Seguro Social) y organizaciones sociales una alianza en defensa de la salud pública, que ha sido un modelo de unión de trabajadores de la salud y movimientos populares para toda América Latina, lo que les costó cesantías, persecuciones y encarcelamiento de dirigentes.

Donde observamos claramente el carácter contradictorio de algunas organizaciones médicas es en las posturas de la CONFEMEL (Confederación Médica Latinoamericana y del Caribe). En 1999, su Declaración de Porlamar incluía, por acuerdo unánime de las organizaciones miembro un durísimo posicionamiento contra el neoliberalismo en el sector, que "... restringía los presupuestos públicos de salud, incrementaba los copagos y aranceles, disminuía costos a expensas del cierre de los hospitales, de los derechos adquiridos de los asegurados y de la reducción drástica del personal profesional y no profesional de los servicios públicos". El compromiso asumido era "...el de participar activamente en la proposición de lineamientos de políticas en salud y seguridad social concertadas con los movimientos cívicos, sociales, partidos políticos democráticos, iglesias, organizaciones profesionales, sindicales, populares y religiosas que superen el concepto reducido de sector para convertirse en políticas de Estado. Y defender la seguridad social y particularmente el seguro social en salud, oponiéndose a todo modelo que desvirtúe su esencia doctrinaria".⁴

Sin embargo, pocos años más tarde, con el liderazgo de la Federación Médica Venezolana, CONFEMEL priorizaba la defensa corporativa y se oponía férreamente a las misiones solidarias de médicos cubanos en América Latina. Su Asamblea General Extraordinaria de 2007, en San Pablo, discutió sobre la presencia de médicos irregulares (sin diploma o registro) en la región, traídos, en general, en misiones

4 Confederación médica latinoamericana (CONFEMEL). Declaración de Porlamar. En línea. Acceso diciembre 2011. <http://www.confemel.com>

religiosas o por los propios gobiernos a fin de actuar en la red pública. Las situaciones más evidentes eran las de Venezuela y Bolivia. ¿Habían cambiado los dirigentes de CONFEMEL entre 1999 y 2007? No. Las organizaciones y los dirigentes eran en lo esencial los mismos. Lo que había cambiado eran las condiciones externas. En 1998 había solo 1600 médicos en la atención primaria en Venezuela. La Misión Barrio Adentro significó una extensión dramática en la cobertura de salud pública gratuita para millones de venezolanos. En lugar de participar de ese proceso negociando desde sus intereses la Federación decidió enfrentarlo. Pocos años más tarde, buena parte de las organizaciones médicas bolivianas hicieron lo propio y ambas impusieron en CONFEMEL su agenda.

III. El sindicalismo de la salud en Argentina

Existen en Argentina antiguas y poderosas organizaciones por carrera, cuyas tareas centrales son las relaciones del profesional liberal con la seguridad social, el control registral delegado por el estado y el control de la ética profesional. Se trata de la Confederación Médica de la República Argentina, la Confederación Bioquímica, la Odontológica y otras organizaciones y colegios profesionales. La mayoría de ellas pertenecen a la Confederación General de Profesionales de la República Argentina y a la CONFEMEL. Todas estas organizaciones tienen en común su carácter de entes no sindicales, aun cuando intentaron contar con una rama sindical, promoviendo pequeños sindicatos de profesión, que no alcanzaron a desarrollarse. La única organización sindical puramente médica claramente mayoritaria es la más tradicional y antigua del país: la ya mencionada Asociación de Médicos Municipales, con 7000 miembros.

Desde entonces el caso argentino tiene un fuerte rasgo distintivo en relación al resto del continente: la pluriprofesionalidad. Ya no se trata de sindicatos de profesión sino de rama, e incluyen al conjunto de los

profesionales universitarios de la salud. Nacidos al calor de la derrota de la dictadura, incorporan en su nacimiento elementos que hoy están en el centro del debate de la autotransformación: pluralismo, democracia sindical de base, autonomía de los partidos políticos y el estado y compromiso ciudadano socio-político en la defensa del sistema público de salud como ejes de su construcción.

Para comprender mejor este proceso, debemos decir que el sistema de salud argentino abarca tres subsectores. El de seguros privados de salud, que cubre a cuatro millones de habitantes, la seguridad social o sistema de obras sociales administradas por los sindicatos de rama, los gobiernos provinciales y el gobierno nacional con dieciséis millones de beneficiarios y el sector público con 1500 hospitales y 6000 centros de salud, única opción para veinte millones de argentinos entre los que se encuentran trabajadores no registrados, autónomos, desocupados y pequeños propietarios. El sistema público atiende el 90% de las emergencias y está a cargo del 80% de la formación de recursos humanos en salud. En el mismo trabajan 300.000 agentes, 100.000 de ellos universitarios. A pesar de su responsabilidad en el conjunto de la atención el sector público recibe un presupuesto equivalente a solo el 2% del PBI, sobre el 10% del PBI que conforma el total del gasto de salud, el más elevado de Latinoamérica. Es decir que en la Argentina se observa la contradicción entre un gasto elevado donde la población aporta el 4% del PBI entre gasto directo y seguros privados y el estado solo la mitad. Este subfinanciamiento del sector público, con alta responsabilidad sanitaria, ha sido el marco de los procesos de sindicalización del sector profesional en las últimas tres décadas.

El hito de este proceso fue, en 1988, la creación de la CICOP, Comisión Interhospitalaria del Conurbano y Provincia, la que al obtener su reconocimiento legal en el 2000 con el nombre actual optó por conservar las siglas de su denominación histórica.





Al finalizar la dictadura militar, la unión de las asociaciones de profesionales de los hospitales públicos funcionó por un tiempo dentro de la organización médica corporativa, la Federación Médica de la Provincia de Buenos Aires, hasta que en aquel año, en un proceso democrático de asambleas de base, se constituyó en organización gremial independiente. Es actualmente el sindicato más numeroso de profesionales de la salud pública en el país, con 11000 afiliados, el 75% de los cuales son médicos.

La fundación de la CICOP no puede si no entenderse en el contexto histórico donde sus cuadros dirigentes, en buena medida provenientes de la izquierda estudiantil que dominara el panorama universitario en los años setenta, se encontraban profundamente influidos por las ideas de la Salud Colectiva y la medicina social latinoamericana que ya se han mencionado.

Entre 1988 y 1998 CICOP condujo numerosas huelgas y movilizaciones que paralizaron el sistema de salud bonaerense. En 1995, en pleno ajuste neoliberal, el municipio de Morón despidió 300 trabajadores del hospital. CICOP encabezó la toma del establecimiento durante tres meses, conflicto que tuvo en vilo a toda la opinión pública del país y culminó con la reincorporación de los despedidos. A pesar de este y otros éxitos gremiales transcurrieron diez años entre la fundación de CICOP y la aprobación de sus estatutos en 1998. Ello reflejaba la dificultad de darle un marco institucional a un proceso multitudinario signado por la democracia de base.

En 2001-2002 se produjo la crisis económica y social más grave de la historia argentina. Solo en un año el PBI cayó en un 18%, la devaluación del peso produjo una brutal caída de los ingresos de los sectores populares y la pobreza y la desocupación aumentaron de manera vertiginosa. Una rebelión popular el 19 y 20 de diciembre de 2001 puso fin al gobierno de Fernando de la Rúa. La población se organizó en centenares de asambleas populares. En el plano sanitario en 2002 por primera y única

vez el gasto de bolsillo de la población para adquirir servicios de salud superó la suma de los presupuestos estatales y de la seguridad social. CICOP participó activamente de las movilizaciones callejeras de esos días e hizo centro de su labor en la denuncia de falta de insumos en hospitales y centros de salud a través de movilizaciones, demandas judiciales y presentaciones ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en Buenos Aires y en Washington. Esta labor presidida por la consigna "Salud primero, que esperen los banqueros" en alianza con organizaciones de pacientes, organismos de derechos humanos y movimientos de desocupados derivó en la creación del Foro Social de Salud de la Argentina, coalición que levantaba las banderas de las alianzas comunitarias en defensa al derecho a la salud pública gratuita y universal. Este trabajo junto a la comunidad usuaria sigue siendo parte central de la estrategia sindical de CICOP.

En junio de 2004, después de dos años de debate interno, la CICOP decidió someter al voto directo y secreto de los afiliados la propuesta de ingresar a la CTA (Central de Trabajadores de Argentina). La pertenencia orgánica a una central sindical significaba un paso adelante en el autorreconocimiento como trabajadores de los miembros del sindicato. Sobre 4000 votantes, el 62% se pronunció por la afirmativa. Desde entonces el papel de la CICOP en la CTA ha sido creciente ocupando hoy tres puestos en la Comisión Ejecutiva Nacional, siendo uno de ellos la Secretaría de Salud laboral.

En 2005 se funda la FESPROSA, impulsada por la CICOP, con el carácter de primera organización nacional profesional de carácter netamente sindical, con afiliados de todas las profesiones de salud. Concurrieron a esta fundación, entre otros, los sindicatos pluriprofesionales de Salta, Jujuy y Mendoza, fundados también a mediados de los ochenta. FESPROSA cuenta con 27000 miembros, siendo médicos el 60% de los mismos. Es mayoritaria en 16 de las 24 provincias argentinas, donde viven el 82% de los 20 millones de argentinos que solo

cuentan con el sector público para resolver sus problemas de salud.

En los últimos seis años se observa una tendencia a ampliar la base de los nuevos sindicatos profesionales. En las provincias del Chaco, San Luis y Santa Cruz las jóvenes organizaciones nuclean también a los trabajadores con títulos académicos intermedios, llamados técnicos: enfermeros de título intermedio, técnicos de rayos, laboratorio etc. Pero sin duda lo más novedoso ha sido el conflicto y los posteriores procesos de sindicalización en las provincias de Tucumán y Córdoba.

En ellas se desarrollaron y aun se desarrollan luchas unificadas de todos los trabajadores de la salud, con un papel importante de los médicos en la conducción y la organización de los trabajadores. Los gobiernos provinciales de Tucumán y Córdoba intentaron separar a los médicos del resto de los trabajadores ofreciendo una negociación salarial diferenciada, lo cual fue rechazado en ambos casos. En Tucumán se llegó en 2011 a un acuerdo que benefició al conjunto de los trabajadores de la salud y en Córdoba se marcha en el mismo camino. De resultas de ello los sindicatos emergentes miembros de la FESPROSA, SITAS, Sindicato de Trabajadores Autoconvocados de la Salud, Tucumán y UTS, Unión de Trabajadores de la Salud, Córdoba nuclean hoy a todos los trabajadores de salud. Este nuevo y complejo ejercicio de convivencia y lucha común se ha convertido en uno de los fenómenos más relevantes del sindicalismo argentino de los últimos años. Con 2000 miembros cada uno, estas organizaciones han desplazado como gremios mayoritarios a las antiguas formaciones sindicales del sector en ambas provincias.

Desde su fundación en 2005 FESPROSA hizo eje en la batalla contra la precarización laboral en el sector público de salud. De sus 300000 trabajadores, profesionales y no profesionales, más del 30% se encontraban en condiciones precarias, con diversos grados de informalidad en sus contratos de trabajo. En el caso extremo (provincia de San Luis), el 90% de los profesionales esta-

ban precarizados, con contratos renovables cada tres meses. Desde 2006, la lucha de FESPROSA ha logrado la regularización de más de 25000 profesionales y trabajadores de salud. En el caso provincial mencionado, se ha logrado que la renovación de los contratos se produzca cada cinco años.

FESPROSA es una de las primeras organizaciones sindicales en incorporar en sus estatutos la defensa de los derechos humanos de los pacientes, en particular de los que van a ser sometidos a pruebas de investigación. El estatuto de la Federación plantea "defender y velar por la ética y las buenas prácticas en todas las fases investigativas, tomando como principio ineludible e innegociable la Declaración de Helsinki, respecto a la bioética en las investigaciones con seres humanos". En este marco, en 2007 FESPROSA denunció al laboratorio multinacional Glaxo-Smith Kline (la segunda en el mundo en poderío económico) por violar los derechos de los pacientes en una investigación con niños pobres en Santiago del Estero. Esta denuncia tuvo gran repercusión nacional e internacional, motivando que la autoridad de aplicación de los protocolos en Argentina suspendiera la investigación y multara a la empresa y a los investigadores con el equivalente de 700000 dólares. El trabajo común de FESPROSA con los pacientes afectados y la resistencia a las presiones de la multinacional, contrastó con la de algunas organizaciones médicas que priorizaron la defensa corporativa de los médicos sancionados antes que la defensa de los derechos humanos de la población. Actualmente FESPROSA está impulsando una nueva ley nacional que regule la investigación clínica y la bioética en la Argentina.

En conclusión: CICOP y FESPROSA son experiencias exitosas de organización de colectivos laborales no tradicionales, ampliando los horizontes de la acción sindical. Al no existir previamente organizaciones de envergadura en el sector los preceptos de la autoreforma fueron introducidos en la misma génesis de los sindicatos y están reflejadas en los estatutos.





CICOP ha introducido en 2009 el cupo femenino del 50% para sus órganos de conducción, siendo, en nuestro conocimiento, el primer sindicato argentino que da este paso trascendente en dirección de la igualdad de género.

La incorporación de la comunidad usuaria a través de experiencias como el Foro de Salud y la lucha contra las multinacionales de medicamentos implicó para CICOP y FESPROSA una necesaria autorregulación sindical a la hora de realizar medidas de fuerza. Aun en los conflictos más duros y prolongados siempre se garantizó la atención de urgencias y de los internados. Esta autorregulación, unida al diálogo permanente con las organizaciones sociales y los pacientes impidió que los conflictos protagonizados por CICOP y FESPROSA fueran aislados de la opinión pública por el discurso del poder. La autorregulación significó siempre una dura batalla interna contra los sectores que promovían medidas máximas como el cierre de hospitales, la evacuación de los mismos y el levantamiento de las guardias, medidas que afectaban de manera directa e irreversible a la comunidad usuaria del sector público de salud. El caso emblemático es el de los anestesiólogos, los que apoyados en una escasez de especialistas en todo el país y aprovechando la indolencia del estado, han establecido mecanismos de presión por fuera del conjunto de los trabajadores, llegando a abandonar a los pacientes en la puerta del quirófano a la hora de defender sus intereses.

En la provincia de Tucumán, una encuesta reveló en 2011 que los dirigentes de SITAS-FESPROSA eran lo de más alta consideración en la opinión pública tucumana. En Córdoba una encuesta sobre más de 5000 ciudadanos mostró que el 82% de la población estaba a favor de que el gobierno cordobés negociara con UTS-FESPROSA. En Mendoza y en otras provincias se ha dado una situación similar. En estas provincias se vivían y aun se viven conflictos de larga duración, y esta consideración de la población usuaria sería imposible sin las medidas

de autorregulación sindical que hacen que ningún paciente con necesidad inmediata sea abandonado a su suerte.

IV. El Grupo Salud de la ISP

ISP nuclea más de 600 sindicatos en 120 países siendo la organización internacional mayoritaria del sector público, integrada a través de Global Unions con la CSI y la CSA. El 25% de los miembros de ISP son trabajadores de la salud, en función de lo cual se ha creado el Grupo Salud, del cual participan sindicatos que agrupan a todos los trabajadores del sector, como CNTSS-CUT (Confederación Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social-Central Unica de Trabajadores) y CNTS (Confederación Nacional de Trabajadores de Salud Privada) de Brasil, COFE (Confederación de Funcionarios del Estado) de Uruguay, CONFUSAM (Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada) de Chile, y sindicatos pluriprofesionales como FENPRUSS (Federación Nacional de Profesionales Universitarios de la Salud) de Chile. Por Argentina, participan CICOP (desde 2004) y FESPROSA (desde 2008), junto a otros sindicatos.

Esta integración se hace bajo las banderas progresistas de defensa de los servicios públicos de salud. En agosto del 2010, el Grupo, reunido en Cartagena de Indias, reafirmó la orientación del Congreso Mundial de Viena donde participaron más de 200 sindicatos de salud de los cinco continentes. Su Declaración final sobre demandas y compromisos de los sindicatos se compromete a lo siguiente:

1. *Asumimos que la salud es un derecho y no un bien, que debe ser garantizado por el Estado, por este se deben promover estrategias para que el estado retome completamente el control del financiamiento de la salud pública, evitando la privatización de la salud en todas sus formas (tercerización, externalización, concesiones, outsourcing, etc).*
2. *Garantizamos el correcto financiamiento del sistema público de salud, aumentando la inversión estatal.*

3. Promovemos el trabajo decente para erradicar la precarización laboral en todas sus formas (jornadas laborales, brecha salarial, sobrecarga laboral, etc.) y garantizar jubilaciones dignas.

4. Promovemos el respeto del ejercicio de la libertad sindical y la inmediata aplicación de los Convenios de OIT respecto de la representación, negociación colectiva y derecho a huelga.

5. Demandamos erradicar la violencia laboral, mejorando las condiciones de trabajo, promoviendo el respeto de los derechos de los trabajadores/as.

6. Asumimos que la salud del trabajador de la salud, es el eje fundamental del trabajo, nos comprometemos a generar acciones sindicales tendientes a proteger a los trabajadores.

7. Exigimos el cumplimiento de las normas de protección, salud ocupacional y bioseguridad en el trabajo.

8. Constatamos el fenómeno creciente de emigración e inmigración, de las/os trabajadoras de salud, alertamos sobre las consecuencias negativas de esta tendencia. Demandamos que los gobiernos tomen medidas para respetar los derechos laborales establecidos en los convenios internacionales. Incluyendo en los proyectos respectivos a los países que hoy comienzan a vivir este fenómeno como Brasil, Canadá y Estados Unidos.

9. Recomendamos a las afiliadas incorporar en sus plataformas de lucha los temas relativos a los grupos más vulnerables, como lo son los discriminados por género, juventud, raza, pueblos originarios y diversidad.

10. Promovemos la participación tanto de los trabajadores/as como de los/as usuarios/as en la defensa de los servicios públicos de salud de calidad.

11. Estimulamos la generación de planes nacionales de medicamentos, que garanticen su libre acceso y continuidad de los tratamientos.

12. Exigimos a los gobiernos de la región, en especial al de Colombia, Guatemala, El Salvador garantizar la integridad y vida de las y los dirigentes sindicales y promover el cese de amenazas y hostigamientos.

A MODO DE COLOFÓN

CICOP y FESPROSA han tenido éxito en uno de los desafíos más arduos que enfrenta el sindicalismo de salud en nuestra América: la inclusión de los médicos. Tanto los sindicatos de todos los trabajadores de salud como los sindicatos pluriprofesionales de la región americana no han logrado que los médicos participen mayoritariamente y en pie de igualdad con sus colegas de otras profesiones y el resto de los trabajadores de salud. Si bien las condiciones históricas de la experiencia argentina han sido y son particulares no es menos cierto que también en nuestro país sigue arraigada profundamente la visión médico hegemónica. Las experiencias de CICOP y FESPROSA son por lo tanto el resultado de un proyecto político sindical sostenido durante más de un cuarto de siglo en abierta confrontación con la visión corporativa.

En una experiencia compleja la masa de afiliados fue comprendiendo que la unión de profesionales y trabajadores de salud y la democracia de base no solo son propósitos altruistas sino también herramientas eficaces a la hora de defender los derechos de los trabajadores.

Bibliografía de consulta:

García V. CICOP: Una Aproximación a su Memoria Histórica. BsAs. 2009 <http://www.cicop.com.ar/portal/destacados/documentos/cicop-una-aproximacion-a-su-memoria-historica-viviana-garcia/>
ISCO. Instituto de Salud Colectiva. <http://unla.edu.ar/espacios/institutosaludcolectiva/index.php?cual=2>



España

UGT, Unión General de Trabajadores

UNA REVISITA AL DOCUMENTO IBEROAMERICANO DEL 2005 SOBRE ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO SINDICAL



José María Zufiaur,
miembro de la representación de UGT en el
Comité Económico y Social Europeo (CESE)

126



Procesos de autoreforma sindical

En la Cumbre Sindical Iberoamericana del 2005, en Madrid, aporté el documento "Estrategias de Fortalecimiento Sindical". Su contenido (y su título) puede considerarse el antecedente del proyecto FSAL, iniciado al año siguiente, empalmando con la idea de la autoreforma que, simultáneamente, había instalado ORIT en su congreso de ese año en Brasilia.

I.El documento del 2005

En aquel documento afirmábamos que el grado de fortaleza de las organizaciones sindicales depende, por un lado, de la manera en que se ejerce la relación entre trabajo y capital (contrato de trabajo); de la organización del trabajo y de la acción colectiva (estatuto profesional, estructura del tiempo de trabajo, marco de la negociación colectiva, derechos de acción colectiva, como la huelga); de la intervención pública en las relaciones de trabajo (el derecho de

trabajo, la protección social, el tratamiento del desempleo, las políticas activas como la formación profesional, los mecanismos de participación institucional de los interlocutores sociales).

Pero el fortalecimiento de las organizaciones sindicales es igualmente tributaria de decisiones internas: de sus propias estrategias, de la manera en que los sindicatos responden a los cambios que se producen en el sistema productivo y en la organización del trabajo, en el contexto institucional y político, en la globalización económica. El crecimiento sindical es, en este sentido, dependiente de las respuestas que el sindicato sepa dar a un conjunto de cuestiones: a la integración de los distintos colectivos de trabajadores en sus estructuras organizativas; a la adaptación de sus medios de acción a las nuevas realidades de las empresas; a las políticas de negociación colectiva que sea capaz de articular; a las políticas de

afiliación, comunicación, formación que establezca. También, y muy particularmente su fortaleza depende del nivel de unidad de acción que exista entre las diferentes organizaciones sindicales.

Las empresas se han hecho más difusas, no solo en cuanto a las composiciones accionariales que controlan el capital, sino también en cuanto a los distintos tipos de estatus laborales de los que trabajan en ellas y la localización física de los trabajadores. Todo ello dificulta las solidaridades internas y la movilización de los trabajadores. Por el contrario, favorece la voluntad empresarial de individualizar las relaciones laborales y de liderar, por encima de los sindicatos, la interlocución con los trabajadores. La diversificación de las formas de empleo y los cambios en la estructura de las empresas hace más compleja la identificación de cuáles son "los intereses de los trabajadores", lo que coloca a los sindicatos ante la disyuntiva de proponer reivindicaciones "unificadoras" (derechos, reconocimiento de trayectorias profesionales, estabilidad en el empleo) y de gestionar y hacer convivir planteamientos que pueden ser contradictorios.

El documento pretendía abordar, de una manera sintética, pistas de reflexión para el establecimiento de una agenda de trabajo común entre las organizaciones sindicales iberoamericanas, americanas, españolas y portuguesas. De una relectura, siete años después, de aquel documento, queremos destacar algunos elementos que mantienen su vigencia, como aporte al desarrollo del programa sobre autoreforma.

Los trabajadores tercerizados y autónomos

Uno de los mayores desafíos a que se enfrenta la acción sindical es reflejar la diferenciación creciente que se produce en las demandas y situaciones de los trabajadores. La necesidad de diversificar, por un lado, la respuesta sindical hacia colectivos específicos y, por otra, de generalizar reivindicaciones transversales y unificantes. En efecto, el empleo se feminiza, se terciariza, se externaliza, se precariza, se fragmenta,

se dualiza, se informaliza. Esta descomposición del mundo del trabajo plantea a las organizaciones sindicales grandes cuestiones: de representatividad, de afiliación y organización de nuevos colectivos, de gestión de demandas y reivindicaciones diversas y hasta contradictorias.

En este conjunto tienen un papel cada vez más grande los trabajadores de las subcontratas, los trabajadores puestos a disposición por las empresas temporales de empleo y los trabajadores autónomos dependientes o parasubordinados, así como los "falsos autónomos". Estos colectivos rompen los esquemas tradicionales de organización y de negociación colectiva, pero necesitan ser contenidos en ellas.

Desde cuando redactamos el documento, en España ha habido novedades importantes en los dos campos, con la ley del 2006 referida a la subcontratación en la industria de la construcción, y con la ley del 2007 sobre el trabajo autónomo. Ambos están también presentes en toda Europa, con normativas regionales como las directivas de la Comisión Europea y el Parlamento Europeo sobre empresas de trabajo temporal (2008) y el dictamen de la CESE sobre trabajo autónomo económicamente dependiente (2010).

Contenidos de la negociación colectiva

A la tradicional función primordial de la negociación colectiva de mejorar la situación de los trabajadores, se le han ido añadiendo otros nuevos "intercambios": además del ya mencionado respecto de nuevos sujetos, se plantea : 1. convertir la negociación colectiva en elemento sustitutivo e incluso derogatorio de las normas legales; 2. convertir la negociación en un factor central de la gestión de las empresas 3. Incluir en los contenidos de la negociación cuestiones relacionadas con la creación o la preservación de los puestos de trabajo; la formación y la cualificación profesional de los trabajadores (para su adaptación a los cambios tecnológicos y a la inestabilidad de los itinerarios profesionales); la reducción y reorganización del tiempo de trabajo; la





protección de la salud y seguridad en los centros de trabajo; la protección social y los planes complementarios de pensiones; las medidas de lucha contra la discriminación por razón de género, de edad, de procedencia. 4. conciliar la vida laboral y familiar, una materia transversal que tiene que ver con el tiempo de trabajo, con la atención a las personas dependientes, con la baja tasa de natalidad y el futuro de las pensiones, con la articulación de tiempos laborales y tiempos sociales.

Todo ello nos lleva a la conveniencia de plantearnos algunos elementos de debate: 1. la eficacia general y la eficacia limitada de los convenios colectivos, cómo representar a todos los trabajadores; 2. las posibilidades y los riesgos que plantean las nuevas funciones que va asumiendo la negociación colectiva; 3. los elementos de convergencia y de articulación entre el movimiento sindical y otros movimientos sociales respecto a materias que son objeto de la negociación colectiva.

El saber de los trabajadores

Un terreno de potenciales nuevos conflictos y de una consiguiente mayor relación de fuerza por parte de la organización sindical es todo lo relacionado con el saber de los trabajadores, con la utilización de nuevas tecnologías, y con las nuevas formas de presión que se ejercen en el trabajo. La determinación de a quién pertenece la propiedad intelectual del trabajo creativo de los trabajadores puede ser, así mismo, otra palanca importante para la acción sindical de futuro. A su vez, las reivindicaciones vinculadas a la utilización de las nuevas tecnologías de la informática y la protección de los datos personales de los trabajadores empiezan a extenderse. Las reivindicaciones, en fin, en torno a las distintas formas de acoso, mobing, en el trabajo es otro elemento de contradicción que puede incidir en la relación de fuerzas entre capital y trabajo.

El terreno de las identidades profesionales, con todas las dificultades que pueda entrañar a corto plazo en cuanto a desviaciones corporativistas, es de nuevo central

para la acción sindical. Las cuestiones vinculadas con el reconocimiento de la profesión (que en Francia, suele denominarse "estatuto profesional"), con la trayectoria profesional de los trabajadores, es una de los ámbitos prioritarios de actuación sindical para recuperar una mejor relación de fuerzas. La cuestión central en este sentido consiste en que el componente decisivo para el éxito de las empresas ya no es la disciplina de los trabajadores sino su implicación subjetiva en la empresa, su voluntad de poner a disposición de la misma sus cualificaciones o competencias. Las empresas buscan esa implicación a través de la individualización de las relaciones laborales, pero los trabajadores son conscientes de que sólo a través de una acción colectiva podrán conseguir un reconocimiento de su experiencia profesional, de la transferibilidad de esa experiencia y, por tanto, de sus oportunidades de movilidad, del reconocimiento del derecho a la formación y a una organización del trabajo cualificante, del reconocimiento de espacios de autonomía y responsabilidad a cada perfil profesional.

Los territorios

Han adquirido protagonismo un conjunto de nuevas organizaciones o movimientos sociales que, en cierta medida, "compiten" con los sindicatos en el campo de la acción social. En general, son ONGs que se dedican a actividades específicas (acción humanitaria, defensa de la paz o del medio ambiente, defensa de los derechos humanos, cooperación internacional, defensa de distintas minorías, etc), temas a los que un modelo fordista-keynesiano y un sindicalismo masculino e industrial había prestando poca atención. Hoy, muchas de esas reivindicaciones se han convertido, afortunadamente, en una preocupación muy extendida en nuestras sociedades, también en las organizaciones sindicales.

La necesidad de alianzas del movimiento sindical sigue estando vigente. De un lado, para reforzar su capacidad de interlocución con los empresarios en materias que tienen una dimensión social que trasciende a la

misma (la defensa de los derechos humanos en el trabajo, la conciliación de tiempos laborales y sociales, etc), De otro, para lograr influir, de una forma autónoma, en las decisiones políticas.

Además, las organizaciones sindicales encuentran renovados fundamentos para establecer en el ámbito territorial nuevos consensos a la hora de emprender políticas favorecedoras de la creación de empleo; de responder, de consuno con los poderes locales, a los desafíos que crean los procesos de deslocalización empresarial; de articular políticas de cohesión social y de sostenibilidad medioambiental mediante nuevas formas de concertación social.

Hemos visto también emerger alianzas y convergencias entre la acción sindical y poderes públicos locales. Ello ha sucedido a la hora de hacer frente al cierre o deslocalización de empresas, que en muchos casos suponían la desertificación industrial de regiones enteras. Pero también con motivo de que una determinada localidad o región pueda encontrar un sitio en una economía cada vez más globalizada (pretendiendo seguir los míticos ejemplos de Mondragón, los distritos industriales italianos u otros). Así, se ha dado pie a pactos locales por el empleo y la cohesión social, en los que junto a los protagonistas tradicionales del diálogo social participan instituciones de crédito, asociaciones familiares, universidades, organizaciones de jóvenes, etc. En definitiva, ha dado lugar a nuevas formas de presión y de concertación social.

La comunicación

La afiliación a los sindicatos depende, entre otros elementos, de la imagen que de los mismos tienen los trabajadores y la sociedad en general. En un mundo en el que la influencia de los medios de comunicación es tan grande, el sindicato apenas es capaz de hacer penetrar sus mensajes. Y, a veces, tampoco es capaz de verse a sí mismo como le ven los demás, lo que es aún peor.

El mantenimiento de la afiliación y la participación de los afiliados en la vida de las organizaciones sindicales tienen mucho

que ver con la interlocución que éstas son capaces de establecer con los trabajadores. También con los instrumentos (de información y comunicación, por ejemplo) al servicio de la implicación de los trabajadores sindicados. En este sentido, seguramente habría que actualizar los planes formativos de los sindicatos y utilizar mejor las nuevas tecnologías de información y comunicación para estar interconectadas, trabajar en red y actuar como organizaciones "inteligentes".

Uno de los campos en los que se aprecia más la debilidad sindical es en los escasos medios con que cuentan los sindicatos para realizar análisis documentados y propuestas alternativas. Los instrumentos técnicos con los que cuentan los sindicatos suelen ser escasos o, en todo caso, insuficientes para contrarrestar los potentísimos centros de emisión ideológica cercanos a las posiciones del capital.

II. Una actualización

Ninguno de los contenidos del documento del 2005 ha perdido vigencia. Lo que ha sucedido, de forma imprevista, es que la mayor parte de las propuestas del documento 2005 tomaban en cuenta la propia experiencia europea, incluyendo la española. Hoy tenemos que señalar que el escenario europeo y, nuevamente, español, está cambiando fuertemente, por la forma de reaccionar de los gobiernos a la crisis regional. Ello impactará necesariamente en nuestra práctica sindical, la que tendrá que, además de la batalla sociopolítica para una re-reforma, incorporar elementos del programa de autoreforma.

Tomemos el caso español: las reformas laborales producidas en España en 2010, 2011 y, ahora con el nuevo Gobierno del Partido Popular, suponen, sobre todo esta última, cambios absolutamente cualitativos en lo que hace a elementos centrales de la actuación de los sindicatos. Se refieren al régimen de despido donde se reducen en gran medida los costes de los despidos imprevistos y se hacen mucho más fáciles los despidos procedentes. De tal manera





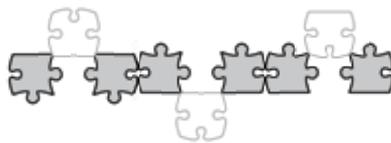
que, de hecho, se desvirtúa la tutela judicial efectiva, lo que supondrá una gran facilidad para que aumenten los despidos justificados. Al mismo tiempo, se establece un contrato indefinido con un año de período de prueba. Ello va a suponer tres cosas: 1) la sustitución de trabajadores con más antigüedad por otros más jóvenes, con menores cargas sociales y menores salarios; 2) menor poder sindical en grandes empresas, donde se elimina la autorización administrativa de los despidos colectivos y la negociación con los sindicatos; 3) el período de prueba de un año en contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores implicará la práctica eliminación de la utilización de los contratos temporales con lo que, a efectos estadísticos, se reducirá la temporalidad, aunque en realidad todos los trabajadores pasan a ser precarios.

En el ámbito de la negociación colectiva se da prevalencia a los convenios de empresa y se elimina la ultraactividad de los convenios. Y los empresarios, si se dan ciertas condiciones de pérdidas, etc, puede modificar unilateralmente las condiciones esenciales de trabajo, incluidos los salarios pactados.

Estas son sólo algunos aspectos de una reforma que desmantela el derecho del trabajo. Todo ello implicará la necesidad de nuevos cambios en las formas de estrategia, de organización, y de respuesta por parte de las organizaciones sindicales. A título de ejemplo, las organizaciones sindicales que se han desenvuelto en gran medida en ámbitos centralizados de negociación colectiva y de interlocución institucional van a tener que cambiar radicalmente sus estrategias, formas de organización y de respuesta

sindical por el hecho de que el centro de la negociación colectiva pasa de los ámbitos sectoriales o provinciales a ser el de las empresas (que en más del 90% son tienen menos de cincuenta trabajadores y donde la implantación sindical es muy menor), los convenios colectivos tendrán, en muchos casos, que perder materias adquiridas y partir de cero. Y muchas empresas podrán modificar unilateralmente, en determinadas circunstancias, condiciones esenciales del convenio colectivo. Otros elementos se van a derivar de tales reformas, como la campaña contra los sindicatos y algunos de los derechos que tienen adquiridos como, por ejemplo, en lo que hace a las subvenciones de formación, los derechos de los delegados sindicales, etc.

Termino agregando un nuevo elemento de estrategia sindical: el nuevo escenario también trae requerimientos al sindicalismo europeo en el espacio internacional. La respuesta al ataque a los derechos sociales sólo puede darse a escala europea. La unión federal de los países de Europa es un objetivo indispensable para resolver la crisis y para salvaguardar el modelo social europeo. Tal federalismo no debe ser neoliberal, como pretenden algunos gobiernos encabezados por el alemán, sino "keynesiano". Los cambios no hacen más que incidir en algunas de las cuestiones que se plantean y que la respuesta a estos ataques a los pilares del estado social, incluidos el derecho del trabajo, las relaciones laborales y la protección social exige, cada vez más una respuesta en el ámbito supranacional. Claro está que, también, se repotencian los intercambios de solidaridad en el campo directamente iberoamericano.



LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y LA EXPERIENCIA DE LA RED SEICAP EN AMERICA CENTRAL



Jordi Ribó Flos,
secretario de Economía Social y Autoempleo

Como elemento introductorio diré que hoy en España se dispone de distintas estimaciones sobre un 25% del PIB en la llamada economía sumergida o informal. No todo corresponde a autoempleo individual, también defraudan las empresas con su personal asalariados. Por otro lado, tenemos casi dos millones de trabajadores autónomos sin trabajadores a cargo dados de alta en el Régimen Especial de Trabajo Autónomo de la Seguridad Social, lo cual quiere decir que, aún con ciertas dificultades y desfases, este trabajo goza de una cierta protección social, inferior a la del trabajo asalariado en prestaciones sociales, porque también el conjunto de las cotizaciones es inferior. La asistencia médica en España es universal hasta ahora, aunque veremos que sucederá en esta legislatura en la cual, la derecha neoliberal del PP goza de una mayoría absoluta en las Cámaras legislativas, Congreso y Senado.

La situación que conocí en América Central cuando llegué allí por vez primera, en

misión de Cooperación Sindical, en febrero de 2002, de la que resultó la fundación de la Plataforma Sindical Común Centroamericana era muy distinta. El llamado empleo informal era la actividad mayoritaria, se realizaba fundamentalmente por mujeres, niños y personas con más de 40 años de edad. Era un elemento prácticamente de sobrevivencia para muchas familias.

Se realizaban muchas actividades, desde el artesanado, comercialización de productos, compra venta de divisas, cuidado de vehículos, mercadillos. Según cifras de la OIT, el 60% de la población económicamente activa desarrollaba su tarea laboral en el sector informal y el 80% de los nuevos puestos de trabajo se generaban allí. Finalmente, se estimaba en más del 35 % del PIB.

Los sindicatos de la región estaban ya preocupados por este tema. Sabían que no agrupaban a la mayoría de la fuerza laboral, o como mínimo, estaba fuera de toda regulación laboral un sector mayo-





ritario de la clase trabajadora. Desde la propia región, los sindicatos de clase, fundamentalmente el FNT (Frente Nacional de Trabajadores) nicaragüense, desde su CTCP (Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia) y la CUTH (Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras) hondureña, desde su FOTSIEH (Federación de Organizaciones de Trabajadores del Sector informal de la Economía de Honduras) y también organizaciones ticas, guatemaltecas, salvadoreñas y panameñas, que ya comenzaban a trabajar juntas en la PSCC (Plataforma Sindical Común Centroamericana) llegaron a dos conclusiones: afrontar el tema desde una perspectiva regional y dotar de regulación al trabajo por cuenta propia. Percibían que temas tales como la seguridad e integridad física de los trabajadores, protección social y sanitaria, formación en sus tareas, etc debían tratarlos local y regionalmente.

Y así empezó su andadura la Red SEICAP (Sindicatos de la Economía Informal de Centroamérica y Panamá), como instancia de coordinación de iniciativas comunes. Fue resultado de un Congreso realizado en Managua en julio de 2005, organizado por la CTCP/FNT. Las organizaciones miembro actuales de la Red son las incluidas en el cuadro adjunto. La coordinación de la Red ha sido rotativa entre las afiliadas nicaragüense y hondureña.

La Red ha tenido seis ejes:

- fortalecimiento organizativo de los miembros.
- capacitación e intercambios orientados a definir el perfil e identidad de los trabajadores de la economía informal.
- establecimiento de redes de comunicación e información y acontecimientos nacionales e internacionales.
- identificación y ejecución de proyectos comunes de intercambio. Se prioriza la creación de centros de abastecimiento.
- incidencia social y política a nivel de los gobiernos locales y nacionales.
- defensa de los derechos humanos y sociales (salud, educación, etc).

La Red mereció la atención del sindicalismo de clase catalán. Tanto CCOO como UGT de Catalunya brindamos nuestro apoyo político y material, mediante la solidaridad internacional, expresado en soporte político y en proyectos de cooperación sindical, poniendo recursos provenientes de los impuestos de nuestra ciudadanía al servicio de las organizaciones centroamericanas. La mirada estaba puesta en la defensa de los derechos humanos laborales de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia y la promoción de condiciones laborales dignas, equiparables en la medida de lo posible a las de los trabajadores con ocupación regularizada.

Desde CCOO apoyamos las acciones que se realizaron con organizaciones de la Red en Honduras (FOTSIEH) y Panamá (SUNTRACS). Se desarrollaron básicamente tres objetivos: formación y capacitación en la gestión de sus actividades para aumentar el rendimiento de sus tareas, fortalecimiento de las estructuras representativas y organizativas para articular los mecanismos de presión política; y solidificación de su incidencia y presencia a nivel regional. Se realizaron un total de 49 cursos, con una grandísima participación, que cubrió las expectativas y los objetivos de la acción.

No quiero dejar pasar la oportunidad para destacar a algunas personas de las Fundaciones catalanas cooperantes, Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya y Josep Comaposada-Sindicalistes Solidaris de UGT de Catalunya: Mercé Campabadal y Esther Caballé por CCOO, Paco Neira y Luis Fuertes de UGT. Sin ellas y sin otras personas de estas organizaciones no hubiese sido posible poner en marcha los proyectos. Pero considero necesario destacar sobre todo a las organizaciones centroamericanas, a todas sin distinción, y a la CSA, que siempre vió con compatia el trabajo y nos animò a conseguir recursos para su desarrollo. Sin ellas no hubiésemos conocido realidad, compartido sus experiencias y, sobre todo, sin ellas no

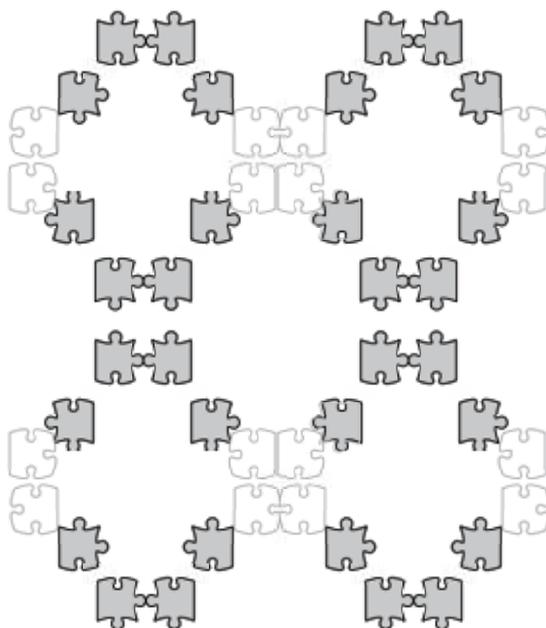
podemos construir un mundo más justo, con derechos para todos.

Sin duda estas experiencias tienen relación directa con el trabajo emprendido por la CSA en su proceso de autoreforma sindical, que seguimos con mucha atención, porque estamos en Europa también en fase de aprendizaje para extender la influencia y organización de la clase obrera europea.

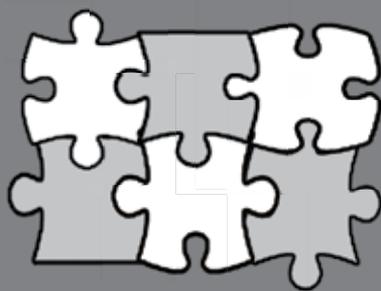
En resumen, creo que cumplimos con la frase que dice que la solidaridad es la ternura de los pueblos, solidaridad que seguramente necesitaremos los trabajadores y trabajadoras del estado español y de Europa para combatir eficazmente las políticas neoliberales que se diseñan desde los centros de decisión política y económica por parte de la oligarquía financiera.

Cuadro: Organizaciones miembro de la Red SEICAP

Costa Rica	SITECO, Sindicato Independiente de Trabajadores Estatales Costarricenses
El Salvador	SITT, Sindicato Independiente de Trabajadores Textiles. Miembro del FSS, Frente Sindical Salvadoreño
Guatemala	SITUA, Sindicato de Trabajadores Independientes de Vendedores de Guatemala SINTRAINSA, Sindicato Nacional de Trabajadores Independientes de Salud Ambas organizaciones son miembro del FNL
Honduras	FOTSSIEH, Federación de Organizaciones del Sector Social e Informal de la Economía de Honduras. Miembro de la CUTH
Nicaragua	CTCP, Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia. Miembro del FNT
Panamá	SUNTRACS, Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Servicios. STIVA, Sindicato de la Industria del Vestido y Afines Ambas organizaciones son miembro del CONUSI



I.3
ANÁLISIS
NACIONALES



Argentina

CTA, Central de Trabajadores de Argentina

AFILIACION DIRECTA: UNA PUERTA DE ENTRADA A TODA LA CLASE TRABAJADORA



Daniel Jorajuría,
secretario Gremial

136



Procesos de autoreforma sindical

El documento retoma exposiciones efectuadas en representación de CTA durante dos actividades del proyecto FSAL sobre Autoreforma Sindical, en Lima, octubre 2010 y Turín, octubre 2011.

El proceso de autorreforma es un eje estratégico aprobado por el Congreso Fundacional de la CSA (2008), cuyo plan de acción recomienda una urgente reestructuración y reforma del movimiento sindical, sobre cuya necesidad no quedan dudas a nivel mundial. Es un proceso que aún falta difundir con mayor tenacidad. Hoy ningún dirigente desconoce que las estructuras sindicales tradicionales no abarcan toda la realidad de la clase trabajadora y el sindicato tradicional es un traje que nos quedó chico. Quienes tenemos la responsabilidad de difundirlo y consustanciarlo en nuestros países, a los trabajadores en general y a nuestras centrales en particular, aún estamos en falta y no lo hemos logrado. El sindicato y la clase trabajadora triunfarán si son capaces de contemplar todos los cambios organizativos del capital. Creo también que es un momento oportuno por lo importante del tiempo histórico que estamos transitando, la plena crisis mundial.

I. Introducción

El informe Bachelet de la ONU nos dice que 5100 millones de habitantes en el mundo (75%) hoy están fuera de la protección de la seguridad social, y quizás esto nos ayude a agudizar nuestra inteligencia y sacudir las estructuras sindicales, ya que aún no hemos encontrado para la clase el desarrollo, la estabilidad y el bienestar que esperábamos en estos primeros años del siglo XXI, más aún cuando la economía mundial creció sostenidamente durante 10 años (1997-2007). En los países centrales, las economías más poderosas no encuentran la paz y la estabilidad que merecen los que generan la riqueza en el mundo. Hoy millones de trabajadores en España y Grecia peregrinan, desocupados en busca de solidaridad y los migrantes retornan a sus países de origen. Ya el promedio de desempleados en la Unión Europea llega al 10%. 1400 millones de habitantes de la población mundial ganan menos de 1 dólar por día. Lo

mismo sucede en Latinoamérica. En nuestro país, Argentina, se crearon 5 millones de puestos en los últimos nueve años, pero la proporción de trabajo no registrado se mantiene cercana al 40% (incluyendo el sector rural), y la negociación colectiva fue, en su mayor parte, tanto o más flexibilizadora que en los años de auge del neoliberalismo, empeorando la calidad del empleo.

A pesar del progreso económico los trabajadores en general seguimos postergados. En nuestro país algunos funcionarios dijeron que la crisis es de los países desarrollados y que Argentina está blindada. Falso. De acuerdo a la opinión de Julio Gambina, uno de los economistas de la CTA, "en un mundo globalizado, la economía es mundial y la crisis es mundial, y está relacionada a la acumulación a escala mundial. Es una crisis integral: democrática, financiera, productiva, energética, alimentaria, y de bienes naturales. Qué es la crisis alimentaria sino la crisis del desarrollo productivo y concentrado del campo, despoblándolo, desarmando el trabajo agrario, eliminando la economía familiar, excluyendo los pueblos originarios; Se dan datos de la crisis, pero no se dice quien es el responsable y ese es el modelo capitalista, cuyo fin sigue siendo siempre el mismo: ganar para acumular y acumular para dominar, y eso lo logra con super explotación del trabajo, super explotación de los recursos y liberación de la economía".

Por lo tanto, en lugar de encontrar calidad en el trabajo y calidad de la sociedad, nos encontramos con desigualdades y desequilibrios sociales, desequilibrio entre capital y trabajo, entre productividad y salario, entre multinacionales y pymes, entre economía financiera y economía real. Pero la economía es mundial, la crisis es mundial. Y la crisis de cualquier trabajador en el mundo es la crisis de todos los trabajadores del mundo. La idea es unificar a la clase, ese debe ser el esfuerzo del movimiento sindical. Trabajadores formales, informales y precarizados, somos todos trabajadores, unifiquemos a todos en la lucha, unidad en la acción por nuestros derechos.

II. La economía es una sola. La clase trabajadora también.

Si estamos de acuerdo en esto, podemos avanzar también a comprender que hay una sola economía y una sola categoría de trabajadores, y todos con los mismos derechos. Si la economía mundial creció tanto en el período 1997-2007 ¿porqué se mantuvo o aumentó la informalidad y la precariedad laboral?

Si esto es así, evidentemente no estamos ante un problema económico, ni jurídico, estamos ante un problema político; de decisión política. Políticas que impone un modelo de desarrollo económico de acumulación de capital a cambio de mayor explotación, precarización y exclusión de trabajadores.

A esta altura del análisis, no comparáramos desde los trabajadores, la distinción entre economía formal y economía informal a la hora de reclamar nuestros derechos y protección social. Políticamente, nosotros no podemos aceptar esa división que hace el modelo. La economía es una sola, y en todo caso el modelo político económico crea la economía informal para beneficio de la economía formal. Por ejemplo: en la industria textil, que empieza en un taller clandestino con trabajo esclavo a domicilio, su producto termina vendiéndose en una tienda de lujo en las principales galerías de Buenos Aires o San Pablo en las tiendas de Sahara. Otro ejemplo: la empresa Avon vende sus productos con promotoras puerta a puerta de manera informal y clandestina, evadiendo impuestos, sin abonar salario, y sin costo laboral. Y así se podría seguir enumerando empresas.

Tampoco desde el punto de vista de nuestros derechos deberíamos dividir a los trabajadores en formales e informales, puesto que lo informal es la situación en que se encuentran realizando su trabajo, que depende de la economía y no de la persona: (definición del encuentro regional sobre Economía Informal realizado en Cartagena mayo 2009, en el marco de la cooperación iberoamericana).

Una encuesta del Ministerio de Trabajo de la Argentina con apoyo del Banco Mun-





dial (2007) ha registrado que el 91% de los trabajadores en la economía informal manifiestan no haber tenido otra opción de trabajo, que el 95% de los trabajadores precarizados considera que sus empleadores no los aceptaban de otra forma; y que el 94% se sinceraba sobre que no quería ser informal.

La distinción entre trabajadores formales e informales puede ser correcta en la sociología, pero no para la economía. Si buscamos responder a las preguntas sobre "quiénes somos", "qué derechos tenemos" y, sobre todo, si hablamos de los derechos colectivos fundamentales y de protección social; somos todos trabajadores y tenemos los mismos derechos. Acaso antes de la revolución industrial no éramos todos trabajadores (aunque informales en la terminología actual)?

Desde allí partimos, nos organizamos como primera autotutela y obtuvimos la formalidad. No hacíamos distinción entre trabajador y sujeto sindicalizable. ¿Por qué hoy permitimos estas distinciones que nos fragmentan y nos debilitan? El Convenio 87 de OIT dice: "los trabajadores..... sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes..."; este derecho fundamental abarca a todos los trabajadores y no solo a los que tienen empleo. Entonces: hay una sola clase de trabajadores y la economía también es una sola. En Argentina, la Constitución Nacional va en la misma dirección: "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes" (art. 14 bis).

La informalidad es una creación política del capitalismo para disciplinarnos, excluirnos de nuestros derechos, desestructurar nuestra unidad, y debilitar nuestras organizaciones. Desarmar esa creación política debe ser, también una decisión política nuestra, a construir entre todos, ese es el desafío.

III. América Latina: un continente admirable por su riqueza pero el más desigual del planeta

América Latina sigue siendo un continente admirable por sus riquezas pero el más desigual del mundo. Más de 500 años

de historia explican las razones de la desigualdad. Hoy el movimiento obrero tiene la responsabilidad de construir el poder suficiente, sindical y político para eliminar esas desigualdades.

El estudio del proyecto FSAL sobre restricciones legales a la libertad sindical y negociación colectiva nos mostró una razón fundamental del porqué estamos relegados en el avance, lo que no nos permite pelear en plenitud por una justa distribución de la riqueza en éste continente. Entre el 50 y el 70% de los trabajadores en América Latina no pueden sindicalizarse. No cuentan con ese derecho fundamental de organización, que es, un instrumento para obtener derechos. Aquí todavía reina Von Hayek y la libertad de organización para el capital, pero, no para los trabajadores. Estas restricciones al derecho colectivo es una de las claves de la dominación a los trabajadores en América Latina.

Por ejemplo, en legislaciones como la Argentina, declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y observada reiteradamente por la OIT, solo se permite la sindicalización del trabajador "formal", que es el 47% de la PEA. A ello se agregan las restricciones políticas que impone la cartera laboral, no otorgando inscripciones gremiales simples o personerías gremiales a las organizaciones sindicales de la CTA, ni a la propia CTA. Cientos de expedientes duermen sin resolución en los cajones del Ministerio de Trabajo y en su mayoría desde hace más cinco años.

Esto quizás explique porqué más de 10 millones de trabajadores sobre un total de 17 millones de la PEA no están sindicalizados. O que más del 85% de las empresas no tengan representación sindical en los lugares de trabajo. Y que decir de la mayoría de los países de Latinoamérica, con excepción de Brasil y Uruguay, donde solo se permite el sindicato por empresa y los pisos de trabajadores que requieren para su conformación deja afuera a más del 80% de los trabajadores excluidos de la formación de sindicatos.

Como dice el estudio del FSAL, en América Latina la ley establece: quién puede afiliarse y quien no; quién puede ser dirigente y quien no; cómo tiene que ser su estructura interna; cómo y dónde debe registrarse; cómo será su personalidad jurídica; qué puede hacer con ella y que no. A nadie se le ocurre decirle al capital como tiene que organizarse, pero, a los trabajadores sí.

En la región, los convenios de OIT creados para igualar la desigual relación entre capital y trabajadores, no son respetados por muchos países, incluyendo los considerados progresistas, contribuyendo así a crear más desigualdad. Los empresarios y gobiernos deberían saber que no se pueden violar derechos fundamentales de organización, representación y negociación para obtener ventajas competitivas en el mercado.

IV. Afiliación directa

Ante tantas restricciones a la libertad sindical, ante tanta fragmentación y exclusión, abramos las puertas de todas las centrales a toda la clase trabajadora: afiliación directa. Tengo el orgullo de pertenecer a una central que desde su Constitución sentó un precedente que cada día valoramos más. Ese principio fue que se podía afiliarse directamente todo aquel que se sienta trabajador, independientemente de las contingencias de la vida que estuviera pasando. Es decir: ser activo o pasivo, ser formal o informal, ser nativo o migrante, ser dependiente o independiente, ser ocupado o desocupado.

La CTA se adelantó a las consecuencias desintegradoras que provocaría sobre la clase trabajadora el neoliberalismo. Al final de los 90 teníamos el 50% de los trabajadores con problemas de empleo (desocupados y subocupados). La CTA estableció en su art. 4° que "la afiliación a la CTA es un acto voluntario y libre de los trabajadores... (el cual) se efectivizará directamente por el trabajador ante la organización local, provincial o nacional de la CTA o a través del sindicato". Se constituyó así como central de trabajadores y no como coordinadora de sindicatos.

Complementariamente, el artículo 2 de su Estatuto Social amplía el concepto de trabajo estableciendo que: "en principio podrán afiliarse: a. los/as trabajadores con empleo; b. los/as trabajadores sin empleo; c. los/as trabajadores beneficiarios de alguna de las prestaciones a la seguridad social; d. los/as trabajadores autónomos y cuentapropistas en cuanto no tengan trabajadores bajo su dependencia; e. los/as trabajadores de la actividad doméstica. Así la CTA rompió con el sindicalismo tradicional que organizaba a la clase cuando había pleno empleo, y se extendió horizontalmente en el territorio: hoy posee más de 250 CTA locales desde donde llegan los trabajadores.

Con la afiliación directa se instrumentaron dos líneas de trabajo. La primera fue una respuesta al escenario dejado por el neoliberalismo de una desocupación del 22% de los trabajadores. Nuestro primer secretario general y fundador Víctor de Gennaro, acuñó entonces la frase "hoy la nueva fábrica es el barrio", como lugar donde están los trabajadores y donde hay que ir a buscarlos. Allí fuimos entonces a organizarlos, y así surgieron organizaciones como: el FTV-H (Federación Tierra Vivienda y Habitat) la Agrupación TUPAC, el MOI (Movimiento de Ocupantes Inquilinos), el MTL (Movimiento Territorial Liberación, algunas de las cuales llegaron a tener ámbito nacional. Todas estas organizaciones estaban compuestas por trabajadores desocupados que en su mayoría tenían mucha experiencia sindical.

La otra línea, fue crear un espacio de contención y organización de los trabajadores que, excluidos por el modelo, no se resignaban y generaban iniciativas laborales propias (recicladores de basura, vendedores en la vía pública, artesanos, mensajeros en moto, jubilados, cooperativistas, cuentapropistas y trabajadores autogestionados de empresas recuperadas por los trabajadores). A mi me tocó coordinar ese espacio y era muy emocionante ver cómo, a pesar de que el sistema no lo permitía, igual venían a sindicalizarse y organizarse. No estaban dispuestos a delegar en partidos políticos o en el gobierno, se





sentían parte de la clase y venían a la central para pelear y recuperar sus derechos.

También a través de la afiliación directa sindicalizamos a los trabajadores del sector privado que pertenecen a gremios que han modificado sus estatutos, restringiendo al máximo la democracia interna, dejándolos sin posibilidad de participación y sin canales de expresión. Estos trabajadores primero se afiliaban directamente a la CTA y con su crecimiento a lo largo del tiempo se constituían en sindicatos.

La afiliación directa fue la herramienta para el ingreso y la contención, luego vino la organización. Así reconstruimos el tejido social roto y empezamos a acumular fuerza propia para exigir cambios. La CTA se volvió un canalizador de temáticas inespecíficas, que no son propias de una actividad determinada, ni de un sindicato específico, sino que son problemáticas generales de toda la clase que puede llegar a sufrir cualquier trabajador, como lo es la informalidad, la autogestión, la migración, los nuevos trabajos, etc.

Con la afiliación directa la CTA también contuvo y resolvió una de las peores insolidaridades del sindicato de actividad o empresa, que se produce cuando abandonan (desafilian) a sus trabajadores en el momento que más lo necesitan, que es cuando pierden su trabajo. El sindicato no puede ser algo coyuntural, y atar la afiliación al sólo hecho de que tenga empleo.

Hoy los trabajadores rotan de trabajo, de actividad, de situación de formales a informales y viceversa, van y vienen; no saben a que sindicato pertenecen. Con la afiliación directa a una central, se contiene y se organiza a toda esa fragmentación de la clase. Para eso nos sirvió y hoy tenemos 452 mil trabajadores afiliados directos a la CTA. Con ellos se creó un mejor vínculo y se logró una mayor pertenencia e identidad con la CTA.

V. Conclusión

Creo que en aquellos países latinoamericanos donde solo se permite el sindicato por empresa y se colocan “pisos” de tamaño para éstos, lo que excluye al 70% de los trabajadores de la sindicalización, las centrales sindicales deberían modificar sus estatutos sociales e incorporar la afiliación directa como instrumento para sindicalizar y organizar a los trabajadores excluidos, que por distintas causas no pueden llegar a formar un sindicato.

Ante la velocidad de los cambios constantes de la organización empresaria y del capital, fragmentando la unidad de la clase y debilitando la organización se requiere la plena vigencia de la libertad sindical, como derecho asociativo de organizarnos libremente como queramos para enfrentar la organización del capital.

Este año, en que la conferencia anual de OIT tratará los derechos fundamentales, América Latina tiene que hacer sentir su voz en este sentido, para romper las restricciones existentes reveladas por el trabajo de FSAL.

Si los países no modifican sus legislaciones del derecho colectivo que se quedaron paradas en la idea de la centralidad del trabajo subordinado (dependiente), a tiempo completo, por tiempo indeterminado como si esa fuera la realidad, esa legislación legislará para nadie.

Por ello es que ante la realidad de la clase, deben ser las estructuras sindicales las que contengan semejante fragmentación. Y en ese sentido la afiliación directa es la puerta de entrada de los trabajadores a una central.

Y si profundizamos esta idea, se llega a la propuesta de Eric Skov Chistensen secretario general de LO Dinamarca, publicada en el primer libro del GTAS (2010); que la mejor estrategia para el movimiento sindical sería concentrar nuestras energías en un solo sindicato.

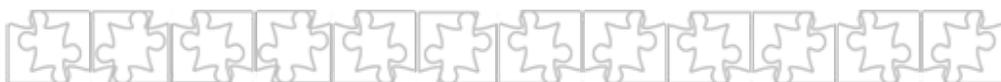
Esta es nuestra contribución desde la CTA.



Brasil

UGT. Union General de Trabajadores

ESTRATEGIAS RENOVADORAS PARA LOS CAMELOS EN BRASIL



José Artur Aguiar,

secretario del Tercer Sector, Sector Informal y Autónomo de UGT,
y presidente de ACESP, Associação de Camelôs e
Vendedores Ambulantes de São Paulo

ACESP fue creada en 1993, con representación en el Estado de Sao Paulo. Inicialmente estaba afiliada a la CGT (Confederación General de Trabajo), pero se incorporó a la UGT en 2007, cuando aquella se fusionó. En esta nueva etapa, quedó a cargo de la secretaría especializada. Tiene actualmente 35 mil asociados.

La estrategia de la Asociación se centra en la búsqueda de la legalización de los trabajadores, para que estos pasen a contar con algunos derechos que no tienen, sobre todo el derecho a trabajar. Por esta vía los trabajadores también dejan de ser blanco y autores de la corrupción.

Sus dos ejes fundamentales de acción han sido en el campo financiero y de localización en espacios públicos.

Banco dos Povos

ACESP ha participado desde el 2000 de la creación del Banco dos Povos, con el estatus de Organización de la Sociedad Civil de Interés Público, mediante el Programa Crédito Popular Solidario (Sao Paulo CONFIA), con la participación del Banco Santander, luego de ganar un concurso público del que participaron Bradesco y el Banco Itaú. El capital inicial del Banco se formó mediante un aporte principal de la

Prefectura de Sao Paulo, junto a otros de la fundación del Santander y de las propias organizaciones sindicales.

El Programa tiene puntos de servicio en once regiones de exclusión social de la Municipalidad de Sao Paulo. Su misión es ofrecer microcréditos productivos, para generar trabajo, ingresos y solidaridad, aumentando la inclusión social. Como parte de esta acción, quienes acceden al crédito del Banco deben registrarse, utilizando desde entonces nota fiscal para comprar y vender mercaderías.

Los tomadores de créditos reciben orientación y acompañamiento de un oficial de crédito en el local del emprendimiento, transmitiendo conocimientos básicos. La oferta de crédito está basada en grupos de 4 a 7 personas que cumplen solidariamente sus compromisos, visualizados como arreglos sociales basados en el vínculo de confianza y solidaridad-incentivo al desarrollo local. No se piden garantías, los propios beneficiarios determinan el plazo, las tasas de interés son más bajas que las del mercado.

El proceso va acompañado de un programa de educación en economía solidaria, que es una acción gubernamental educadora, con participación de la sociedad civil y empresas privadas.





Un estudio ("Impacto em renda do microcredito") elaborado por la Escuela de Administración de Empresas de la Fundación Getúlio Vargas de Sao Paulo para el Programa, en 2006, verificó un fuerte impacto de los préstamos concedidos: en 24 meses, el valor agregado de los emprendimientos atendidos por el microcrédito se duplicó, comparado con aquellos que no tuvieron acceso al crédito. Se comprueba además que la mayor barrera para los pequeños negocios formales no es el costo de los préstamos, sino la falta de acceso a servicios de crédito.

El programa ha concedido más de 23 millones de préstamos al 2011. ACESP es actualmente miembro del Consejo del Banco, luego de haber tenido a su cargo la vicepresidencia.

Shopping Social

ACESP está en contra de que haya vendedores en las calles, por entender que las aceras han sido hechas para la circulación de los peatones, y no para la venta. En la calle, los trabajadores se ven obligados a sobornar a las autoridades para que les dejen trabajar sin mayores problemas. La piratería y la venta de mercancías robadas también son frecuentes. Es frecuente que haya atracos y tráfico de drogas. Buena parte de los productos en venta provienen de la piratería.

En aplicación de este concepto, ACESP ha difundido el concepto de "shopping social", espacios concedidos por el poder público y administrados de manera colectiva. Su localización es generalmente en lugares de gran concentración popular, como terminales de trenes o autobús. Allí los vendedores se desempeñan en un puesto fijo, que construyen con recursos propios, en condiciones dignas de trabajo.

El proyecto beneficia a todos. Gana el poder público debido a la recaudación de tributos, a la fiscalización de irregularidades laborales (trabajo infantil, trabajo forzoso). Ganan los clientes, porque pueden comprar en mejores condiciones de seguridad, y con

un mejor paisaje urbano. Ganan los trabajadores, porque no sufren el acoso de las autoridades, disponen de agua, sanitarios, teléfono, puestos de información para los clientes y hasta tienen la posibilidad de utilizar tarjetas de crédito en la venta.

Este enfoque es aplicado en varias ciudades del Brasil, dependiendo de las iniciativas del poder público, de cuestiones políticas y de las iniciativas de los propios camelos. La propia categoría suele ser muy desorganizada, por falta de cultura y desconocimiento de algunas leyes.

En San Pablo, los trabajadores en la economía informal siempre fueron una población muy atacada por el poder público. Durante algunos años, a comienzos de la década pasada, ACESP gestionó un shopping social a cielo abierto, en una región del centro paulistas llamada Ladeira de Memoria, ubicada entre una estación de metro, una terminal de autobús, la sede del Ayuntamiento y el Legislativo municipal. De la iniciativa participaba la CGT, y era acompañada por otras centrales sindicales. Allí trabajaban 250 personas. Pero en 2006 el poder público desalojó la feria, en medio de la noche, mediante patrullas de la policía militar y la guardia civil metropolitana. Se utilizaron tractores para destruir los puestos de venta. Este episodio está relatado en la nota "Lo bueno es ser legalizado", publicada en el sitio web de la CSA "Hablemos de economía informal", incluyendo un video apoyado por SUTERMUN, julio 2011.

Actualmente, la Asociación tiene otro proyecto, a ser desarrollado en parceria con la Secretaría de Trabajo y la Subprefectura de Sao Paulo (quien ya ha reservado un terreno), del que se beneficiarían 2500 trabajadores.

La oportunidad de legalizar a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal está en una ley federal que creó la figura jurídica del Micro Emprendedor Individual (MEI). La persona se inscribe como autónomo, paga una pequeña tasa mensual y puede contar con Seguridad Social, por ejemplo.



Chile

CUT, Central Unitaria de Trabajadores

TRABAJADORES TERCERIZADOS EN CHILE: MARCO LEGAL Y ACCION SINDICAL



Rodrigo Vásquez Silva,
asesor de la Presidencia

Esta es una materia que ha provocado en Chile una serie de disputas, legales, judiciales, reglamentarias, hasta Constitucionales, y ha movilizado a los más diversos sectores de la producción y del quehacer nacional, a hacer valer sus influencias. Ha sido una disputa legal parlamentaria, judicial, reglamentaria, consuetudinaria. No obstante, y por una cuestión de espacio y tiempo, pondré todo mi esfuerzo en hacer una reseña lo más fiel posible de los hechos y lo más completa y acabada.

La primera pregunta que cabe hacerse es por qué ha provocado esta materia en específico, que su discusión se transforme en un campo de batalla?

I. Regulación de la tercerización en Chile

El 16 de octubre de 2006, se aprobó en el Congreso Nacional, la ley 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. La ley se aprobó, pero la derecha parlamentaria

concurrió ante el Tribunal Constitucional para invalidar la modificación de un concepto de la ley, el afamado y atesorado concepto de empresa del artículo 3° inciso tercero del Código del Trabajo: Art. 3°: Para todos los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales, o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Esta última frase "dotada de una individualidad legal determinada" permite al empresario crear un sinnúmero de empresas "de papel" impidiendo sindicalizarse y evadiendo obligaciones de condiciones de seguridad para sus trabajadores. Verbigracia: cuando comienza la construcción de un edificio, el empresario crea artificialmente una empresa nueva, que contrata a los trabajadores. Si alguno de estos tiene un accidente de trabajo, no puede demandar pues su empresa contratante muchas veces ya no existe.





La CUT tuvo una activísima participación en este proceso, aportando conceptos y previendo situaciones de hecho que la ley debía cubrir. Finalmente la ley se aprobó, pero una ley en Chile, puede tener dos orígenes, a saber: 1. moción parlamentaria (firma de 10 o más diputados) 2. moción presidencial (proyecto de ley presentado por el poder ejecutivo) Es así que este proyecto de ley tuvo como origen moción parlamentaria y la derecha parlamentaria concurrió al Tribunal Constitucional argumentado que las materias sobre legislación laboral y seguridad social son sólo materia de proyecto de ley presentado por la presidencia de la república y respecto de la modificación del concepto de empresa. El Tribunal Constitucional determinó que a través del proyecto de ley no era Constitucional modificar el concepto de empresa del Código del Trabajo. El resto del proyecto quedó tal cual.

Subcontratación y Tercerización

La Tercerización en Chile tiene dos subdivisiones, de acuerdo a ley 20.123: 1. La Subcontratación, 2. Trabajadores transitorios.

1. La Subcontratación. Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

2. Trabajadores transitorios. Artículo 183 F, letra c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios, para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla.

Para clarificar conceptos, en primer lugar existe una empresa mandante, principal o dueña de la obra, existe en segundo término

una empresa interventora y en tercer lugar un trabajador. La diferencia está en el régimen contractual.

a) el trabajador subcontratado tiene una relación contractual laboral con la empresa contratista, el trabajador transitorio tiene una relación contractual laboral con la empresa mandante o principal, pero a través de la empresa de servicios transitorios (como una agencia de trabajo o servicios)

b) la relación contractual laboral del trabajador subcontratado es permanente. La relación contractual laboral del Trabajador transitorio es transitoria y esporádica y en el evento de un reemplazo.

c) en la subcontratación, la empresa contratista ejecuta por su cuenta y riesgo la obra encomendada por la principal y es la empleadora directa del los trabajadores subcontratados, en los Transitorios, la empresa de servicios transitorios pone a disposición de la principal a trabajadores transitorios, pero es la principal la empleadora.

La responsabilidad de la empresa principal y de la intermediaria

Fue este el gran hito de la ley 20.123: la responsabilidad de la empresa mandante, que antes se diluía y evadía, se asentó de acuerdo a la modificación de la responsabilidad simplemente directa que hasta el momento tenía, ahora una responsabilidad solidaria. En ambos casos (subcontratados y transitorios) la empresa mandante, tiene la obligación legal de supervigilar el cumplimiento de la normativa laboral y del contrato de trabajo y en caso de una denuncia y/o demanda judicial, tanto la empresa principal, como la intermediaria son solidariamente responsables de cualquier incumplimiento, eso sí, que para hacer efectiva la responsabilidad en un juicio, ambas empresas deben estar notificadas.

Otro logro importante es que tanto las empresas contratistas como las prestadoras de servicios transitorios, deben estar inscritas en un registro dependiente de la Inspección del trabajo, para poder funcionar.

II. Acción sindical

La segunda gran pregunta o interrogante que se nos presentaba, es cómo realizar una acción sindical efectiva y resguardadora de los derechos de los trabajadores en este escenario?

En Chile, sólo pueden constituir un sindicato los trabajadores de una misma empresa, existen también los sindicatos interempresa (de dos o más empleadores) pero por ejemplo, no pueden negociar colectivamente, así que los trabajadores subcontratados comenzaron a organizarse y a constituir sindicatos, los trabajadores transitorios no pueden constituir sindicatos, son considerados trabajadores prestadores de servicios esporádicos, son técnicamente trabajadores independientes.

El fenómeno de la subcontratación se dio principalmente en la agricultura, la construcción y la minería, pero lejos su mayor evolución en cuanto a acción sindical, se presentó en la minería.

Existe en Chile en su gran mayoría la minería privada, una de las pocas empresas del estado que van quedando es CODELCO (Corporación del Cobre). Es preciso hacer una aclaración: los trabajadores en Chile pueden ser públicos o privados. Según sea el cuerpo legal que los rija, los públicos se rigen por el Estatuto administrativo y los privados por el Código del trabajo, es así que los trabajadores de planta de CODELCO, no obstante ser una empresa del estado, se rigen por el Código del Trabajo, y por ende son privados. Es más, absolutamente todos los trabajadores de la minería se rigen por el Código, por ende, son todos privados. La diferencia es que los trabajadores directamente contratados por CODELCO por ejemplo son "trabajadores de planta" también y en su mayoría existen los "trabajadores subcontratados" y eventualmente pueden existir también los "trabajadores transitorios". Por ley, los trabajadores públicos y los privados no pueden ser parte de una misma organización sindical (sindicato, federación, confederación)

Existen en la minería hoy cuatro principales organizaciones sindicales, la Confederación del Cobre, la Federación de Trabajadores Subcontratados, el Sindicato Nacional de Trabajadores Subcontratados y la Federación de Trabajadores Subcontratados de Minera la Escondida, siendo estos dos últimos los principales en número, representación y acción sindical.

Por su parte, en CODELCO existe la Federación de Trabajadores del Cobre, que agrupa a sindicatos de CODELCO, todos trabajadores de planta y privados, en CODELCO existe también la Confederación de Trabajadores Subcontratados, todos privados. El punto que ha llamado a confusión ha sido que a esta Confederación de subcontratados de una empresa estatal ingresara un sindicato de una empresa minera privada, (pero no de CODELCO). Aún así, siguen siendo todos trabajadores privados, de hecho, nunca ha sucedido que un sindicato de planta de planta de CODELCO ingrese a otra organización que no sea la de trabajadores de planta, ni menos ha podido suceder, que un sindicato e subcontratados ingrese a una organización sindical superior de trabajadores de planta, Por lo demás, no tendría sentido ya que pertenecen a distintos empleadores y no podría negociar conjuntamente en una negociación colectiva.

El gran avance en cuanto a la acción sindical, se ha dado en cuanto al nivel de organización y de afiliación que han logrado estas nuevas organizaciones de subcontratados. Incluso en el ámbito judicial, la Federación de Trabajadores Subcontratados de Minera la Escondida acaba de ganar un juicio, asesorada por la CUT, por prácticas antisindicales en contra de la empresa, siendo que su empleador directo es la empresa subcontratista. Esto último jurisprudencialmente es una innovación tremenda y es de esperar sienta un precedente.

Los trabajadores tercerizados en Chile viven realidades diferentes. La ley 20.123

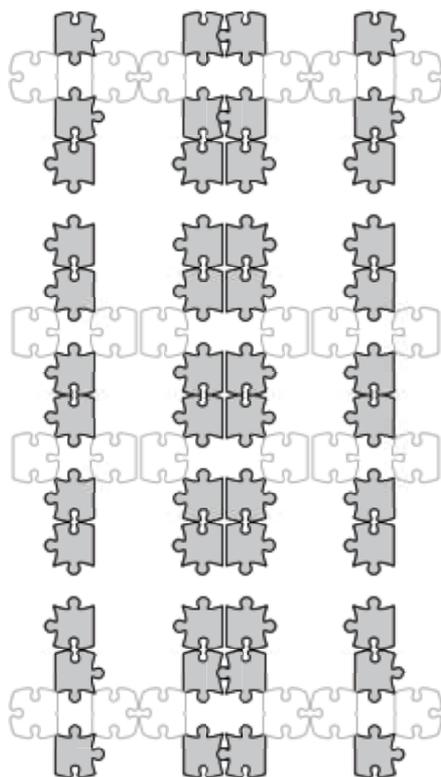


fue un tremendo impulso en cuanto a la legislación y en cuanto a lo sindical, pero se hace necesario nuevos instrumentos legales para su correcta evolución.

Respecto al tema de la autoreforma sindical, las mencionadas organizaciones sindicales forman parte de la CUT, participan y eligen delegados, incluso los trabajadores transitorios, se ha logrado organizarlos y han constituido sindicatos y federaciones. Hay que entender el dinamismo histórico que siempre ha tenido el derecho del trabajo y las nuevas realidades que van creando las empresas nacionales y las transnacionales de acuerdo a sus propias necesidades y producción, en cuanto a la contratación y las formas

contractuales que han creado y recreado bajo esa misma lógica.

Hoy en día un 65 % y más de los trabajadores son subcontratados, en las áreas que se señalaron, es por ello que la CUT permanentemente está pendiente de adecuarse a las nuevas formas de contratación y de organización que se producen y adecuar sus Estatutos a la nueva realidad. Es así que en el Congreso ordinario de 2011 aquellos fueron reformados, con el fin de reconocer y acoger las nuevas organizaciones y desafíos, tales como trabajadores eventuales, independientes, de interempresa, subcontratados, formas que desafían la lógica tradicional legal, mas pertenecen a una nueva realidad que se tiene que reconocer y asentar.



Estados Unidos de América

AFL-CIO. American Federation of Labor Congress
of Industrial Organizations

LA REFORMA INTERNA DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE LA AFL-CIO



I. La crisis global actual y los desafíos y tendencias a largo plazo

La crisis global de empleo presenta un desafío para las centrales sindicales en toda la región. A nivel mundial, se han perdido más de 200 millones de empleos y son necesarios un estimado de 400 millones de empleos para que la economía global recupere el nivel de empleos del año 2008. La errónea política neoliberal resultó no sólo en los dramáticos acontecimientos y el fracaso de las instituciones financieras del 2008, sino en una tendencia de más largo plazo: una amplia brecha entre trabajadores y empleadores. Para muchos países, la crisis actual de empleos representa una crisis sobre la cúspide de la crisis que ya existía. Antes de esta crisis, muchos países experimentaron descensos en los niveles de trabajo decente y estable, así como en los niveles de sindicalización y capacidad de negociación. Tanto la crisis actual como la citada tendencia de largo plazo, son resul-

tado de esta visión errónea y de 30 años de política neoliberal. Dada la crisis laboral y la creciente desigualdad, la AFL-CIO apoya activamente las iniciativas de la región para reformar nuestras propias organizaciones, estructuras y prácticas, y construir sindicatos más fuertes y representativos.

En el Congreso fundador de CSA del 2008, los sindicatos de la región se comprometieron a una profunda reestructuración y reforma de nuestro movimiento sindical. Esta afirmación resultó en una nueva estrategia regional focalizada en la diversificación del liderazgo para reflejar el movimiento que este representa, adaptar las estructuras sindicales para reflejar las necesidades del movimiento sindical, y asegurar que todos los trabajadores, migrantes, jóvenes y mujeres, consideren el movimiento sindical como una voz importante para la acción progresista.





Entendiendo que los trabajadores afrontan una de las peores depresiones económicas globales desde la Gran Depresión de los años treinta, el movimiento sindical necesita volver a comprometerse en construir un movimiento más fuerte, democrático y diverso, capaz de combatir la creciente desigualdad, abogar por políticas económicas alternativas que beneficien a las familias de los trabajadores y ser una voz para todos los trabajadores. A fin de enfrentar los desafíos que afrontan los trabajadores, los sindicatos deben transformarse ellos mismos en un movimiento capaz de fortalecer el poder de los trabajadores en una economía global donde la habilidad de los trabajadores en organizarse en sindicatos se encuentra diariamente bajo ataque.

II. La amplia respuesta programática de la AFL-CIO: principios-guía para la reforma interna y el reposicionamiento del movimiento sindical

Reconociendo la necesidad de reunir los valores del movimiento sindical con las familias trabajadoras, la AFL-CIO lanzó un programa para reintroducir y reposicionar el movimiento sindical. Los líderes de la AFL-CIO desarrollaron ocho principios para guiar la autoreforma de nuestro trabajo. Estos principios incluyen:

- Redefinir a los sindicatos como gente trabajadora y no como organizaciones aisladas de sus miembros. La AFL-CIO está comprometida a apoyar a diversas organizaciones democráticas, con líderes que representen a sus miembros.
- Poner nuestros valores en acción, demostrando la eficacia de la acción colectiva. Los valores del movimiento sindical necesitan ser reflejados en todos los programas y decisiones políticas.
- Construir asociaciones con comunidades organizadas y abogar por todos los trabajadores, no solo por los miembros.
- Apoyar las estrategias innovadoras que permitan al movimiento sindical adaptarse a la mano de obra de la cambiante economía.

- Demostrar la importancia de los estándares de calidad de desempeño en el lugar de trabajo y en la sociedad.

- Mantener las más altas normas de ética, lo cual significa mayor sensibilidad en nuestro funcionamiento, y organizaciones democráticas responsables a nuestra membresía.

- Preparar trabajadores para la mano de obra del futuro. Los sindicatos son claves para desarrollar programas innovadores de capacitación que ayuden a preparar una mano de obra de la más alta calidad.

- Trabajar conjuntamente con las asociaciones industriales para resolver los problemas que enfrentan las familias trabajadoras.

Con base en estos principios, la AFL-CIO ha realineado sus prioridades programáticas y políticas para construir un movimiento sindical estadounidense más fuerte para enfrentar los cambios económicos de largo plazo y el aumento de ataques concertados sobre los derechos laborales básicos y las protecciones legales acumuladas a lo largo de décadas.

III. Cómo estos desafíos y tendencias se manifiestan en los Estados Unidos

A lo largo de los últimos treinta años, los trabajadores en los Estados Unidos han afrontado ataques diarios contra sus derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva. El 37% de los trabajadores del sector público y el 6.9% de los trabajadores del sector privado tienen un sindicato. La densidad total es del 11.8%, pero algunos Estados en el sur del país solo llegan al 4%. Esto representa una disminución del 24% respecto de 1979. Aunque la productividad se haya elevado en los años 1980, los salarios reales han permanecido estancados para los trabajadores. Con índices de densidad más bajos, los sindicatos han tenido menos habilidad para captar un porcentaje mayor de sus salarios mediante la negociación colectiva. Hoy, los trabajadores invierten las mismas horas de trabajo o más por menos salarios y beneficios sociales. Sólo el 20% de los trabajadores

tienen beneficios de pensiones, contra 38% en 1980. Hoy, los trabajadores generalmente pagan US\$ 4129 por año de bonificaciones al seguro de salud para su cobertura familiar (más gastos corrientes), lo que es mucho más que en 2001 (US\$ 1787).

Desde los años 1980, los Estados Unidos han experimentado cambios estructurales profundos en su economía. Miles de empleos y fábricas desaparecieron, dado que la internalización y la deslocalización (outsourcing y offshoring) han desplazado al sector manufacturero. El sector donde regularmente se localizaba el trabajo decente, con una representación sindical fuerte y negociación colectiva que creó una clase media a lo largo de varias décadas, ingresó a la competencia global de trabajos con corporaciones norteamericanas que exportaron un modelo de bajos salarios, débil protección social y prácticas anti-sindicales alrededor del mundo, tomando ventaja de estructuras legales débiles y, en lo posible, de movimientos sindicales menos desarrollados.

Similarmente, las fuerzas políticas conservadoras y xenófobas en muchos estados han propuesto numerosas leyes estatales limitativas de los derechos de los trabajadores inmigrantes y migratorios, siendo Arizona, Alabama y Georgia los más notorios. Estos y otros ataques para limitar los derechos fundamentales de los trabajadores de los sectores público y privado, contribuyeron a incrementar la desigualdad entre trabajadores y empleadores, mientras la fuerza de negociación se redujo y es más difícil aumentar los salarios.

Los trabajadores norteamericanos y sus sindicatos también afrontan diariamente ataques sobre frentes legislativos y políticos. En 2011, los gobernadores de Estados como Wisconsin, Ohio e Indiana decidieron prohibir la negociación colectiva a trabajadores del sector público, lo que los llevó también a una ley que impide la recaudación y el libre uso de las cuotas sindicales de acuerdo a los objetivos generales de justicia social de los sindicatos. La llamada legislación Derecho a Trabajar, que existe en 23 estados de los

Estados Unidos, les permite a los trabajadores recibir las protecciones y beneficios de ser miembros de un sindicato mientras que explícitamente está minando la capacidad de los sindicatos para el cobro y recolección de las cuotas sindicales.

IV. Ejemplos de reposicionamiento y reforma interna conducida por la AFL-CIO

Considerando estos desafíos que afrontan los trabajadores de los Estados Unidos, la AFL-CIO reconoce que las estructuras construidas en 1955 para representar a los trabajadores ya no reflejan sus necesidades en el año 2012. A fin de transformar las estructuras existentes y construir nuevas, la AFL-CIO ha desarrollado un programa para transformar sus estructuras, asumiendo los desafíos que afrontan todos los trabajadores en el año 2012.

La visión de los trabajadores del movimiento sindical. El programa de autoreforma de la AFL-CIO refleja un compromiso de introducir los sindicatos a los trabajadores y transformar la forma en cómo los sindicatos son vistos. A pesar del fuerte apoyo de los trabajadores a los valores de los sindicatos, muchos trabajadores aún no están familiarizados con la misión sindical de ayudar, cada día, a mejorar las condiciones de vida y trabajo de las familias trabajadoras. Los líderes de la AFL-CIO entienden que sin que nuestro movimiento sindical transforme la forma en que la gente trabajadora y los líderes de opinión ven a los sindicatos y a nuestro movimiento, no podremos abogar efectivamente por la gente trabajadora y construir un movimiento fuerte, amplio y más inclusivo. Nuestro movimiento ha iniciado una campaña proactiva para afectar las preguntas relacionadas con el papel de los sindicatos en el trabajo, la vida y la sociedad se enmarcan en la esfera pública más amplia.

Campañas mundiales de sindicalización y nuevas formas de representación. Para limitar el asalto de las corporaciones globales sobre los derechos de los trabajadores, la AFL-CIO reconoce la necesidad





de construir nuevas alianzas globales entre trabajadores y sindicatos. En enero de ese mismo año, la CSI, Global Unions y la AFL-CIO estuvieron de acuerdo en desarrollar un nuevo modelo de campaña corporativa global para concentrar múltiples recursos del movimiento sindical global para presionar a la empresa de telecomunicaciones alemana Deutsche Telekom. Mientras sus trabajadores alemanes disfrutaban de la protección de un sindicato y de una cultura de diálogo social, la filial de la empresa en los Estados Unidos, T-Mobile, realiza campañas anti-sindicales para asegurarse que los trabajadores estadounidenses no reciban la misma protección y beneficios. La estrategia combina la organización en el lugar de trabajo en Estados Unidos con acciones coordinadas conjuntas con la filial alemana VER.DI y centros nacionales alrededor del mundo. Estas alianzas son críticas para construir una fuerza de trabajo más efectiva ante las corporaciones globales.

A escala mundial, las corporaciones están minando sistemáticamente la capacidad de los trabajadores para formar sindicatos, reduciendo el número de contratos directos de trabajadores permanentes y reemplazándolos con contratos temporales, subcontratos y contratos tercerizados. Considerando el aumento de este trabajo precario, la AFL-CIO está desarrollando nuevas formas de organización y representación. El Departamento de Organización de AFL-CIO está desarrollando un diagnóstico completo de cómo los empleadores disfrazan los mecanismos de trabajo y modalidades de contratación, con el objetivo de desafiar su implementación alrededor del mundo. A menudo las empresas globales intentan definir a los trabajadores como contratistas independientes, siempre que sea posible, a fin de evitar cualquier responsabilidad, pero dirigen meticulosamente esta mano de obra. En sectores como la minería y energía, grandes empresas multinacionales a menudo tienen tres trabajadores indirectos por cada contrato directo. Como el trabajo se pone más precario e informal, esto

genera un desafío para la sindicalización de trabajadores. Cuando los trabajadores temporales o subcontratados intentan organizarse, el empleador simplemente decide no renovar los contratos con la agencia de empleo, el que mina la capacidad de los trabajadores a organizarse y de hecho termina su empleo sin ninguna consecuencia para el empleador.

Como parte de su compromiso a autoreforma, la AFL-CIO está trabajando para cambiar sus estrategias de organización, asegurándose que los trabajadores en todas las formas de empleo puedan ser representados por sus afiliadas. Actualmente estamos evaluando campañas sindicales, nacionales e internacionales, en las que uno de los objetivos claves es convertir a los trabajadores temporales y subcontratados en permanentes y empleados directos. La evaluación de las estrategias sindicales que han sido utilizadas en los Estados Unidos y a nivel mundial nos ayudarán a identificar las mejores prácticas para los sindicatos nacionales e internacionales que intentan desafiar dicha práctica corporativa.

Alianzas estratégicas con organizaciones de centrales de trabajadores. En los Estados Unidos, millones de inmigrantes y gente de color laboran en trabajos precarios e informales, mal pagados, con pocos beneficios y oportunidades limitadas de superación. El estatus de inmigrante, combinado con el origen étnico y racial, afecta fuertemente el tipo de trabajo y las condiciones de trabajo que pueden obtener. Muchos de estos trabajadores no reciben protección bajo las leyes laborales nacionales y la estructura del movimiento laboral a menudo no hace fácil que los trabajadores con trabajos precarios e informales se unan a los sindicatos. En los últimos años, los centros de trabajadores han llegado a ser una importante organización comunitaria y laboral para los trabajadores inmigrantes. Los centros proveen a los trabajadores inmigrantes información sobre sus derechos laborales y una amplia gama de servicios, incluyendo educación, capacitación y asistencia legal.

Estos centros crean un espacio importante para que los trabajadores inmigrantes puedan tomar acción colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo.

Los centros de trabajo desafiaron a la AFL-CIO para crear nuevas asociaciones y reconocer nuevas formas de acción colectiva. En el 2006, la AFL-CIO empezó a formalizar su relación con el movimiento de trabajadores de estos centros de trabajo. Ese año, el Comité Ejecutivo de la AFL-CIO adoptó una resolución que permite a los centros de trabajo afiliarse formalmente con el movimiento sindical a nivel estatal y local. Al mismo tiempo, la AFL-CIO firmó una histórica asociación con la Red Nacional de Jornaleros (NDLON por sus siglas en inglés), una coalición que representa a trabajadores inmigrantes jornaleros, muchos de los cuales trabajan en la parte informal de la industria de la construcción y la mayoría de ellos vienen de América Latina. En este marco, las dos organizaciones trabajan juntas sobre el cumplimiento a nivel estatal y local de derechos para jornaleros, desarrollando nuevas protecciones a las reglamentaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, derechos de los inmigrantes y los errores en la clasificación de trabajadores, así como en una amplia reforma migratoria.

En 2011, la AFL-CIO reforzó su relación con la Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos y trabajadores huéspedes para crear una relación con la Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos y con la Alianza Nacional de Trabajadores Extranjeros. En el 2011, el AFL-CIO trabajó con la Alianza de Trabajadores Domésticos para promover con éxito el convenio sobre Trabajadore/as Doméstico/as de la OIT.

Ese mismo año, la Alianza Nacional de los Trabajadores de Taxi (NTWA) se convirtió en el primer centro de trabajo en más de 60 años en afiliarse formalmente a la AFL-CIO local y firmar una carta con la AFL-CIO nacional. Los empleadores regularmente clasificaban erróneamente a los trabajadores de taxi como "contratistas independientes" con el objetivo de negar los

protecciones laborales dados a empleados tradicionales, incluyendo el derecho de organizar un sindicato. Con la nueva carta, el NTWA servirá como una coordinadora a través de la cual los trabajadores de taxi pueden organizarse por todo el país.

Como parte de los compromisos de la AFL-CIO para apoyar nuevas formas de organización y representación de los trabajadores migrantes, la Federación continúa su relacionamiento con centros de trabajadores y organizaciones comunitarias de inmigrantes. En 2011, la AFL-CIO apoyó y participó en el Congreso de Trabajadores Excluidos, el que juntó a más de 20 organizaciones nacionales para compartir estrategias de organización para aquellos que han sido excluidos de este derecho por la ley o prácticas tradicionales.

Otra iniciativa transformadora ha sido la campaña de organización de los Trabajadores de Lavaderos de Autos de Los Ángeles, muchos de los cuales son inmigrantes, y han experimentado altos niveles de robo de salario y condiciones de trabajo inseguras. Para enfrentar estas violaciones, la AFL-CIO y sus afiliados se unieron con la comunidad y las organizaciones ambientales para formar la Red de Acción Comunitaria de Trabajo Ambiental (CLEAN). En 2011, la Red apoyó a los trabajadores de lavaderos de autos para negociar su primer contrato sindical, creando un único sindicato nacional.

En todas estas alianzas, la asociación y la colaboración respetuosa han sido el principio guía para reconocer la capacidad de los trabajadores para auto-organizarse y manejar democráticamente sus organizaciones, uniéndose a un movimiento sindical más amplio dentro de la AFL-CIO.

Organizando en comunidades - el modelo de "Working America". En los Estados Unidos, leyes laborales hostiles y cambios estructurales del trabajo han disminuido la densidad sindical. Como en todo la región, los trabajadores que tratan de ejercer sus derechos de libertad de asociación son regularmente objeto de hostigamiento y despedidos, prácticamente sin consecuen-





cias para el empleador. Considerando estos desafíos, en 2004 la AFL-CIO creó una afiliación comunitaria que puede representar a cualquier trabajador interesado en unirse a la lucha colectiva por los derechos de los trabajadores. La organización aborda todas las necesidades de los trabajadores que nunca hayan estado sindicalizado, o hayan perdido esta condición pero que quieren mantener su calidad de miembros del movimiento sindical. Esta iniciativa se denomina Working América, una nueva forma para juntar a millones de trabajadores luchando por sus derechos, usando esa fuerza en las elecciones, creando nuevas formas de representación. Durante los pasados ocho años, Working America ha incorporado tres millones de nuevos miembros a la AFL-CIO a través de la promoción, contactándolos directamente puerta a puerta, fuera del lugar de trabajo.

Cuando los trabajadores reciben información directamente desde sus sindicatos, ellos están más dispuestos a responder e incorporarse en el movimiento sindical. Dos de tres trabajadores que reciben visitas de Working America se unen a la organización, y cerca de la mitad desarrolla acciones, como firmar una carta o peticionar sobre asuntos claves de las familias trabajadoras. Los miembros de Working América también reciben información relacionada a los candidatos políticos apoyados por el sindicalismo lo cual ayuda a construir una base más fuerte para apoyar a los candidatos que promueven políticas positivas para trabajadores.

Working America permite a la AFL-CIO seguir construyendo su membresía justo en un momento en el cual disminuye la densidad sindical. El modelo de afiliación comunal proporciona una oportunidad para la innovación y la experimentación. El año que viene, la organización espera proporcionar más servicios, como un seguro médico más asequible. Esto también proporciona a la AFL-CIO un vehículo para construir un distrito electoral más fuerte en relación a temas de trabajo, y asegurar que cualquier trabajador tenga un manera de pertenecer al movimiento sindical.

Trabajadores jóvenes. Una de las iniciativas más importantes lanzadas por la AFL-CIO en 2011 ha sido Next Up, nuestra campaña estratégica de trabajadores jóvenes. Los trabajadores jóvenes son claves en el crecimiento de un movimiento sindical fuerte y vibrante. Lamentablemente, muchos trabajan en sectores con baja densidad sindical o con otros trabajadores jóvenes que consideran a los sindicatos como instituciones del pasado, que no representan sus necesidades como trabajadores. En 2011, la AFL-CIO sostuvo su primer Conferencia Next Up, dedicando recursos y el compromiso de liderazgo para juntar a 800 trabajadores jóvenes activistas y desarrollar una estrategia para crear espacios para que más trabajadores jóvenes entren al movimiento laboral. Como consecuencia de esta conferencia, la AFL-CIO desarrolló un Comité de Asesoramiento para Trabajadores Jóvenes, dirigido a asegurar que los temas clave para trabajadores jóvenes sean integrados dentro de todos los aspectos de trabajo de la AFL-CIO.

Algunas federaciones de nivel estatal de la AFL-CIO y sindicatos afiliados también han desarrollado iniciativas similares, incluyendo una representación dentro del comité de liderazgo para trabajadores jóvenes, y proporcionando guías y cajas de herramientas a los trabajadores jóvenes para que creen sus propios comités en los sindicatos locales, desarrollando líderes jóvenes, y solicitando mentores y recursos de sus propias organizaciones.

Capital de los trabajadores. Mientras las corporaciones han sido lentas para invertir fondos acumulados desde 2008 para asegurar una recuperación con empleos, la AFL-CIO ha sido un líder en la utilización de capitales de los trabajadores para crear empleos en el necesario reemplazo y desarrollo de infraestructuras y en el área de economía verde, sobre todo en la modernización de edificios antiguos para la eficiencia energética. En 2011, la AFL-CIO se comprometió a trabajar con los sindicatos afiliados, mediante fondos de pensiones sindicales y profesionales

de inversiones y el gobierno, para crear infraestructuras de trabajo. En 2011, la AFL-CIO también lanzó un Índice de fondos para planes de pensión (S&P 500), que ofrece una jubilación más segura para los trabajadores. Las acciones en el Índice de Fondos de la cartera de AFL-CIO no son negociables, lo que resulta en bajos costos y gastos. Además, en la gestión de inversión el fondo ofrece la delegación de votos y la promoción de accionistas que favorezcan una administración responsable.

Formación y Desarrollo Profesional para Empleos Verdes Decentes. El Departamento de la Industria de la Construcción de la AFL-CIO y afiliados en este sector, han proporcionado capacitación a decenas de miles de trabajadores en habilidades necesarias para trabajar en la infraestructura del siglo XXI. El fondo de inversión en la AFL-CIO ha creado más de 10 mil empleos sindicalizados en la construcción durante los últimos dos años, y ha utilizado inversiones de capital de pensión sindicales para generar cerca de US \$ 2 mil millones de actividad económica. Esta es otra parte del compromiso de la AFL-CIO de poner a trabajar los activos de pensiones públicos y privados para crear puestos de trabajo. La iniciativa gestión-trabajo conjunto o los programas de aprendizaje "sindical" en la industria de la

construcción agregaron aproximadamente 8 mil nuevos aprendizajes registrados en 2010. Se han capacitado cerca de 40 mil trabajadores de la construcción como parte de la fuerza de trabajo de energía limpia, para completar la formación y obtener certificaciones en campos como las aplicaciones eléctricas verdes, de fontanería verde y habilidades de tuberías, las certificaciones de especialidades de soldadura necesarios en la energía limpia para la industria, el aislamiento, calefacción verde y las competencias de aire acondicionado. Estos son empleos verdes sindicales con negociación colectiva, amplias prestaciones y derechos que cumplen las normas de Trabajo Decente.

V. Conclusión

Considerando todos los desafíos que afronta el movimiento sindical, la AFL-CIO seguirá buscando maneras innovadoras de representar a los trabajadores y transformarse a sí misma para lograr de manera más efectiva políticas al favor de los trabajadores. Nos unimos a la CSA para continuar apoyando el proceso de auto reforma y de iniciativas innovadoras para reformar nuestras propias organizaciones, estructuras y prácticas lo cual nos ayudarán a construir una organización para los trabajadores más fuerte, más eficaz e inclusiva.



México

CTM, Confederación de Trabajadores de México

EL SINDICALISMO MEXICANO Y LOS TRABAJADORES MIGRANTES



Salvador Medina Torres,

sub secretario de Relaciones Internacionales,
ex presidente del COSATE, Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico del
Sistema Interamericano de Trabajo (2005-2008)

154



Procesos de autoreforma sindical

El eje sobre autoreforma sindical que desarrolla la CSA incluye en un lugar importante el tratamiento de los trabajadores migrantes, en tanto colectivo sujeto frecuentemente a situaciones de no registro e indocumentación.

México y sus trabajadores es un caso regional extremo: el flujo de mexicanos a EEUU es el mayor de la región y el segundo mayor del mundo.

El traslado de mexicanos a EEUU es entonces un desafío mayúsculo para el sindicalismo mexicano. Como nación, no puede haber duda que lo mejor sería que esa emigración no se produjera, en el sentido de que el desplazamiento hacia otro país de tantos millones de personas implica la pérdida de su capacidad laboral y, en otros planos, una menor calidad de vida en términos de núcleo familiar. Luego se pueden encontrar atenuantes, en el hecho de que las remesas enviadas desde el exterior son un recurso importante para sus familiares, e incluso para la macroeconomía del país.

También ha sido un tema de enorme importancia para el sindicalismo norteamericano, encarado de forma exitosa a partir de decisiones estratégicas tomadas por la AFLCIO desde el año 2000 hasta la salida del compañero John Sweeney.

I. Enfoque general

CTM ha desarrollado durante la última década un trabajo internacional bastante intenso en relación a este tema durante la última década, mediante:

- el acompañamiento al AFLCIO en sus gestiones ante la OEA y OIT, con relación a las limitaciones a la libertad sindical de trabajadores mexicanos en EEUU, con el apoyo de la Corte Suprema de aquel país, en pleno período de auge conservador durante el gobierno de Bush.
- la participación durante la última década en el COSATE, en cargos protagónicos (tres como presidente, 2006-2008 y el resto como vice).
- la participación en el ejecutivo del sindicalismo regional de ORIT y CSA.

- la presencia en los escenarios regionales de la OIT.

- la decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en 2003, que reconoce a los trabajadores migrantes en situación irregular/indocumentada el derecho al goce y protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluyendo el de asociación, considerando que deben resguardarse independientemente de la situación jurídica. Este enfoque ha sido compartido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

- la IV Cumbre de las Américas (Mar del Plata, noviembre 2005) aprobó una Declaración, en que el punto 26 expresa: "reafirmamos que debe dársele a todo migrante, sin importar su condición migratoria, la protección plena de sus derechos humanos y la observancia plena de las leyes laborales que les aplican, incluyendo los principios y derechos laborales contenidos en la Declaración de OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo".

Claro está que, al poco tiempo, el gobierno norteamericano comenzó la construcción del muro de 1200 kms. Este tema fue justamente el eje de la nota formal del COSATE presentada al secretario general de la OEA, con el objetivo de felicitarlo por su declaración de rechazo a la decisión del Congreso de EEUU de asignar fondos para iniciar la construcción del muro, lo que "revela otra vez la mentalidad xenofóbica y absolutamente discriminatoria contra el "otro", siendo nuestros connacionales paradójicamente somos socios en lo económico y comercial, pero no en lo social", y "va a profundizar desencuentros entre países amigos, además de dañar las relaciones hemisféricas sin hacer nada para controlar la realidad de los países receptores y generadores de flujos migratorios". Pero además se consideraba que OEA "debe adoptar una posición firme respecto de mantener el diálogo bilateral y regional".

La nota también avanzaba hacia otra consideración sobre el problema migratorio con EEUU: "llama la atención que la OEA

no ha fijado su postura o no se ha manifestado ante la situación de los trabajadores migrantes, y sobre todo a la ley migratoria HR457, la que criminaliza a los indocumentados, otorga facultades extraordinarias a la policía para detener migrantes sin orden legal previa, y cierra las puertas de las iglesias y los santuarios que ayudan a indocumentados".

Esta posición estaba acompañada por un documento del COSATE, denominado "Trabajadores Migrantes: protección de sus derechos laborales". En su capítulo de diagnóstico señalaba:

- "en México, a raíz del TLC de América del Norte, la migración de mexicanos se ha incrementado y no al revés como en principio se esperaba. El país tiene esa rara característica de representar las tres expresiones de la migración: la emigración, la inmigración y la transmigración".

- "un primer punto para la acción de todos los sectores interesados en esta problemática será apuntalar en las agendas nacionales e internacionales la figura del migrante colectivo, como una noción emergente del mundo globalizado, que trasciende el horizonte de una migración individual o familiar de forma aislada como antes existió, para convertirse en un verdadero movimiento de masas donde se demarcan o instituyen mercados laborales emergentes, y que aluden a complejas redes sociales íntimamente vinculadas a las expresiones económicas y sociales de los países, y que por lo tanto tienen que ser necesariamente objetos de las políticas públicas en el orden nacional e internacional".

- "ante esta realidad, predominan al menos dos enfoques: el centrado en la seguridad, habitualmente sustentado por los países receptores, y el enfoque social, impulsado por las naciones expulsoras y las organizaciones que como el movimiento sindical internacional impulsan la dimensión social y justa de la globalización".

- "resulta contradictorio que los trabajadores migrantes aparezcan más como parte de un proceso de producción transnacional





que como sujetos de derechos. Su aportación tangible económicamente tanto para el país expulsor (tremesas) como para el país beneficiario, contraviene profundamente el principio de "el trabajo no es una mercancía", que enarbola la OIT".

La propuesta de agenda sindical partía de señalar lo siguiente:

- "la migración debe ser vista como factor de estabilidad macro y micro económica de los países, el potencial del aporte económico de los migrantes tanto a las economías receptoras como expulsoras, recién comienza a valorarse tanto desde el punto de vista del empleo, la derrama financiera, los impuestos, el traslado de las remesas, entrada de divisas, la implementación de proyectos productivos, el factor estratégico que juega para las economías internacionales, nacionales y locales debe contar en paralelo con una regulación que reconozca, proteja y oriente los destinos de dicho potencial".

- "debe utilizarse el enfoque de principios de igualdad de derechos: los derechos de los trabajadores migrantes no se pueden restringir exclusivamente a los trabajadores llamados regulares sino que sin distinción alguna se deben proteger los derechos de todo trabajador sin importar su condición".

- "deben articularse los sistemas de pensiones, establecer un sistema de validación de certificaciones profesionales y títulos de educación formal, crearse mecanismos que eliminen los abusos de la intermediación financiera con las remesas, y reconocerse el principio de no repatriación.

En este marco, agregaba los siguientes puntos:

- derecho y libertad de sindicación.
- inserción social e inclusión de sus reivindicaciones.
- convenios bilaterales de seguridad social.
- creación de un observatorio de derechos de trabajadores migrantes.
- creación de sistemas de transferencia de salarios.
- programa 3x1 para desarrollar las comunidades exportadoras de mano de obra creando empresas para enraizar a los habitantes de esas comunidades.

II. Acciones sindicales directas

Cuales son las opciones de acción sindical desde México? Es claro que se necesita un doble trabajo: 1. dejar claro que el trabajador migrante no es un cargo para los gobiernos, porque ellos pagan impuestos, hacen el trabajo que no desean hacer los locales y cotizan al sistema de salud, aunque no lo usan por temor a que sean deportados; 2. pugnar por la regulación de los migrantes que viven y trabajan desde hace muchos años en forma irregular y hoy los expulsan dividiendo familias; 3. mantener la alianza con AFL-CIO en la promoción de que los trabajadores mexicanos inmigrantes en EEUU se afilien al sindicalismo; 4. asesorar a los trabajadores mexicanos que van en camino a emigrar a EEUU.

Sobre un trabajo binacional desde el país de origen y destino de las migraciones, hay muchos ejemplos internacionales: la CGTP de Portugal con sindicatos del Reino Unido, España, Luxemburgo y Suiza dirigidos a promover la afiliación de los trabajadores emigrantes de esa nacionalidad en los países de destino, utilizándose publicaciones en portugués. Incluye medidas de las centrales en los países de destino dirigidas a asistir a quienes regresan. La CISL italiana ha firmado acuerdos de colaboración con sindicatos de Cabo Verde, Marruecos, Túnez y Perú. Los sindicatos españoles tienen acuerdos con sindicatos de Marruecos y Mauritania, para tareas de asistencia a los migrantes africanos en España. El sindicato alemán IG Bau y los sindicatos de construcción de Polonia han establecido oficinas en Berlín y Varsovia para ayudar a los inmigrantes polacos hacia aquel país. La CGT francesa y la rumana CUSLR-Fratia, han utilizado igual esquema en relación a los astilleros del Atlántico, en Saint-Nazaire. Las SAK y TU finlandesas y la EAKL estonia han organizado centros de información en ambos países para atender a los trabajadores con permiso de trabajo y, en general, impedir el desarrollo de un mercado de trabajo paralelo que tenga normas inferiores para los trabajadores migrantes, comparativamente con los nacionales.

En América Latina, este procedimiento también es seguido por la CTRN costarricense y la CST nicaragüense, cuando crearon un Centro Sindical de Atención al Migrante, para el tratamiento de los migrantes de este segundo país en el primero, con el apoyo de la CSI y el sindicato noruego LO-TCO, en alianza con la OIM (Organización Internacional de Migraciones) y otros integrantes de la sociedad civil, incluida la iglesia; la CGT de Colombia, desde su Departamento Jurídico y de Derechos Humanos, ha creado el CIAMI (Centro de Información y Atención al Migrante), en coordinación con organizaciones latinoamericanas (Venezuela, Panamá, Perú, Chile, Argentina) y extrarregión (España, Canadá, EEUU), dirigido a la comunicación y consulta entre esos países sobre los colombianos radicados de forma regular o irregular. Tiene el apoyo del ministerio de Protección Social y la OIM (Organización Internacional de Migraciones).

El sindicalismo latinoamericano también ha tenido la cooperación del sindicalismo español con igual enfoque: el programa gestionado por ISCOD-UGT (con AECID, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) en la perspectiva del co-desarrollo, de "Oficinas de Atención al Migrante", o "Centros Guía", existiendo un total de 16, la mitad de los cuales están en los dos primeros países. Se trabaja sobre la problemática de la migración transfronteriza y hacia España. Las primeras estructuras fueron creadas en 2001. Se aplica a Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana, Colombia, Perú y Bolivia. El centro está puesto en la difusión y la asesoría legal, incluyendo visitas de abogados a las plantaciones, proyectándose a procedimientos judiciales. Se ubican pactos y convenios colectivos de posible uso. Se atiende también a los no migrantes. Se desarrollan vínculos con sectores gubernamentales locales ocupados de la migración, organizaciones internacionales, y organizaciones.

Los inmigrantes centroamericanos y de otros países al ingresar a México lo hacen como lugar de tránsito hacia EEUU. Una

posición sindical en esta dirección es la que sigue: "lo que ocurre en la frontera sur reproduce de manera inaceptable y aún más censurable lo que ocurre en la frontera norte con nuestros migrantes... no se pueden soslayar principios de afectos y solidaridad" ("La pérdida de la riqueza", en Confluencia XXII, Revista de Pensamiento Político, órgano teórico trimestral del PRI. Numero de marzo 2008 " Migrantes: Por qué se van, porqué se quedan").

El fenómeno migratorio de México es aún más complejo:

- por un lado, existe una corriente de población norteamericana jubilada que se radica en diferentes partes del país.
- por otro, en los últimos años, ha crecido una inmigración a México desde varias regiones (asiáticos, africanos, latinoamericanos – incluyendo brasileños-, y europeos), en su carácter de país de tránsito hacia EEUU. En la medida que solo una parte de esta inmigración consigue su objetivo, se está notando en México el aumento de población extranjera residente. En el caso de Brasil, esto ha llevado a intercambios diplomáticos con el gobierno de aquel país, incluyendo la reintroducción de visas. El propio sindicalismo brasileño afiliado a CSA ha señalado el tema, y es necesaria una estrategia combinada al respecto.
- finalmente, hay evidencia de un interés de Canadá por promover una migración de origen mexicano, lo que se expresa en una facilidad para obtener visas.

III. Un proyecto de comunicación sindical

Desde hace algún tiempo, CTM promueve el proyecto de agencia noticiosa y radio como canal de comunicación entre los migrantes mexicanos en EEUU, sus familias y comunidades. Los objetivos son:

- promover, informar, investigar y generar discusiones objetivas en el ámbito migratorio, formulando una nueva dinámica de interacción entre los trabajadores migrantes, la población y sus familias en sus lugares de origen, la sociedad y los gobiernos federal, estatal y municipal.





- comunicar los principales sucesos respecto al tema migratoria es una necesidad objetiva para conocer la problemática, estructura e impacto socioeconómico-político vinculado.
- generar una nueva cultura en la información entre la población migrante y los que no lo son.
- coordinar la información sobre la temática migratoria entre las agencias noticiosas nacionales e internacionales.
- establecer un patrón de desarrollo informativo para otorgarle veracidad a la información y a la agencia.
- ampliar y mejorar los criterios para la obtención de información y análisis.
- informar sobre la problemática migratoria (indocumentados, documentados de empresas transnacionales y mexicanas, trabajadores del campo e industria), y la de sus organizaciones que se generen en EEUU y México.

La transmisión será de acuerdo al flujo de la información, su contenido y su importancia. Por lo tanto puede ser enviada diariamente, en paquetes especiales dos o tres veces a la semana, una vez al mes, etc. Los temas serán acordados por un comité de redacción. La red de reporteros se integrará por personal o colaboradores que designen las organizaciones. Cada organización socia de este emprendimiento acreditará un reportero

al que se le proporcionará un instructivo para el manejo de la información. Se invitará a estudiosos e investigadores para que participen con sus comentarios. También se contempla la creación de un segmento musical y entrevistas en vivo a personajes de la región.

Más en detalle, otros objetivos de este proyecto son:

- amnistía para un mayor número de trabajadores migrantes.
- revisión de los derechos laborales de los trabajadores mexicanos en EEUU.
- apoyo a la difusión de leyes y programas en beneficio de los migrantes, en campos como la protección social y el acceso al seguro de desempleo.
- concientización de los trabajadores migrantes sobre su contribución al crecimiento económico de México.
- difusión y apoyo al voto de los mexicanos en el exterior.
- alerta sobre la violación de derechos humanos, mediante violencia, detenciones, y muerte de los trabajadores migrantes, difundiendo propuestas y estrategias de solución.
- reconocimiento de los problemas que se presentan en el envío de dinero y el cobro de comisiones.
- impulso de programas de desarrollo regional y municipal, con proyectos concretos, buscando un mayor arraigo de la población.



México

UNI ICTS, Union Network International
STRM, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
UNT, Unión Nacional de Trabajadores

TRABAJADORES JOVENES EN CENTROS DE LLAMADA: EL CASO ATENTO EN MEXICO



Ing. Francisco Hernández Juárez,
presidente Mundial de UNI ICTS,
secretario General del STRM y presidente Colegiado de la UNT

Los centros de llamada son un nuevo sector de la industria de telecomunicaciones, con un crecimiento mundial exponencial desde hace diez años. En 2003, UNI, que es la federación sindical internacional que representa a los trabajadores de telecom, comenzó una campaña dirigida a poner en evidencia los graves déficits laborales en estos centros, como parte de las políticas antisindicales de las empresas. Esta situación se facilita por el hecho de que la mayor parte de los centros operan en régimen de subcontratación, con una empresa usuaria.

El teleoperador típico de un centro es joven (menos de 30 años) y femenino (el 70%). El centro generalmente trabaja con menos de 50 empleados, pero también abundan centros con más de 200 empleados, con lo que el 75% de los trabajadores se concentran allí.

Telefonistas, que es Presidente de mundial del recién fusionado sector de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información y Servicios (ICTS), se incorporó a esta campaña, y comenzó a desarrollar una estrategia nacional. En México existen más de 215000 estaciones de trabajo distribuidas en 21000 empresas que generan más de 305000 empleos. México concentra así el 30% de los centros establecidos en América Latina. La tasa de crecimiento de este negocio en México es del 21% interanual, un ritmo más dinámico que el promedio para la región (15%) y muy por encima del promedio mundial (4%).

Si bien Telefonistas ha afiliado a trabajadores de centros, el episodio más importante, que demuestra los graves problemas del trabajo en este sector, es muy reciente, y se refiere a la empresa Atento, que es parte de la multinacional española Telefó-





nica. Esta empresa, como muchas otras, ha recurrido en México a los denominados “contratos de protección patronal”, que son un simulacro de organización, los que se utilizan para controlar el efectivo ejercicio del derecho de asociación.

Los trabajadores de Atento recurrieron al apoyo de Telefonistas, quien los asesoró y capacitó en materia de derechos laborales, para finalmente aceptar su pedido de constituir una sección de empresa (la 187) dentro del STRM, para presentarlos ante la patronal. En paralelo, Telefonistas desarrolló, con el apoyo de la oficina en México del Solidarity Center de AFL-CIO, una investigación basada en la entrevista a cien trabajadores, de la cual se han tomado todos los datos e información analítica aquí presentados. Asimismo, Telefonistas acompañó a trabajadores despedidos de Atento en procesos legales que demandaban la reinstalación a sus puestos de trabajo.

La empresa se ha negado a aceptar esta nueva situación, en lo que ha contado con el apoyo de los poderes públicos, que es una constante en la batalla contra los contratos de protección patronal.

Este artículo informa sobre la situación, como ejemplo de trabajo sindical por la incorporación de nuevos colectivos laborales, los que son objeto del programa regional sobre autoreforma sindical de la CSA, a la cual está afiliada la UNT, y promover la solidaridad del sindicalismo internacional.

Telefonistas también ha denunciado el caso ante la Comisión Nacional de Derechos (CNDH) y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), y ante las organizaciones sindicales internacionales (UNI, CSI, CSA). En particular, ha solicitado a UNI Américas la denuncia del Acuerdo Marco Global o Código de Conducta, firmado con Telefónica en 2000, que mantiene su vigencia desde entonces, el cual incluye a Atento como filial. Concretamente, el artículo 2, en su apartado Libertad Sindical y Derecho

de Negociación Colectiva, enuncia que la empresa se compromete a “reconocer el derecho de sus trabajadores a formar sindicatos” y que “todos los trabajadores disfrutarán del derecho a formar y afiliarse a sindicatos”. Otras violaciones a este acuerdo se refieren a su contenido referido a la estabilidad en el empleo, salarios mínimos, jornada laboral, y seguridad en el trabajo. El caso Atento también fue presentado al GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales) de la CSA, federaciones sindicales internacionales y FE-SUR (Acción sindical frente a las transnacionales, Montevideo, noviembre 2011), ante representantes de OIT-ACTRAV y del Grupo de Trabajadores en la OIT.

Claro está que el caso Atento viola también el convenio 98 de la OIT, el cual México está obligado a respetar por su membresía a la OIT, aún cuando no lo ha ratificado, que es una de las asignaturas pendientes más graves de este país en materia de normatividad laboral internacional.

Lo que está en juego en la iniciativa de Atento, no es un proceso más de organización, sino una de las primeras batallas que el sindicalismo independiente y democrático debe librar para sacudirse el cáncer de los contratos de protección. El mundo del trabajo es testigo de la vergüenza y agravio en que viven los trabajadores por el solo hecho de querer que se les respete la libertad sindical.

I. La empresa

Atento tiene una estructura administrativa multinacional, y con presencia en más de 10 países. Se especializa en la prestación de servicios de atención a las relaciones entre las empresas y sus clientes a través de contact centers o plataformas multicanal. A nivel mundial, Atento cuenta con una fuerza de trabajo superior a los 100,000 trabajadores.

Atento México y Centroamérica comenzó operaciones en el país en 2002, ocupando rápidamente el segundo lugar

en importancia en el giro mundial de la empresa, luego de Brasil, y por encima de la propia España. En México, el capital de la empresa tiene una pequeña participación del Banco Bilbao Vizcaya (BBVA) (9%).

Atento México tiene una fuerza laboral de más de 18,000 trabajadores distribuidos en 15 centros. Entre sus principales clientes se encuentran Wal-Mart, los bancos BBVA y Santander, las aseguradoras AIG y MetLife y algunas instituciones gubernamentales.

II. El contrato de protección patronal

La fuerza de trabajo de Atento está sujeta al contrato colectivo de trabajo signado entre la empresa y el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana (SPTCTRM), controlado por Ramón Salvador Gámez Martínez, quien tiene un largo historial en cuanto al uso de violencia para destruir campañas de organización sindical independiente y que es fugitivo de la justicia mexicana bajo cargos de abuso sexual agravado de menores. Este contrato, como los cientos que Gámez controla, son conocidos como “contratos de protección patronal”, signados sin el conocimiento o participación de los trabajadores, quienes no tienen posibilidad de votar por el sindicato que los represente y el contrato que norma sus relaciones con la empresa. En resumen, el propósito del contrato tiene la función de impedir que los trabajadores ejerciten su derecho a asociarse libremente y de elegir sus representantes. Otra táctica que han empleado la empresa y el sindicato de protección patronal es la afiliación forzosa de los empleados recién contratados. Antes de firmar su contrato para trabajar, se les pide, sin sesión informativa de ningún tipo y de manera obligatoria, que firmen su hoja de afiliación al sindicato de protección.

De hecho, ninguno de los trabajadores encuestados declaró conocer la existencia del contrato ni de representantes del sindicato en los centros de trabajo. Ningún

trabajador había participado tampoco, ni una vez, en una asamblea o en un proceso de elección sindical. El contrato establece solo el mínimo requerido de protecciones para los trabajadores marcados en la ley, y algunas cláusulas ponen a los trabajadores en evidente desventaja frente a la empresa

Así, la empresa viola la Ley Federal del Trabajo (LFT), ya que ésta garantiza que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.” (art. 357) así como ordena que la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, y que esta obligación no es dispensable (art 373). Por último, obliga a los sindicatos a representar a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan (art 373).

III. Subcontratación

La empresa utiliza dos formas de contratación de personal que violan el derecho de los teleoperadores a contar con un empleo estable y bien remunerado. Según la primera, contrata personal mediante tres razones sociales distintas, para evadir responsabilidades legales con sus trabajadores. Mediante la segunda, subcontrata con agencias especializadas en recursos humanos (como Adecco y Pentafon), con igual objetivo. Cuando los operadores entran a trabajar por medio de una de estas agencias, su sueldo mensual es hasta 75 dólares menor que los operadores contratados por las razones sociales de Atento.

Si bien la subcontratación aun no es tema de la LFT, por continuar en el debate político debido a su complejidad y confusión con otras figuras ya existentes como el intermediario, en este caso específico se incumple con la LFT (art. 5 fracción XI), el cual exige que no se deberá producir efecto legal a convenio que establezca un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento,



por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada.

IV. Otras violaciones al derecho laboral

A continuación se marcan las violaciones a dicho Código por parte de la empresa identificadas en esta investigación.

Despidos injustificados. La investigación ha encontrado evidencias de discriminación laboral hacia los trabajadores que desean conocer más sobre sus derechos humanos laborales. En un episodio del 2007, fueron despedidos cuarenta trabajadores que formaron un sindicato. En otro, del 2008, los despidos de catorce trabajadores se debieron a que fueron encontrados capacitándose en derecho laboral. Sin embargo, la LFT (art 47) enlista las únicas causas para la recisión de la relación de trabajo, y entre ellas no figura la de organizarse o buscar información acerca de sus derechos. Además, señala que si el patrón no entrega aviso por escrito de alguna de estas causas de despido al trabajador y la autoridad cinco días después del despido, es un despido injustificado.

El artículo 123, sección XXII, de la Constitución Mexicana, así como el art. 47 de la LFT, establecen que los trabajadores solo podrán ser separados de su puesto de trabajo por una causa justificada, la cual se define a partir de ciertos actos y ofensas muy específicos. Tratar de organizar un sindicato no entra en ninguna de estas causas. Los trabajadores despedidos injustificadamente tienen el derecho a demandar su reinstalación o la indemnización por cese.

Intimidación y acoso. El fenómeno de intimidación se da cotidianamente en los centros de trabajo, sobre algunos trabajadores a quienes se presiona para hacerlos renunciar "voluntariamente". La investigación ha revelado además que la empresa contrata personal de seguridad privada para rastrear y seguir a los trabajadores despedidos, así como a miembros de diversas organizaciones no gubernamentales en defensa de los derechos humanos

laborales que apoyan a los trabajadores. Este seguimiento se ha realizado, en algunos casos, mediante llamadas telefónicas a las casas de los trabajadores despedidos por personas que se identifican como personal de recursos humanos de la empresa, en las que se les informa del peligro que corren si demandan a Atento. En otros, la intimidación se ha realizado directamente con la presencia de personal de la empresa en los domicilios de los despedidos. Incluso, el personal de seguridad de Telefonistas ha registrado un patrón de observación desde diversos automóviles apostados a las afueras del Instituto de Formación Sindical, donde se llevaron a cabo los primeros talleres de derechos laborales.

La empresa ha implementado una maniobra de persecución constante y selectiva en contra de los trabajadores que deciden afiliarse al STRM. Las amenazas son enunciadas en las juntas de directivos y supervisores, así como en las reuniones de estos con los operadores. Se tiene el testimonio de un grupo de trabajadores a quienes su supervisor amenazó de la siguiente forma: "Todo aquel que se afilie al Sindicato de Telefonistas será despedido con 44 dólares de finiquito, sin importar su antigüedad". En otra reunión, se ha buscado que los trabajadores se afilien al sindicato de protección, un gerente les ha dicho a los trabajadores: "¿Para qué quieren afiliarse a otro sindicato, si ustedes ya tienen un sindicato aquí en la empresa?".

El Código Penal Federal constituye el delito de amenazas, para castigar a quien de cualquier modo amenace a otro con causarle un mal en su persona, en sus bienes, en su honor o en sus derechos, lo que se extiende a otras personas con las que tenga algún vínculo. También se sanciona a quien, por medio de amenazas, trate de impedir que otro ejecute lo que tiene derecho a hacer (art 282).

Discriminación salarial. La empresa utiliza distintas estrategias para incumplir sus obligaciones en materia salarial.



En primer lugar, el salario recibido por los operadores, que variaba entre 150 y 260 dólares mensuales (en 2009), lo que está por debajo del salario mínimo (330 dólares). Además, el monto del salario depende del número de ventas que realiza un operario en la semana, mediante una "comisión", lo que reemplaza a otras prestaciones como el "bono de productividad". También se reduce el tabulador salarial de los teleoperadores, descontando prestaciones sociales. Esto último viola la LFT, que prohíbe descuentos, salvo casos muy especiales (art. 110).

Por último, la variación arbitraria en los salarios de los trabajadores podría estar dando lugar a una probable defraudación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La ley determina que los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, así como las modificaciones de su salario, dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles (art 15 de la Ley del Seguro Social). Al ser las variaciones salariales tan drásticas, es probable que Atento no se las comunique al IMSS en tiempo y forma, incurriendo así en prácticas ilegales.

Además recientemente se ha detectado que la empresa incumple con pagar los salarios establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, firmado entre Atento y el sindicato de protección patronal contando con el aval de la autoridad laboral. Así entonces los salarios oficialmente registrados oscilan para 2011 entre 465 y 562 dólares pero realmente lo que cobra un teleoperador oscila entre 200 y 246 dólares. Esto significa un robo de dimensiones mayúsculas entre empresa, sindicato de protección patronal y el aval de la autoridad laboral.

Jornada de trabajo y horas extra. La empresa rota horarios de manera indiscriminada como una forma de aumentar sus ingresos y también de ejercer presión hacia trabajadores a los que se quiere obligar a una renuncia voluntaria. Tam-

co son respetados los mínimos legales de días de descanso por días laborados, y se incumple con el pago de las horas extras: aún cuando obligan a los trabajadores a laborar en días festivos con la promesa de que esas horas serán pagadas con el adicional legal, al recibir su pago de nómina, no se observan incrementos salariales que correspondan al rubro de horas extras. La empresa también utiliza la figura de los "permisos sin goce de sueldo", cuando, si hay problemas con las máquinas o se cayó el sistema, se ordena al trabajador salir antes de tiempo, quedando en deuda por las horas no trabajadas.

Lo anterior viola varios artículos de la LFT, ya que: el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada sin exceder los máximos legales, no permite laborar más de 9 horas extras por semana, éstas deben ser pagadas al doble, y el triple si el trabajador laborara más de esas 9 horas, se le deben pagar al triple; el día de descanso es preferentemente el domingo, aun cuando puede elegirse de común acuerdo entre las dos partes, y si se trabaja aquel día, se paga un cargo extra dominical (art 59, 66, 70, 71, 73).

Recesos y tiempos de descanso. La empresa limita el tiempo que los trabajadores tienen para tomar alimento e ir al baño. Con estas prácticas se viola la LFT, que establece un mínimo de 30 minutos de descanso diario a la mitad de la jornada laboral (art. 63).

Seguridad e higiene. La empresa tiene responsabilidad directa en lo referente a la falta de seguridad e higiene en el equipo e instalaciones de los centros de trabajo: ningún trabajador tiene su propia diadema para realizar y recibir llamadas, lo que ocasiona infecciones de oído y problemas auditivos; la empresa acciona el aire acondicionado a bajas temperaturas para que los operadores "rindan más en su trabajo"; no se permiten pausas entre llamadas; faltan protectores de pantalla y se utilizan pantallas LCD que afectan la capacidad visual de los trabajadores; se





aplican altos ritmos de trabajo; no existen comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo; no se dispone de rutas apropiadas de emergencia.

También se ha detectado la falta de enfermería y botiquines con elementos mínimos para los primeros auxilios. En el estudio se describieron dos casos: de un trabajador que resbaló dentro del centro de trabajo y, como consecuencia de la caída, se fracturó el tobillo, sin que hubiera alguna persona mínimamente preparada para otorgarle los primeros auxilios teniendo que esperar hasta que llegara un servicio médico externo; y de una trabajadora embarazada quien sufrió un aborto involuntario debido a la negligencia del personal de confianza de la empresa para prestar primeros auxilios a las señales de malestar.

Tampoco se respetan las incapacidades médicas a los trabajadores y se les descuentan los días si asisten al médico. Los trabajadores declaran además no contar con suficientes sanitarios y la carencia, en la mayoría de los centros de trabajo, de áreas para consumo de alimentos.

Todas estas irregularidades llevan a un patrón de deterioro de la salud física y emocional de los teleoperadores, a medida que va aumentando el tiempo de laborar en la empresa. En muchas ocasiones este deterioro lleva a los trabajadores a abandonar sus labores sin reclamar las prestaciones que otorga la ley.

Al preguntársele acerca de los problemas que los médicos identificaron como la causa de sus problemas de salud, una trabajadora declaró: "Estar tanto tiempo sentada. No nos permiten desconectarnos por tanto tiempo, ¿no? Y la vista, constantemente en el monitor, se afecta. El daño a los riñones por estar tanto tiempo sentada y por no tomar agua, para no levantarte tantas veces. Tenemos el break de 15 minutos, y si nos desconectamos para ir al baño o tomar agua, es tiempo que tenemos que pagar después de nuestra jornada. Para no tener problemas, no me levanto para nada... No tomo agua y de

allí es de donde vino mi enfermedad de los riñones."

Los testimonios sobre las condiciones de trabajo en los centros incluyen el hecho de que: "las sillas y las máquinas no están niveladas como deben de estar, muchas veces la silla está muy abajo de la máquina y no se pueden subir, se mantienen abajo y no las podemos subir. [En mi área] hay una o dos [sillas que funcionan], y son diez lugares. Nos peleamos por ellas, las robamos unos a otros"....•", "el agua que consumimos...estaba contaminada. Unos de mis compañeros se enfermó y estaba incapacitado por una enfermedad porque el agua estaba contaminada".

En este sector se presentan enfermedades de trabajo mencionadas por la LFT, como la neurosis, ocasionada por mantener un trato continuo con otras personas, y la hipoacusia y sordera por la exposición constante al ruido.

Todas estas situaciones violan la LFT, en cuanto: ordena se conceda al trabajador un mínimo de 30 minutos de descanso diario a la mitad de la jornada laboral (art 63); obliga a la empresa a mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios, así como adiestrar personal para que los preste (art. 504); obliga a organizar comisiones de seguridad e higiene en las empresas y establecimientos (art 509 y 510); obliga a mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en el área de trabajo (art. 132).

La LFT también establece que cuando la empresa tenga a su servicio más de 100 trabajadores, debe establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, atendida por personal competente. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, la empresa debe instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario. Asimismo, en acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones ce-

lebrar contratos con hospitales ubicados cerca del lugar en que se encuentre el establecimiento que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que se les presten los servicios anteriormente mencionados.

En cuanto a los ritmos de trabajo, no existe una regulación específica, pero el art. 57 de la LFT señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JLCyA) la modificación de la jornada de trabajo por considerarla excesiva (art. 57)

Asimismo, la Ley de Protección Civil para el Distrito Federal ordena que los administradores, gerentes, poseedores, arrendatarios o propietarios de inmuebles, estén obligados a realizar simulacros por lo menos tres veces al año, por los antecedentes físicos de la ciudad en cuanto a sismicidad (art 39).

De acuerdo a la Norma Oficial Mexicana de 1999 NOM-O/STPS sobre condiciones de seguridad e higiene que rige en los centros de trabajo, los empleadores están obligados a establecer lugares limpios, adecuados y seguros, destinados al desempeño de las labores de los trabajadores, para evitar que la salud de los mismos se vea afectada, así como áreas para sanitarios y consumo de alimentos.

Discriminación de mujeres. El acoso y la discriminación contra las mujeres se hace patente desde el momento de la contratación. En una entrevista, una trabajadora mencionaba: "Para subir de puesto... [me preguntaron] si era casada, si tenía hijos, cuántos hijos y de qué edades. Porque me dijeron, "Si quieres subir de puesto, yo te necesito aquí, que no faltes ni un solo día. Si te atropella un carro, pues después de que te atropelló te levantas y vienes a trabajar..." Así me lo dijeron, "¿Crees que puedes cumplir con el trabajo aunque tienes hijos? Porque te lo digo, aquí no hay faltas..."

Reparto de utilidades. La LFT establece que todos los trabajadores asalariados tienen derecho a participar de las utilida-

des de las empresas y recibir, en reparto proporcional, el 10% de las ganancias anuales de la empresa (art. 87). Sin embargo, la empresa ha declarado por este concepto al Sistema de Administración Tributaria apenas el 10% de las ganancias declaradas en el informe corporativo, con lo que habría incurrido en un probable fraude fiscal.

V. La intervención gubernamental

Los contratos de protección patronal en México tienen la complicidad gubernamental, como se observa en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, donde predomina la corrupción y la complicidad abierta con los empresarios y los sindicatos corporativos, muy en especial los de protección. Este es el caso de los trabajadores de la empresa Atento: cuando decidieron desde la Sección 187 del STRM demandar la titularidad del contrato colectivo, tuvieron que enfrentar la abierta complicidad de la Junta con la empresa y el sindicato de protección patronal. En 2010-2011 ha habido tres intentos de recuentos, que debieron ser impugnados por Telefonistas dadas las múltiples irregularidades: la Junta permitió que se utilizara un padrón amañado, gracias al cual votaron empleados de confianza, lo que no está permitido; admitió que la empresa enviara cientos de votantes sin derecho de voto e ingresaran varias horas antes al lugar de votación; solo admitió el ingreso al lugar de votación de un representante legal del sindicato, a pesar de que se instalaron al menos ocho mesas de votación; se limitó su derecho a impugnar las irregularidades que se presentaron durante la votación, y no se aceptó la presencia de observadores en el sitio de votación. Hubo también en el momento de la votación grupos de golpeadores a sueldo contratados por la empresa que intimidaron en todo momento la libre elección e indujeron el voto a favor del sindicato patronal.

En octubre de 2011, cuando se intentó el segundo recuento, la Junta toleró





que se tratara de impedir el ingreso de trabajadores de Atento, mediante porros o golpeadores al servicio de la empresa, pero al perderse el control de la situación se apresuró a decretar la suspensión del recuento, supuestamente por falta de garantías. A los pocos días, la Junta convocó apresuradamente a un nuevo recuento, del cual notificó al STRM apenas con unas horas de antelación, sin permitir el acceso al expediente ni una revisión del padrón de posibles votantes. Además, las puertas de la Junta estuvieron custodiadas por policías con pertrechos y armas, que se mantuvieron presentes hasta el momento en que vencía el plazo de presentación de trabajadores para votar.

Por su parte, la empresa no autorizó a los trabajadores a que fueran a votar excepto a aquellos con quienes pactó permisos con sueldo garantizado a cambio de votar por el sindicato de protección.

El resultado de estos recuentos es obvio: La empresa y su sindicato patronal contando con el aval de la autoridad laboral del Distrito Federal han determinado que el sindicato de protección supuestamente tiene el apoyo mayoritario de los trabajadores expresado en el voto y por tanto sigue teniendo la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo vigente. En cualquier caso en el terreno jurídico se ha vuelto a impugnar el recuento y tenemos la seguridad de que se volverá a repetir por las graves anomalías denunciadas.

VI. Experiencia del call center Tecmarketing

Toda esta experiencia contrasta totalmente con la vivida por los trabajadores del call center Tecmarketing hoy perteneciente a América Móvil, quienes vivieron una experiencia similar a partir de 1999, fecha en que se acercaron también a Telefonistas en busca de apoyo para luchar por mejorar sus condiciones salariales y de trabajo. En ese entonces también estaban sometidos a un contrato colectivo de protección patronal.

Había en aquel año índices de rotación de entre 60 y 70%, contaban con pésimas condiciones de higiene y seguridad, muy bajo salario, elementos que se conjugaban y traducían en una gran inestabilidad en el empleo. La lucha fue difícil, hubo incluso momentos de enfrentamiento con el sindicato de de protección patronal pero finalmente y con la firme convicción de los trabajadores y el cobijo y solidaridad de telefonistas se logró la firma de un nuevo contrato colectivo en febrero de 1999 entre la empresa Tecmarketing y el STRM Sección 159.

Han pasado 13 años y las cosas han cambiado y mejorado sustancialmente. A partir de que los trabajadores pudieron organizarse, elegir a sus representantes y negociar directamente su salario y sus condiciones de trabajo, la rotación prácticamente ha desaparecido, han cambiado y mejorado radicalmente las condiciones de trabajo, hay comisiones mixtas (empresa-sindicato) para atender aspectos de capacitación, de higiene y seguridad, de productividad. Se negocia anualmente el salario y otras prestaciones sociales consultándose permanente y democráticamente a los trabajadores. Sin embargo no ha sido fácil pues, por ejemplo, en el 2008 hubo necesidad, previa consulta democrática entre los trabajadores, de estallar la huelga por una semana para lograr que la empresa aceptara negociar los planteamientos sindicales presentados en la revisión del contrato colectivo.

Esta lucha y esta experiencia ha permitido que los trabajadores de Tecmarketing, organizados en la Sección 159 de Telefonistas, sean hoy en día los que cuentan con las mejores condiciones de trabajo y de salario de los call centers en México y unos de los mejores a nivel mundial. Y contrario a cualquier pronóstico catastrofista, el call center es el más competitivo y productivo en el mercado mexicano. Acredita que la práctica de un sindicalismo democrático en beneficio de los trabajadores y sus derechos laborales

y sindicales no riñe en absoluto con el desarrollo y crecimiento de las empresas y por el contrario las fortalece y las hace mejores y más sólidas. Esta experiencia ha motivado e inspirado y sirve de claro ejemplo a los trabajadores de Atento diciéndoles: ¡¡ Si se puede !!.

Conclusión

Pese a todas las adversidades, el STRM continúa impulsando una estrategia que busca que los trabajadores de Atento tengan una organización sindical verdadera a su servicio para lograr se respeten sus derechos laborales y sindicales. Se mantiene en forma permanente una campaña de afiliación de los trabajadores hacia el STRM a pesar de las represalias patronales. Solo así podrán elegir democráticamente a sus representantes y hacer valer, entre otros, los convenios Internacionales establecidos por la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

Se ha desplegado y continúa manifestándose una amplia y decidida campaña de solidaridad nacional e internacional a través de CSI, CSA y UNI. Se ha presen-

tado una queja en diciembre 16 de 2011 ante la OIT y se presentarán quejas similares ante otros organismos internacionales.

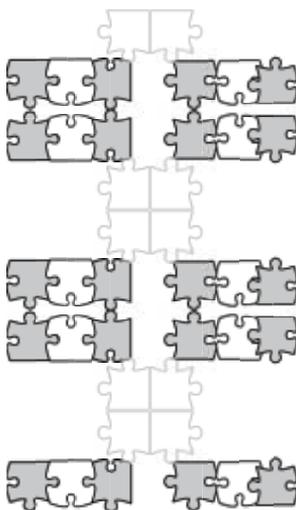
A través de UNI se reclama y exige a Telefónica el cumplimiento del Código de Conducta que, en el caso mexicano y de otros tantos países, solo ha sido letra muerta y demagogia de los Directivos en España excusándose en que no pueden hacer otra cosa bajo riesgo de violar las leyes mexicanas.

Una cosa queda clara: el sistema de contratos colectivos de protección patronal le sirve a Atento y no están dispuestos a ceder ni a modificar las reglas del juego.

Esta lucha choca y enfrenta en toda su más amplia expresión el sistema de contratos de protección patronal, pilar sobre el que descansa el control gubernamental y corporativo del gobierno sobre los trabajadores mexicanos para beneficio de la patronal.

¡¡¡Los trabajadores mexicanos con el apoyo sindical nacional e internacional tenemos la última palabra, la lucha continúa¡¡¡

Febrero 2012



República Dominicana

CNTD, Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, Confederación Autónoma Sindical Clasista

ESTRATEGIAS HACIA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INFORMAL EN REPÚBLICA DOMINICANA



Alberto Santana,
secretario de relaciones internacionales de
CNTD y secretario general de FUTTEINCO

168



Procesos de autoreforma sindical

FUTTEINCO es la Federación Unitaria de Trabajadores del Turismo, Economía Informal, Comercio y afines, una organización sindical de segundo grado cuyo objetivo principal es defender el derecho y los intereses de los trabajadores por cuenta propia de esas actividades, buscando el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, económicas, morales y sociales

La estrategia hacia estos trabajadores data en la Confederación desde 1990, cuando el XI Congreso adoptó decisiones estratégicas de captación de jóvenes y mujeres activos en el sector informal, en el marco del estatuto de la Confederación, que ya establecía la organización de los trabajadores en las formas que sean posibles, incluyendo las no sindicales (uniones, asociaciones). Los dos siguientes Congresos reafirmaron esta enfoque (XIII, 1992 y XIV, 1994).

Por esos años, la CNTD ya tenía afiliados del sector en la FENATCOVENTA (Federación Nacional de Trabajadores del

Comercio, Ventas y Afines), y la FENADO-BIQ (Federación Nacional de Billeteros y Quinieleros), pero se desarrolló un proceso de fragmentación y separación de la central, que fue encarado, en 1993, mediante la creación del CONATRASINF (Consejo Nacional de Asociaciones de Trabajadores del Sector Informal), con la conducción de Ramón Pérez Balbuena (fallecido en julio 2011). En su primer año, el Consejo tenía 26 asociaciones, con cerca de 4000 afiliados, agrupando buhoneros, vendedores de frutas (piñas, plátanos), flores, aves, chimichurreros, jugueteros, fritureros, yaniquequeros, costureras, jardineros, motoristas, motoconchistas, tricicleteros.

A comienzos de la década pasada, el Consejo se convirtió en FUTRACEINA (Federación Única de Trabajadores por Cuenta Propia del Comercio, la Economía Informal y Afines), dirigida por Fausto Rodríguez, en el marco del consejo nacional de unidad sindical dominicano.

Finalmente, en abril 2011, se creó FUTEINCO, con la participación de compañeros de las dos organizaciones mencionadas, junto a un equipo de nuevos dirigentes del sector, con miras de inyectarle aires de juventud y renovación a esa experiencia.

La Federación se ocupa de la defensa de los trabajadores informales en contra de los abusos de autoridades locales y estatales, pero la principal lucha está centrada en tratar de lograr su inclusión al sistema dominicano de seguridad social. Esta línea se desarrolla en alianza con FENAMUTRA (Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras), dirigida por la compañera Ruth Medrano, desde donde se realizó la "Investigación exploratoria sobre el sector informal para su inclusión en la seguridad social con perspectiva de género", basada en una encuesta a 200 trabajadores del sector. Este estudio sirvió para conocer en detalle cómo piensan los trabajadores de la economía informal respecto a sus necesidades, y ayudó a formular una propuesta, con miras a incluir paulatinamente a los trabajadores y sus familias en un régimen de protección social, viable y sostenible.

El 50% de los encuestados tenían edades entre 20 y 39 años, y el 52% eran mujeres. Asimismo, el 49% eran solteros y el 41% no tenía miembros familiares dependientes de sus ingresos. En términos educativos, era una población mayormente con educación primaria (32%) y secundaria (43%), en ambos casos incluyendo situaciones en que no se han completado. Solo 48% de los trabajadores había asistido a un centro de salud.

Las principales actividades de los encuestados eran vendedores (31%), lavadores de carros (14%), motoconchistas (12%), y trabajadores en salones de belleza (8%). 41% reconoció que tenían trabajadores bajo dependencia, en su mayoría uno o dos.

La encuesta también consultó sobre las principales razones para dedicarse a las actividades de la economía informal: la mayor proporción (42%) respondió que se debía a la incapacidad de la economía formal para generar empleo ("Es lo único que se

consigue"). Otras tres situaciones tenían un peso similar (12-13%): el mayor ingreso obtenido en la informalidad, respecto de los salarios formales ("Gano más dinero que como empleado formal"); situaciones subjetivas ("Estoy acostumbrado"), y búsqueda de independencia ("Deseaba montar un negocio"). 64% de los encuestados había tenido otro empleo antes del actual, la mayor parte formal (40%).

Asimismo, 49% tenían cinco o menos años dedicados a la actividades informales, y 41% desempeñaban otras actividades de generación de ingresos, principales en el área de comercio y venta por comisión.

Hacia una propuesta sobre seguridad social

Ninguno de los trabajadores encuestados disponía de seguro de salud, por lo que habían tenido que incurrir en gastos con este objetivo, reconocido por el 78% de los entrevistados. Apenas 15% estaba ahorrando como estrategia de asegurar ingresos en la vejez. 45% disponía de información sobre el sistema de seguridad social, y 84% informaba que consideran tener derecho a estar integrado al régimen de seguridad social. Cinco causas identifican los trabajadores/as informales entrevistados/as para no integrarse al sistema de seguridad social: nunca se ha interesado (22%), no sabe (17%), tiene poca información (16%), no ha sido empleado (11%), y por falta de recursos económicos (27%). Asimismo, 96% estaban dispuestos a integrarse a la seguridad social si existieran un mecanismo adecuada a ellos; 92% estaría dispuesto a pagar 800 pesos al mes por un seguro de salud; y 80% estaría en disposición de pagar un cuota de 800 pesos y menos para un seguro de salud y pensión. 85% prefieren hacer el pago en efectivo. El 69% no disponía de servicios bancarios (tarjeta de débito, de crédito, cuenta de ahorros, cuenta corriente, entre otros).

Uno de los problemas a enfrentar para el trabajo sindical en relación a estos trabajadores es que, exceptuando al casi 40% que declara participar de formas organizativas





colectivas (incluyendo religiosas), el resto declara que “no le gusta”, “no le llama la atención” y “no confía en los grupos”. En cuanto a expectativas a futuro, el 67% expresó estar satisfecho con su actividad económica.

El salario mínimo cotizante de la seguridad social es de 7600 por mes. Considerando que el 70% de los encuestados declararon tener ingresos menores a 10 mil pesos al mes, se colige que y el 95% ingresos igual o menor a 17 mil pesos al mes. Si se considera que el salario mínimo cotizante de la seguridad social es de 7600 pesos al mes, se puede colegir que 70% de los encuestados están por encima y por debajo de este valor sin llegar a 10 mil pesos al mes de ingresos.

Complementariamente, con base en datos de la Encuesta de Fuerza de Trabajo del Banco Central, se pudo establecer que, en 2010, 56% de los trabajadores por cuenta propia tenían ingresos igual o menor a 8000 pesos. Si se parte de que 1500 pesos es el costo de la seguridad social para una persona con ingreso igual a 7600 pesos al mes, al año el costo sería de 18300 pesos, es decir, casi igual al gasto en salud reportado por los trabajadores informales entrevistados.

Qué hacer

Las centrales dominicanas CNTD, CNUS y CASC han optado por la estrategia de lograr que la ley de seguridad social establezca mecanismos legales de integración, como es el caso del régimen contributivo subsidiado en la ley de seguridad social.

Claro está que la integración de los trabajadores/as informales es más costosa y más compleja que en el caso de los formales. Se necesita disponer del capital social comunitario o local para viabilizar la integración, a cargo de una institución social que asuma el proceso de organización y gestión de cartera de afiliados, su actualización, depuración por cambio de condiciones

materiales y laborales. Se propone que se subvencione a las organizaciones para gestionar la integración y manejo de cartera de afiliados, apareciendo como empleadoras virtuales. El costo de la subvención debe basarse en el valor de la cartera de afiliados valorado por el nivel de ingreso del grupo o por el nivel de cotización.

Respecto a los trabajadores por cuenta propia registrados en la Dirección General de Impuestos Internos, si hay voluntad política, no vemos la razón por la cual los mismos no puedan ser integrados a la Tesorería de la seguridad social como empleadores, ya que hacen declaración de impuestos. Una parte aparece como empleadores por tener empleados, y otros solo aparecen como contribuyentes en algunos casos.

CNTD ha diseñado un proyecto piloto aplicado a los trabajadores/as informales de la provincia San Pedro de Macorís, que cubre a 46000 trabajadores por cuenta propia (sobre un total de 176 mil) con ingresos mensuales iguales o menores a 15800 pesos. Los gastos mensuales necesarios son un total de 91 millones, combinando aportes de los afiliados por 27 millones y aportes estatales por los 64 millones restantes, es decir, la distribución de las cargas equivale a 30% para los primeros y 70% para el segundo.

El presidente de la CNTD, el compañero Jacobo Ramos ha desarrollado una amplia campaña (por ejemplo, ver “El Comentario de la Semana”, en You Tube, del 13 de enero 2012) utilizando los datos presentados hasta aquí para hacer referencia a la necesidad de un régimen especial para trabajadores de difícil cobertura, incluyendo a los trabajadores del sector informal, junto a los trabajadores del hogar, transportistas y trabajadores de la construcción. A ello CNTD agrega, ya en el campo de la autoreforma, la implementación de servicios de salud propios, como la asociación mutua de trabajadores de empresas micro y pequeñas de transporte.



Uruguay

PRÁCTICAS INNOVADORAS Y NORMATIVA RECIENTE SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR CADENAS PRODUCTIVAS Y TERCERIZACIÓN EN URUGUAY



Hugo Barretto Ghione,
secretario de Redacción Revista Derecho Social Latinoamérica (RDS-AL)

I. La Negociación colectiva y las tercerizaciones en el contexto de los cambios a la normativa laboral en el período 2005 – 2010

De las reformas legislativas implementadas por el gobierno de la coalición de izquierdas – Frente Amplio – en Uruguay en el período 2005 a 2010, puede decirse que la ley de negociación colectiva N° 18.566 de fecha 11 de setiembre de 2009 es la más relevante para el movimiento sindical y para el sistema de relaciones laborales en su conjunto. Es también, y quizá por esa importancia anotada, la que ha merecido mayores críticas y resistencias del lado empleador, que ha llegado a presentar un recurso de queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, una actitud refractaria mucho más beligerante que la provocada por la aprobación de la ley de promoción y protección de la actividad sindical de enero de 2006.

La reforma a la negociación colectiva comporta una serie de novedades que todo parece indicar producirán modificaciones en el modelo preexistente de alcance difícil de advertir en toda su magnitud.

Hasta ese momento, la tradición uruguaya en materia de relaciones colectivas de trabajo ha sido de fuerte autonomía de los actores y una escasa participación del Estado en la negociación colectiva, en la regulación de la huelga y en la reglamentación de los sindicatos, si lo comparamos con la cultura jurídica prevalente en América Latina, heredera de un “legalismo” y un cierto puntillismo apegado al texto escrito con una dimensión casi sacra.

En concreto, en nuestro país no se ha regulado la actividad sindical, rigiendo sólo el Convenio 87 de la OIT; la huelga no se define ni se reglamenta y tampoco la negociación colectiva conoce regulaciones de importancia hasta, justamente, la sanción de la ley 18566.

Esta ausencia de reglamentación históricamente se suplió básicamente:

1. en parte, por la aplicación de la ley de Consejos de Salarios, organismos que “ampliaron” sus competencias y dieron





lugar a que se negociaran condiciones de trabajo además de los salarios mínimos por categoría, que eran su competencia esencial. La convocatoria de los Consejos de Salarios fue prácticamente el único grado de intervención el Estado en las relaciones colectivas de trabajo. Debe decirse no obstante que se trató de una intervención puntual e indispensable, en tanto estos organismos eran convocados por el Poder Ejecutivo para fijar salarios mínimos por categoría profesional y por sector de actividad, conformando así una negociación colectiva con un objeto bien preciso – reitero, la fijación de salarios mínimos en un nivel sectorial - que dio una impronta muy particular a las relaciones laborales en Uruguay. Los Consejos de Salarios desaparecieron durante el período de autoritarismo - 1968 a 1985 - y de aplicación de políticas laborales neoliberales - 1991 a 2005 – puesto que el Poder Ejecutivo no hizo uso de su potestad en esos lapsos históricos, lo cual determinó un extraordinario empobrecimiento de la negociación colectiva y una drástica reducción de la tasa de afiliación sindical;

2. la falta de regulación legal influyó asimismo en la caracterización de la huelga, que se concibió de manera amplia y asentada en el poder que podían desplegar los actores o mediante la “correlación de fuerzas” entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La inexistencia de una definición legal hizo que algunos estudiosos del fenómeno concibieran que la huelga estaba en sintonía con el uso que los trabajadores daban a esa expresión, lo que determinó que el concepto terminara siendo comprensivo de una serie de acciones gremiales diversas y atípicas (entre otras, la ocupación de los lugares de trabajo).

3. La reforma laboral iniciada en 2005 retomó el impulso protector de la legislación social uruguaya originado por el batllismo y que tiene su buque insignia en la ley de limitación de la jornada de 1915¹, proceso que fuera abandonado a mediados del decenio de los cincuenta

del siglo pasado cuando se avizoró la crisis y decadencia del modelo productivo sustitutivo de importaciones.

A modo de rápido recuento, debe destacarse la sanción de leyes reguladoras del trabajo doméstico, del trabajo rural, de la atribución de responsabilidades al empresario principal en materia de tercerizaciones, la adopción de un proceso especial para dilucidar los conflictos individuales de trabajo, y fundamentalmente, las sanción de las leyes 17940 de protección y promoción de la actividad sindical, y la 18566 de negociación colectiva en el sector privado, a la que habría que agregar la 18508 de negociación colectiva en el sector público.

La citada normativa sobre negociación colectiva establece un sistema en tres niveles básicos: a) uno, de carácter cupular y centralizado, referido a la “gobernanza” y coordinación de las relaciones laborales, creando a su respecto un órgano de representación de las organizaciones de mayor nivel de trabajadores, empleadores y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Consejo Superior Tripartito); b) un segundo escalón es la negociación por rama o sector de actividad para la fijación de salarios mínimos por categoría profesional y establecimiento de la licencia sindical, mediante órganos tripartitos (Consejos de Salarios), instrumento tradicional del sistema uruguayo; y c) un último eslabón, configurado por la negociación bilateral, al nivel de sector o de empresa, con un contenido amplio, dependiente de la autonomía de las partes.

Como quedó dicho, la reforma ha provocado fuertes polémicas en el sistema de relaciones laborales, a tal punto que las principales organizaciones representativas de los empleadores ha presentado una queja al Comité de Libertad Sindical, el que ha efectuado algunas recomendaciones al gobierno tendientes a desarrollar el diálogo social sobre esos asuntos y evaluar la posibilidad de introducir modificaciones al texto legal.

1 Otros mojones importantes de la legislación laboral uruguaya son la ley de descanso semanal de 1920, la constitucionalización de los derechos laborales de 1934, los Consejos de Salarios de 1943, las normas sobre indemnización por despido de 1944 y la creación de la jurisdicción laboral autónoma en 1960 complementada por el proceso laboral autónomo de 2009.

II. La negociación colectiva por cadena productiva como estrategia de “re/regulación” laboral

En relación al tema objeto de comentarios, debe decirse que la negociación colectiva para la fijación de salarios mínimos por categoría profesional se ha efectuado, históricamente, mediante estos organismos tripartitos constituidos por grupos de actividad (Consejos de Salarios).

El Poder Ejecutivo, al convocar las sucesivas rondas de negociación², establece, por decreto, el número y las características de los grupos de actividad en que deberán constituirse los respectivos Consejos de Salarios. Una vez estructurados los grupos de actividad, las organizaciones más representativas de cada sector presentan sus propuestas de delegados, la que es tenida en cuenta por el Poder Ejecutivo para su designación formal. Así quedan constituidos los Consejos de Salarios.

La última estructuración de grupos de actividad mediante decretos de 2005 y 2006 estableció su número en 24, comprendiendo la totalidad de la actividad privada, inclusive el servicio doméstico y el sector rural.

Tradicionalmente, las actividades se encontraban bien identificadas, estratificadas, detalladas y delimitadas en más de 40 grupos (Comercio, Bancarias, Salud, Educación, Metalúrgica, Gráficos, Plástico, etc), pero al concentrarse las actividades en menor número (24), se hizo inevitable que en ciertos casos los grupos representaran verdaderas cadenas productivas.

Tal el caso, por ejemplo:

1. del grupo de Consejo de Salarios sobre la actividad pesquera, que comprende la captura, las plantas de procesamiento, los criaderos y granjas marítimas y la carga y descarga; y

2. el grupo sobre papel, que comprende “industria de la madera, celulosa y papel, aserraderos con o sin manufactura, plantas de tableros o paneles, plantas chipeadoras

y plantas impregnadoras, fábricas de parquet, productos no especificados de madera, corcho, mimbre y muebles (excepto plásticos y metálicos)”.

Como puede apreciarse, la conformación de alguno de los grupos responde a la noción de “cadenas productivas”, lo cual puede prestar de mayor coherencia a la negociación.

Una distribución de este tipo del mapa de la actividad productiva según criterios diversos – que incluye el concepto de cadena productiva – contribuye, decisivamente, en el mediano y largo plazo, a articular y formatear (si nos es permitida la expresión) a las propias organizaciones de empleadores y trabajadores, que deberán adaptarse desde el punto de vista representativo y reivindicativo a esa estructuración predeterminada por la demarcación en grupos de actividad.

Este cierto “redireccionamiento” de la organización de los actores sociales a partir de la necesidad de negociar los salarios mínimos por grupos y cadenas productivas puede ocasionar o coadyuvar procesos incipientes de unificación sindical a nivel federativo, así como la creación de organizaciones de empleadores que puedan asimismo dar cuenta de estos cambios.

Sin embargo, lejos de concebirse esta estructuración como un elemento heterónimo o de fuerte intervencionismo estatal por provenir de un decreto, que impone un ordenamiento singular del proceso de negociación, la realidad es bien distinta.

Para percibir con claridad el mecanismo que hace que esta estructuración se efectúe con significativos componentes de autonomía sectorial debe apreciarse que la articulación en grupos de actividad ha sido en 2005 producto de un acuerdo tripartito a nivel de cúpula y que desde la sanción de la ley de negociación colectiva N° 18566 de 2009 la decisión de la creación de gru-

2 En la ley original de los Consejos de Salarios, de noviembre de 1943, el Poder Ejecutivo tenía la facultad de convocar a estos organismos tripartitos, lo cual hizo que durante largos períodos de autoritarismo o de neoliberalismo no existiera negociación por omisión en la convocatoria. La ley de negociación colectiva N° 18566, de setiembre de 2009 habilita a que las organizaciones de trabajadores y de empleadores peticionen la convocatoria, lo cual resulta prescriptivo para el Poder Ejecutivo, que deberá cumplir en 15 días desde la solicitud. Con esto se asegura la negociación tripartita de los mínimos salariales, medida que dinamiza fuertemente todo el sistema de relaciones colectivas de trabajo.





pos es competencia del “Consejo Superior Tripartito”, representativo de las organizaciones de legitimidad incontrastable.

Con esto quiere subrayarse que, si bien en lo formal la decisión de la creación del “mapa” de grupos de actividad (que incluye, insisto, las cadenas productivas) es del Poder Ejecutivo vía decreto, lo cierto es que media una decisión previa del Consejo Superior Tripartito que es la instancia de participación de las organizaciones más representativas de nivel nacional. En la génesis misma del ordenamiento de la negociación se encuentran las organizaciones, que dan vida así a la propia estructuración que las rige.

Quizá el dato más llamativo de esta vinculación entre la noción de “grupo de actividad” y la más moderna de “cadena productiva” ha sido que este último término ha sido agregado en la reciente reforma de la ley de Consejos de Salarios operada por la ley de negociación colectiva N° 18566.

La referencia ha generado cierta complejidad por la indefinición legal de lo que debe entenderse por “cadena productiva”. Una publicación reciente³ intenta una aproximación conceptual expresando que “cadena productiva es un sistema constituido por actores interrelacionados por una sucesión de operaciones de producción, transformación y comercialización de un producto o grupo de productos en un entorno determinado”. Citando al economista Jorge Notaro, agrega que cadena productiva “refiere a todas las etapas comprendidas en la elaboración, distribución y comercialización de un bien o servicio hasta su consumo final. Algunas concepciones también integran aquí la financiación, desarrollo y publicidad del producto consideran que tales costos componen el costo final y que por tanto le incorporan valor que luego será recuperado gracias a la venta del producto”.

Se trata de una innovación muy interesante para el sistema de relaciones laborales, en tanto que:

1. puede permitir a los trabajadores reunificar (o “re/regular”) negocialmente

algunas actividades que fueron durante los años noventa sumamente parcializadas y compartimentadas por los procesos de descentralización empresarial o tercerización, que tuvieron como efecto la flexibilización laboral y un notable debilitamiento del poder sindical, que se vio tan fragmentado como la empresa misma sin posibilidad de “juntar las partes” maltrechas y aisladas. Así, sin resultar imperioso un proceso ni un esfuerzo desmedido de retorno a la concentración de actividades en la empresa, la negociación por cadenas productivas o por cadenas de suministro puede resultar una estrategia adecuada y flexible; y

2. por ello a través de la negociación en cadenas productivas sería posible adaptar la negociación a las modernas formas de organizar la producción: en lugar de resistir los cambios organizativos (que en muchos casos solo genera “gloriosas derrotas” según dijera Bruno Trentin) los sindicatos podrán contar con una negociación modular y adaptable a las transformaciones que se generen en el mundo productivo.

3. la íntima vinculación entre la negociación colectiva tripartita de los salarios mínimos a través de los Consejos de Salarios (con la posibilidad de incluir las cadenas productivas) puede impulsar concomitantemente acuerdos globales de innovación y distribución de roles entre el Estado, las empresas y los trabajadores.

Así por ejemplo, mediante convenio colectivo a nivel de rama de actividad del sector metalúrgico de noviembre de 2011, se acordó la creación de un Consejo Sectorial que genere mecanismos de apoyo al sector, así como se implementaron mecanismos de formación y certificación profesional en el conjunto del sector.

Dice al respecto la cláusula décimo segunda: “Se conformará en el ámbito del Gabinete Productivo el Consejo Sectorial de la Industria Metalúrgica, ámbito tripartito de coordinación entre Gobierno, trabajadores y empleadores con el objetivo de definir las políticas sectoriales activas que incluyan: aumento de la productividad, competitividad

y valor agregado, intensidad tecnológica, promoción de la innovación y de la estrategia de calidad, la diversificación y el acceso a nuevos mercados, así como el fomento de empleo de calidad.- De acuerdo a los avances que se produzcan como resultado de las iniciativas que se adopten en el consejo sectorial se evaluarán por los actores sociales los contenidos de carácter remuneratorio que incluyan aspectos como prima por presentismo, u otros". Por su parte, la cláusula décimo tercera prescribe que "Las partes se comprometen a impulsar un plan que permita la capacitación de todos los trabajadores del sector, la certificación del saber hacer y el registro profesional, con especial énfasis en los trabajadores eventuales".

La transcripción con cierto detalle de las cláusulas de un convenio colectivo no se hace con afán detallista injustificado, sino para demostrar, mediante un solo ejemplo, cómo una política de fomento de la negociación colectiva en un solo factor, como es el salario mínimo, es capaz de generar una dinámica que termina abarcando aspectos centrales de la producción y la tecnología.

III. La tercerización como espacio de re/regulación y negociación

Otro instrumento gravitante en esta estrategia de "reunificación" o "re/regulación" que revierte los efectos perniciosos de los procesos de tercerización y de cambios profundos en la organización de la producción y del trabajo ocurridos en los años noventa al influjo de la flexibilidad laboral, es el acordado mediante la negociación colectiva en el Consejo de Salarios que incluye los servicios de suministro de mano de obra.

En concreto, se acordó que los salarios mínimos de los "trabajadores en misión" de la suministradora serán los vigentes en las empresas y/o actividades en que efectivamente se desempeñen, por lo cual los trabajadores tendrán los salarios y condiciones de trabajo correspondientes a los lugares que presten efectivamente su trabajo. Una disposición de estas características presenta mayores certezas acerca de que el suministro se emplee con

finés genuinos y temporales, y no una mera forma de evadir las obligaciones laborales y entronizar la precariedad.

Los acuerdos de Consejos de Salarios de fijación de mínimos salariales según la actividad en la cual el trabajador efectivamente se desempeña constituyó un antecedente vital para la solución legal en la materia, que vino dada por la ley núm. 18099 de febrero de 2007.

En concreto, dice el art. 5º: "Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios".

En lo relativo a la responsabilidad, las empresas que tercericen a través de subcontratación, intermediación o suministro serán consideradas solidariamente responsables de las deudas laborales y previsionales para el caso que no controlen el cumplimiento de dichas obligaciones. Al respecto prescribe el art. 4º de la ley 18251: "Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores". Si el patrono o empresario controlare el cumplimiento, su responsabilidad será subsidiaria.

Los mecanismos legales indicados han puesto un freno a la tercerización que solamente perseguía el fin de reducir el coste laboral a través de la disminución o flexibilización de los derechos laborales y previsionales.

En este punto es conveniente recordar que algunos espacios de negociación colectiva existentes a mediados de los años noventa contenían ya algunas claves de lo que posteriormente fueron las soluciones legislativas aplicadas desde 2005.





Al respecto hay que mencionar el convenio colectivo de diciembre de 2005 entre la empresa FANAPEL (celulosa y papel) y el sindicato, que resultó innovador y para el momento y todavía hoy rige los principales aspectos de las relaciones laborales en la empresa.

Nótese la rigurosidad con que establece el contorno de lo que puede ser tercerizado en la empresa: (art. 13º) "Cuando las necesidades de funcionamiento así lo exijan, y para aquellas tareas que por su alta o muy baja especialización, por su carácter coyuntural y excepcional, o por no formar parte de los procesos centrales de producción, no puedan ser satisfactoriamente cubiertas con personal propio, podrá recurrirse a la contratación de empresas suministradoras de personal, a la realización de trabajos específicos por contratistas particulares y al reclutamiento de personal en régimen de eventualidad. En ningún caso la utilización de personal externo (entendiendo por tal al de empresas subcontratadas o suministradoras de mano de obra temporal) se utilizará para desplazar o sustituir permanentemente al personal propio de la empresa de los procesos centrales de producción" (y luego identifica cuales son los sectores afectados a procesos centrales de producción).

IV. Final

La negociación colectiva en ciertos espacios "modernos" de las relaciones laborales en el Uruguay preanunciaron los procesos de modificación legislativa que dieron lugar a dos pilares básicos:

1. la negociación de los salarios mínimos por grupos de actividad que incluye cadenas productivas según los ejemplos ya glosados; y
2. la regulación de la responsabilidad empresarial en caso de subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra temporal.

El conjunto de la negociación colectiva en cadenas productivas y la normativa sobre responsabilidad empresarial para el caso de tercerizaciones comporta una especie de "microsistema" de regulación de los procesos de organización de la producción y el trabajo, que admitiendo su pertinencia y funcionalidad en mercados crecientemente competitivos, puede hacerlo sin mengua de la protección social.

La presente contribución no debe dejar en el lector la impresión de que se trata de un sistema perfecto.

Las normas laborales no se bastan por sí solas, sino que necesitan un aparato de aplicabilidad que las haga efectivas en la realidad social, y la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo, la jurisdicción laboral muchas veces presentan demoras y problemas de ineficacia. La vigilancia que compete a los sindicatos, por su parte, a veces encuentra límites en la inexperiencia de los nuevos contingentes de jóvenes que acceden a la dirección gremial.

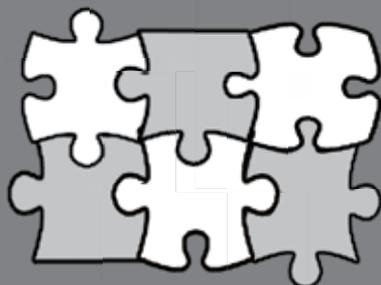
Finalmente, si bien algunos grupos de Consejos de Salarios están concebidos como "cadenas productivas" y se encuentran en condiciones de negociar en su conjunto, en la práctica se asiste a una diferenciación interna en los propios grupos, negociándose a su interior a través de "sub grupos" que representan cada uno de los fragmentos de la cadena. Así por ejemplo, en el grupo del Consejo de Salarios de la industria metalúrgica, las actividades que componen la cadena productiva automotriz están segmentadas en al menos tres sub grupos de negociación, correspondiente a carrocerías, electricidad e industria del plástico.

En todo caso, puede decirse que la negociación por cadenas productivas y la consiguiente re/regulación de los efectos laborales de la tercerización empresarial es un proceso no acabado y en marcha.



II

OTRAS DIMENSIONES DE LA AUTOREFORMA



II.1 ESTRATEGIAS REGIONALES Y SUBREGIONALES

AUDITORIAS PARTICIPATIVAS DE GÉNERO

Una herramienta clave para la Autoreforma Sindical y las Mujeres Trabajadoras



Amanda Villatoro,
secretaria de Política Sindical y Educación



La igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, y en todas las instancias de la sociedad, es uno de los objetivos fundamentales de la CSA y busca impulsar un desarrollo sustentable con las mismas oportunidades para hombres y mujeres.

El sindicalismo de las Américas tiene un gran reto para renovarse, optimizar la democracia interna y tomar conciencia de que su población es diversa en intereses y necesidades. En este sentido, se ha profundizado en orientar y apoyar el trabajo que realizan las mujeres en las organizaciones sindicales con la finalidad de alcanzar la igualdad y equidad de género.

La CSA y todas sus organizaciones afiliadas, se han comprometido a realizar un análisis sobre la necesidad de renovación sindical; como parte de este proceso, se requiere una sistemática revisión de las es-

tructuras para que se adecuen a los desafíos que hoy tienen los sindicatos.

Dentro de los objetivos principales de la Autoreforma Sindical, podemos mencionar que uno de ellos es democratizar la representación por género en el sindicalismo.

Las Mujeres en el Movimiento Sindical de las Américas

En de los sindicatos, las mujeres están ocupando cada vez más espacios políticos y estratégicos relevantes, pero son realmente insuficientes.

Se han experimentado avances significativos en la movilización de las mujeres sindicalistas, demostrado esto por su creciente activismo en los escenarios de lucha por los derechos laborales y sociales. Otra área donde se destaca el incremento del número de mujeres es en las instancias organizativas de los sindicatos. Se observa también una creciente preocupación de las

dirigencias sindicales por la situación de las trabajadoras, por sus derechos específicos, y en el discurso político ya se establece como prioridad la igualdad de género en las organizaciones y en la sociedad.

Sin embargo, esta visibilidad en aumento se ve opacada y amenazada por la falta de estrategias y mecanismos organizativos efectivos que tiendan a incorporar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una línea estratégica y permanente, y no complementaria y/o secundaria de la política sindical.

Las Auditorías Participativas de Género

En octubre de 2001, la OIT puso en marcha la primera serie de auditorías participativas de género (APG), una actividad novedosa, de conformidad con la Política de Incorporación de las consideraciones de género en la OIT. Una APG tiene como objetivo promover que en una organización se aprenda a integrar con eficacia la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras de la organización y evaluar los progresos logrados en la consecución de la igualdad de género.

Entre 2003 y 2005, se añadió una nueva dimensión a las auditorías, que se llevan a cabo entre importantes mandantes de la OIT, como lo fue en la (CIOSL), en Bruselas, y tres mandantes de Sri Lanka. La metodología que se aplica en una APG se basa en cuatro pilares propios del pensamiento actual respecto a género y los cambios de organizaciones: el aprendizaje de la teoría institucional, la autoevaluación cualitativa, el ciclo de aprendizaje del adulto a través de la experiencia y un enfoque de género y desarrollo.

Existe un manual de la OIT, el cual orienta las 12 etapas de una APG; sin embargo desde la CSA y con el apoyo del proyecto FSAL/OIT, se está trabajando en la adaptación de este manual con el objetivo de adecuarlo a la realidad y necesidades de las organizaciones sindicales a fin de que se constituya en un instrumento para los procesos de autoreforma sindical y la promoción de la igualdad de género en la región.

Herramienta clave para la transversalización de la perspectiva de género

La finalidad general de una APG es promover el aprendizaje a nivel de la organización sindical sobre cómo incorporar efectivamente la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y estructuras.

Los objetivos de una APG son los siguientes:

- lograr comprensión sobre la medida en que todas las personas de las organizaciones han asumido e implementado la transversalización de la perspectiva de género;
- evaluar el alcance de la incorporación de la perspectiva de género en términos de desarrollo y servicios sensibles al género;
- seleccionar y compartir información sobre mecanismos, prácticas y actitudes que signifiquen una contribución positiva con miras a la incorporación de la perspectiva de género;
- evaluar el nivel de recursos asignados en la transversalización de la perspectiva de género y en actividades vinculadas con temáticas de género;

Como se ha mencionado, las APG están orientadas a obtener un panorama global del avance de toda una organización respecto a la incorporación de la perspectiva de género; convirtiéndose en una herramienta clave para examinar si las prácticas internas y los sistemas de apoyo orientados a la integración de las cuestiones de género se están dando.

En este sentido, la Secretaría de Política Sindical y Educación por medio de su programa de género y con el apoyo de la OIT/ACTRAV, ha realizado, en diciembre de 2011, un taller regional con la representación de 21 centrales afiliadas, esto con la finalidad de fortalecer las capacidades de las centrales sindicales para realizar APG como una manera de reforzar la transversalización de la dimensión de género en las políticas y en agendas sindicales nacionales.

Por lo tanto, la CSA considera necesario orientar y acompañar técnicamente a sus afi-



liadas a la puesta en marcha de las APG, a fin de propiciar la coherencia en las políticas sindicales de género. En este sentido, para este año 2012 se estarán realizando tres talleres sub-regionales para orientar sobre la realización de este tipo de auditorías. De esta forma se contribuirá a la incorporación efectiva de la transversalidad de género, así como determinar las fortalezas y las deficiencias a la hora de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

En base a lo anterior, la CSA exhorta a las organizaciones a desarrollar y profundizar acciones para continuar avanzando en la integración de la perspectiva de género en las políticas sindicales, estrategias, ac-

ciones y en las estructuras. De esta forma, seguir poniendo en práctica la política de acción positiva (cuotas) de un 40% como mínimo de participación de mujeres en todas las capacitaciones, eventos, Conferencias y en todos los niveles de las organizaciones sindicales.

Empoderar a las mujeres en las organizaciones sindicales, reforzando las políticas y estructuras sindicales respecto a la igualdad de género, es Autoreforma Sindical, y estamos seguros de que se podrá seguir avanzando con la puesta en marcha de las auditorías participativas de género que se orientan a reforzar y fortalecer la organización sindical.



AUTOREFORMA SINDICAL Y EMPRESAS MUNDIALES



Rafael Freire Neto,
secretario de Política Económica y Desarrollo Sostenible



I. El Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales (GTTN)

En el I Congreso de CSA (2008), se creó la Secretaría de Política Económica y Desarrollo Sostenible (SPEDS), la cual, entre otras tareas, asumía la de trabajar en relación a las empresas multinacionales.

Para ello contaba ya (desde el último año de existencia de ORIT) con una estructura adecuada a esos fines: el Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales (GTTN), co-integrado por las federaciones sindicales internacionales (FSI), y apoyado por el Programa Sindical Regional de la FES, con sede en Uruguay.

Se han cumplido cuatro años desde la primera reunión de este Grupo (en septiembre 2007), habiéndose realizado en total diez reuniones (tres como asociado) con el desarrollo de los siguientes temas:

- Conceptos sobre empresas multinacionales, así como sus alternativas (transnacionales y mundiales).

- Conceptos sobre responsabilidad social empresaria, empresas sostenibles y trabajo precario en el plano internacional.
- Acuerdos marco globales/internacionales de las FSI.
- Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales.
- Declaración Tripartita de OIT sobre Empresas Multinacionales.
- Principios sobre Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Cadenas mundiales de suministro.
- Agencias de Trabajo Temporal transnacionales.
- Negociación colectiva comparada ALC-Europa, incluyendo la de dimensión internacional.
- Consejos de Empresa Europeos.
- Norma ISO 26000.
- TPP, Tribunal Permanente de los Pueblos sobre Empresas Transnacionales Europeas en ALC.



Algunas de estas actividades fueron realizadas en asociación: 1. ACTRAV-OIT -Grupo de Trabajadores en la OIT; 2. Global Unions, Oficina en Washington; 3. TUAC/CSC (Trade Union Advisory Committee/Comité Sindical Consultivo) de la OCDE, Global Unions, Oficina en Washington; 4. ULCM (Universidad Castilla La Mancha -España-, a través del CELDS, Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social); 5. RDS-LA (Revista de Derecho Social Latinoamérica).

En estos seminarios han participado, contabilizando al menos una presencia: las diez FSI; dos coordinadoras sindicales subregionales (CCSCS, CCSA); nueve centrales del Cono Sur; tres centrales andinas; otras cinco centrales de la región (México, EUA, Canadá, Rep. Dominicana); nueve estructuras técnicas vinculadas al sindicalismo, la mayor parte afiliadas a REDLAT (Brasil, Colombia, Perú, Chile, Argentina, Uruguay); otras estructuras (EEUU, España, Argentina, Uruguay).

El trabajo del GTTN también se articula, además de la mencionada REDLAT, con otras estructuras vinculadas a la CSA: GTIH, Grupo de Trabajo sobre Integración Hemisférica; GUA, Global Unions Américas; y GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical.

El Grupo difunde también las actividades de la Red birregional Europa/ALC Enlazando Alternativas, y de su Grupo de Trabajo sobre Transnacionales.

Del GTTN han surgido una serie de informes, notas y documentos (algunos publicados por FESUR), los que están incluidos en el sitio web de CSA creado al efecto.

Esta línea de trabajo incluye también interacciones con la RedLat, estructura regional fundada en 2005, por centrales sindicales y organismos de apoyo de Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México y Perú, así como ORIT, que desarrolla investigaciones sobre empresas multinacionales comparadas.

II. Plan de Acción 2012-2016

A fin del 2011, el GTTN realizó un Taller GTTN de actualización y seguimiento, co-

auspiciado con el Grupo de Trabajadores en OIT y ACTRAV (Montevideo, 22-23 noviembre). Allí se aprobó un Plan de Acción para el II Congreso de CSA, incluyendo la participación de CSA en el Global Unions Américas (GUA).

Esta propuesta tiene cuatro elementos destacados: 1. la recomendación que se adopte en CSA el término «empresas mundiales», para converger con la opción tomada por CSI en su Congreso del 2010. UNI ha adoptado una decisión similar, al utilizar «empresas globales»; 2. el destaque de la importancia creciente de las empresas mundiales latinas (EM-L), que es parte de la internacionalización de empresas del Sur, junto a las que provienen de Asia. El Plan de Acción de CSA 2008-2012 ya había incluido este componente; 3. la alianza de trabajo con OIT-ACTRAV y con el Grupo de Trabajadores en la OIT, lo que cierra el círculo con las regionales de las federaciones sindicales internacionales, a través del GUA; 4. La definición de contenidos en relación al plan de trabajo conjunto con la CES (Confederación Europea de Sindicatos). En el anexo se presenta el contenido completo de estos consensos.

III. Organización sindical y empresas mundiales

La estrategia sindical ante las EM tiene un eje sociopolítico, consistente en la demanda de una regulación nacional e internacional sobre las condiciones en que se desempeñan las filiales en nuestra región, así como las casas matrices (en el polo principal de América del Norte y el emergente de América Latina y Caribe), en los distintos campos: lo laboral, lo medioambiental, lo político. Es también parte de esta tarea la preocupación sindical por la inversión extranjera directa, casi toda proveniente de estas empresas, y que da lugar a instrumentos polémicos como los Tratados de Promoción y Protección de Inversiones (TPPI).

Pero además incluye un segundo eje directamente ligado con la perspectiva de

CSA sobre autoreforma sindical. Del Plan recién mencionado surgen varias líneas centradas en la organización y negociación colectiva a lo interno de las EM (y las EM-L) que, como es lógico, destacan el plano regional y mundial. Los principales instrumentos disponibles para esta tarea son las redes y acuerdos marco-globales que firman las FSI, como ejercicio de diálogo social a nivel internacional, los cuales reafirman casi siempre las normas internacionales de trabajo pertinentes (las fundamentales y otras), al tiempo que aclaran que el nuevo instrumento no sustituye o desestimula la firma de verdaderos convenios colectivos. Estos acuerdos marco también incluyen frecuentemente el reconocimiento del trabajo de delegados sindicales en la empresa, que es otro aspecto clave de nuestro trabajo, así como la extensión de los contenidos a la cadena de suministros de las EM. La organización y negociación colectiva también está presente en los dos instrumentos intergubernamentales que se incluyen en este Plan: la Declaración de OIT y las Directrices OCDE sobre multinacionales.

En términos de política sindical directa, es evidente el desafío organizativo y negocial que se presenta en relación a las EM-L, que son principalmente brasileñas y mexicanas, aunque se extienden a otros países (Chile, Perú, Colombia, Argentina), acumulando al menos un millón y medio de trabajo directo (en 150 empresas), según una estimación parcial presentada en el

Taller. La dinámica de estas empresas trae un nuevo fenómeno regional en el mundo del trabajo: se reproduce el mismo doble estándar de las EM tradicionales, que diferencia una situación aceptable en el país de origen y otra claramente insatisfactoria en sus filiales en países latinoamericanos y de América del Norte. Esto trae un desafío a la CSA, en cuanto a interconectar el sindicalismo de esas empresas en los distintos países de la región, para expresar una solidaridad favorable al crecimiento de la organización y negociación colectiva en los eslabones débiles de la empresa. Incluso, se abre un camino de trabajo trans-regional, en el sentido de que un número importante de las EM-L (al menos más de cincuenta) tienen filiales en Europa y Asia.

Este enfoque ya ha venido siendo desarrollado por CSA, al promocionar la publicación en el programa sobre autoreforma de artículos elaborados desde las FSI regionales que destacan estos elementos (UNI Américas, ICM, ICEM, FIP, ISP). Es también el caso del único ejemplo de estructura secretarial de una central nacional especializada en multinacionales (CUT Colombia), o de grupo técnico a lo interno de la secretaria de relaciones internacionales (CUT Brasil).

El segundo período intercongresal será el espacio temporal de reflexión y acción sindical de CSA que profundice sobre esta estrategia, en el marco del enfoque estratégico general sobre desarrollo sustentable.

ANEXO. Líneas de trabajo sobre Empresas Mundiales (EM) y Empresas Mundiales Latinas (EM-Latinas)

En apoyo al Plan de Acción del II Congreso CSA (2012-2016), y el programa de trabajo de Global Unions Americas (GUA)

Taller GTTN de actualización y seguimiento con el Grupo de Trabajadores y ACTRAV, Montevideo, 22-23 noviembre 2011

I. En relación con el Grupo de Trabajadores y ACTRAV

- Solicitud de apoyo técnico a ACTRAV al GTTN sobre un conjunto de Convenios y Recomendaciones relevantes para la acción sindical ante las

EM, en relación con la Declaración Tripartita de la OIT sobre EMN y otras normas e instrumentos internacionales relevantes.



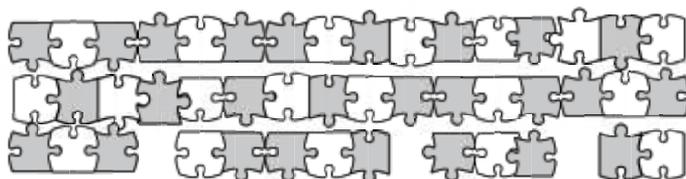
- Seguimiento de las iniciativas del Grupo sobre el nuevo uso de la Declaración en el próximo Consejo de Administración (marzo 2012).
- Sistematización y análisis de la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de OIT en cuanto a los casos sobre EM presentados en los últimos veinte años, para identificar la utilización hecha de la Declaración.
- Articulación con la CSI respecto de la Resolución del 2010 sobre "Sindicatos Mundiales, Empresas Mundiales".
- Seguimiento del debate en OIT sobre las agencias de empleo privadas (AEP), y colaboración con ACTRAV para disponer de mayor información sobre el caso latinoamericano, mediante mapeos de la presencia y utilización de AEP, respuestas legislativas nacionales para limitar su uso, y respuestas sindicales para incluir los trabajadores tercerizados en contratos colectivos de las empresas usuarias.
- Promoción y seguimiento de la aplicación de las Directrices sobre EMN de la OCDE actualizada en 2011.
- Seguimiento y evaluación crítica de otros instrumentos aplicables a EM y EM-Latinas fuera del ámbito de la OIT, que puedan impactar sobre los derechos sindicales de los trabajadores.

II. En relación al GUA

- Difusión de Acuerdos Marco vigentes en la región.
- Difusión de las experiencias de redes sindicales vigentes en la región.
- Acompañamiento de la próxima campaña contra los contratos de protección patronal de EM y EM-Latinas en México y otros países.
- Elaboración de un mapa sobre EM-Latinas, con acompañamiento de ACTRAV.
- Elaboración de un banco de datos sobre experiencias sindicales en EM-Latinas.
- Estudio sobre la inversión extranjera directa en ALC, para promover políticas regulatorias nacionales y regionales.
- Instalación y desarrollo del tema fiscalidad en relación a EM y EM-Latinas.

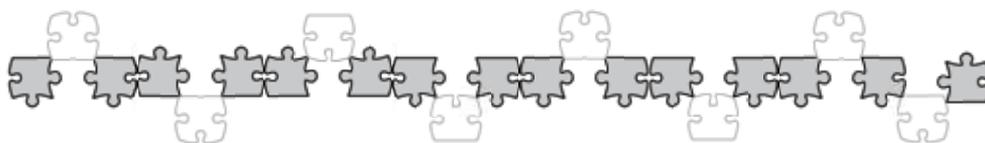
III. En relación a los intercambios CSA-Confederación Europea de Sindicatos

- Articulación con la CES, en el marco del plan de trabajo con la CSA, para el trabajo sindical sobre las empresas europeas en América Latina y el Caribe, y sobre EM-Latinas en Europa, en vinculación con la promoción de la Declaración de la OIT. Incluye la exploración de las posibilidades de creación de Consejos de Empresa Europeos correspondientes a EM-Latinas.



OIT, Organización Internacional del Trabajo

SINDICALISMO Y EMPRESAS MULTINACIONALES: LA DECLARACION SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES Y POLITICA SOCIAL DE LA OIT



Anna Biondi,
directora Adjunta de ACTRAV

Hilda Sánchez,
coordinadora de ACTRAV para América Latina

Desde los años setenta (1976-7) el sindicalismo internacional ha avalado dos instrumentos intergubernamentales para la acción ante las empresas multinacionales: la Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social (en adelante Declaración) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (en adelante Directrices). En el capítulo laboral, existe una clara relación entre ambos instrumentos, reconocida por las Directrices, en cuanto señala explícitamente que sus disposiciones en este campo reflejan los contenidos, más exhaustivos, de la Declaración.

La CIOSL también creó en 1990, el Grupo de Trabajo sobre Multinacionales con los Secretariados Profesionales Internacionales (anterior denominación de las actuales FSI), que en 1997 dio el impulso básico al posterior desarrollo de los Acuerdos Marco Internacionales/Globales, al consensuar el "Código Básico de Prácticas Laborales en 1997). Desde entonces, se ha desarrollado una práctica que alcanza a más de setenta

acuerdos de diálogo social internacional, involucrando a casi 5 millones de trabajadores. Estos acuerdos se acercan al trabajo de OIT, al incorporar en su texto la mención a las Normas Internacionales del Trabajo, en particular las fundamentales y otros convenios y recomendaciones contenidos en la Declaración, aunque no existe un verdadero mecanismo de coordinación con la OIT.

En 2004, la CIOSL aprobó una resolución que, por primera vez, proporcionó al sindicalismo una estrategia integral ante las multinacionales, que recurría a esos tres instrumentos. Para ello, re significaba las versiones tradicionales (exclusivamente voluntarias) de la RSE (Responsabilidad Social Empresaria), dando prevalencia y obligatoriedad al capítulo "interno" (relaciones laborales), por sobre el "externo" (consumidores, comunidades locales), y proyectarse hacia un esquema de regulación estatal. La CSI mantuvo durante su primer período congresal (2006-2010) la vigencia de este lineamiento, hasta que fue actualizado en su segundo Congreso (Resolución "Sindicatos





Mundiales. Empresas Mundiales”) (Vancouver, junio 2010).

Tanto la Declaración como las Directrices, han sido actualizadas en 2000, y luego en 2006 (la Declaración) y 2011 (las Directrices). La Declaración también se beneficiará, en el Consejo de Administración de marzo 2012, de un programa promocional, dirigido a un “nuevo uso”, que intervincula con las Directrices, para proponer nuevas pistas de trabajo a nivel nacional bipartito y tripartito, y para promocionar los principios de las Normas Internacionales del Trabajo en las cadenas de suministro.

Esta nota actualiza la situación respecto de los instrumentos de OIT y OCDE, en tanto tema relevante para el programa sobre Autoreforma Sindical de la CSA, en la medida que éste incluye un componente internacional de la acción sindical. En esta dirección ACTRAV, a través del proyecto FSAL-AS, ha acompañado al GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) y al GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales) de CSA y las federaciones sindicales internacionales (FSI) en tres actividades recientes (el taller de San Pablo, junio 2011, la reunión técnica de Lima, octubre 2011 y el taller de Montevideo, noviembre 2011), en las cuales se presentaron estos contenidos, así como las propuestas que desde el Grupo de Trabajadores han sido planteadas alrededor del nuevo uso de la Declaración.

I. Declaración de OIT

De todas las iniciativas aplicables a las empresas multinacionales, la Declaración de OIT es potencialmente la más importante, porque se basa en dos asuntos claves: un texto derivado de las Normas Internacionales del Trabajo contenida en su anexo, y un contexto de actuación tripartito, donde el sindicato es actor principal junto a las multinacionales. Su lenguaje tiene un fuerte y progresista contenido, producto de una tentativa de un periodo histórico, los años setenta, en que había políticas anticolonialistas, y se buscó dar una respuesta “política”

internacional al golpe al gobierno en Chile, en que había habido responsabilidad de multinacionales como ITT.

Pero OIT no llegó a crear un verdadero poder sancionatorio de las multinacionales, lo que introdujo una debilidad en el seguimiento de la Declaración. El procedimiento ha consistido, cada cuatro años, en el levantamiento de encuestas, y el examen de los problemas que no ha tenido un procedimiento práctico, porque la admisibilidad de una queja requiere acuerdo unánime de las partes, con lo que se habilita el poder de veto de los empleadores. Los empleadores también han apreciado esta Declaración porque habla de “principios” para el desempeño de las multinacionales, interpretando que esto es muy diferente a la aplicación de las Normas a los Estados, como si las empresas no debieran cumplir las Normas.

Pero la Declaración tiene elementos importantes, como el reconocimiento de la igualdad entre multinacionales y empresas nacionales, un enfoque de política general sobre Convenios Fundamentales del Trabajo, la necesidad de consulta entre los gobiernos y las empresas sobre las prácticas sociales adecuadas a los principios de la Declaración, y la necesidad de la empresa de cumplir con el desarrollo local y buenas prácticas sobre temas específicos (salarios, salud y seguridad, relaciones industriales, etc.).

El texto es entonces una buena base, y por eso el Grupo de Trabajadores (GT) en la OIT ha insistido en la estrategia de retomarlo y darle un nuevo uso, superando el tiempo pasado y presente en que no alcanzó un impacto real.

El actual programa del GT respecto de la Declaración comenzó en 2007, cuando se cumplían treinta años de su aprobación, por un equipo que integraba la actual Secretaria General de la CSI, Sharan Burrow. Un primer logro fue que, en 2008-2009, la Declaración fuera mencionada en nuevos instrumentos de la OIT: las “Conclusiones sobre la Promoción de las Empresas Sos-

tenibles" (2007), la "Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa" (2008), y la Resolución "Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo" (2009).

En este marco, ACTRAV ha avanzado mediante el Simposio "Celebración del 60 aniversario del Convenio 98 El derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI" (Ginebra, octubre 2009), al vincular esta temática con la potencialidad de la Declaración como referencia para la negociación colectiva transnacional. Este enfoque fue avalado inmediatamente por el Consejo de Administración (Reunión 306, noviembre 2009), mediante la Reunión Tripartita de Alto Nivel sobre Negociación Colectiva "Negociación colectiva: la negociación por la Justicia Social". Recordemos el contenido de las Conclusiones: "aumentar los esfuerzos destinados al compromiso con las empresas multinacionales, con el objeto de respetar plenamente los derechos laborales y la negociación colectiva en todas las cadenas de suministro mundial. A este respecto, la Declaración proporciona una orientación importante. Asimismo, pueden crearse sinergias con las Directrices de la OCDE y los Puntos Nacionales de Contacto. También debería considerarse un nuevo mecanismo de seguimiento para la Declaración".

Posteriormente, en una reunión de Global Unions (enero 2011) se avanzó hacia una estrategia global, que fue convalidada por la Resolución de CSI sobre OIT (octubre 2011). Ese año ACTRAV también ha publicado la Guía "La Declaración de OIT sobre EMN: en qué beneficia a los trabajadores?" (colocada en el sitio web de ACTRAV (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-ctrav/documents/publication/wcms_153938.pdf)).

En el campo de la OIT en su conjunto, el GT consiguió que el "nuevo uso" de la Declaración fuera incorporado al temario del Consejo de Administración en 2012. La idea central del GT y ACTRAV es que la OIT debe recurrir de manera más amplia

y sistemática a todo el contenido de la Declaración, destacando el referido a la importancia fundamental del empleo y la creación de empleos, la seguridad del empleo, la seguridad y salud en el trabajo y el papel que desempeñan las multinacionales en los países en desarrollo, incluyendo las cadenas de suministro. En particular, las partes relativas al empleo podrían servir de base para luchar contra la tendencia hacia el empleo precario. Además, la OIT debería centrarse en sus ventajas comparativas, insistiendo especialmente en la negociación colectiva, la promoción del Estado de derecho y la participación de los interlocutores sociales para fomentar relaciones laborales maduras.

Más en detalle, el GT ha propuesto lo siguiente, la mayor parte de lo cual ya ha sido consensuado a lo interno de OIT:

- revisar el mecanismo de seguimiento de la Declaración, para alcanzar mayor efectividad;
- incorporar mecanismos de seguimiento de la Declaración a escala nacional en los PNTD, con base tripartita, utilizando el Convenio 144;
- incorporar a la elaboración de estadísticas por OIT bases de datos sobre empresas multinacionales, desde una perspectiva sectorial;
- utilizar también la Declaración cuando las empresas colaboren con la OIT, a través de las alianzas publico-privadas (APP), y programas como Better Work o el Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE);
- alentar, desde el servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre Normas Internacionales, a que las empresas se comprometan más intensamente con respecto a toda la gama de cuestiones abarcada por la Declaración. Esta tarea corresponde a Helpdesk, la mesa de ayuda de OIT sobre empresas multinacionales;
- incluir la Declaración en las actividades de formación y cooperación técnica;
- crear espacios de diálogo social y, si es necesario, mediación y solución de conflictos





en la OIT a escala mundial. En febrero del 2012 se presentó en OIT el exitoso caso del Grupo Norte, CCOO de España y CUT Chile.

Existen también desafíos a nivel europeo, en cuanto al aprovechamiento de la estrategia de la Comisión Europea sobre RSE, en cuanto incluye que las empresas de este origen deban presentar un compromiso de respetar la Declaración en 2014, así como la legislación aplicable y los acuerdos colectivos. Sobre el enfoque de RSE, hay que decir que en los últimos años OIT ha establecido reglas básicas sobre responsabilidad "interna" de la empresa, en relación a los propios trabajadores, que luego pueden ser complementadas por otras "externas", de carácter voluntario.

ACTRAV está también comprometida a un trabajo interregional centrado en bancos de datos con base sectorial, para facilitar el acceso a información, un elemento clave para el trabajo sindical que necesita ser realmente global, como lo son las empresas multinacionales.

II. Directrices OCDE

Las Directrices han tenido una sustancial revisión en el 2000, la cual incorporó nuevos temas y estimuló el funcionamiento de sus mecanismos operativos (los Puntos Nacionales de Contacto, PNC). En una perspectiva histórica, la revisión del 2000 permitió que, de unos pocos casos presentados en los primeros veinticinco años de vigencia, se alcanzaran los más de 200 casos actuales (de los cuales 113 tienen participación sindical). De acuerdo al TUAC, el 60% de estas denuncias, cuando el trámite ya está completado, ha tenido resultados positivos. (Sobre la extensión del uso de las Directrices en América Latina, consultar H.Sánchez y A.Orsatti: "Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical, FESUR, 2009).

Con relación a la más reciente actualización de las Directrices (junio 2010 a mayo de 2011), la Comisión Sindical Consultiva

ante la OCDE (TUAC) realizó un importante trabajo para lograr la incorporación de las propuestas sindicales en la nueva versión. Finalmente, el 25 de mayo fueron aprobadas por los 42 Gobiernos que las han suscrito y entraron en vigor inmediatamente, llevando a que todos los casos se presentaran con arreglo a las nuevas disposiciones.

La TUAC ("Actualización de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Elementos fundamentales", mayo 2011) ha hecho un balance positivo de este proceso, en los siguientes aspectos: la integración entre los capítulos y los comentarios complementarios; los plazos indicativos para la terminación de los casos; una mayor cooperación entre el país de origen y el país anfitrión del PNC; el requisito de que los PNC participen en el aprendizaje mutuo, incluido el examen voluntario entre homólogos del PNC y la creación de capacidades; un nuevo capítulo sobre derechos humanos; la introducción de un principio general de debida diligencia; la aplicación inequívoca de las Directrices a las cadenas de suministro y otras relaciones comerciales o de negocio; una nueva recomendación sobre el pago de salarios adecuados para satisfacer las necesidades básicas.

No obstante, la TUAC señala que las Directrices no incorporan todas las prioridades sindicales, en particular dado que: no fortalecen el papel de los PNC en el ámbito de la determinación (resolución) de los casos; y, tampoco fortalecen suficientemente la orientación de las estructuras de los PNC, de modo de mejorar la supervisión y eliminar posibles conflictos de interés. El TUAC está preparando una nueva guía para usuarios.

Un estudio efectuado en América Latina para el GTTN sobre los cambios realizados en las Directrices en su revisión del 2011 ("Apuntes sobre las principales modificaciones al capítulo laboral de las Directrices de OCDE, Hugo Barreto Ghione, Uruguay), presentado a la más reciente reunión del GTTN, coincide en que ha habido mejoras, aunque también anota algunas omisiones y debilidades, que mantienen, en su opi-

nión, a las Directrices por debajo de la Declaración, en relación a la índole de los derechos reconocidos.

El estudio destaca: la incorporación en el capítulo laboral de una referencia a las "Normas Internacionales del Trabajo aplicables", junto a las prácticas y las normas "legales y reglamentarias". El cambio es muy importante, ya que, en el caso latinoamericano, muchas normas "legales y reglamentarias" integrantes de los ordenamientos jurídicos nacionales son contrarias a derechos fundamentales tales como la Libertad sindical y la Negociación Colectiva. En algunos casos los propios tribunales nacionales han considerado la inconstitucionalidad de normas previstas en códigos o leyes generales del trabajo (Argentina, Colombia, Costa Rica, Perú, Chile, etc.): las menciones relativas a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación de toda clase de trabajo forzado u obligatorio, de manera similar a la contenida en otros instrumentos internacionales sobre derechos humanos con relación a los Estados, se obliga a las empresas a "tomar medidas" para "garantizar" en un caso e "impedir" en el otro, en formulaciones que son compatibles; las menciones relativas a la no discriminación, en cuanto se amplía el elenco de comportamientos lesivos del derecho a "cualquier otra circunstancia", lo cual deja abierta la enumeración para dar entrada a conductas que puedan provocar nuevas formas de discriminación, alguna de las cuales la OIT ha considerado de manera reciente (obesidad, fumadores, etc.); la referencia al salario, con un enfoque similar al del C 131, en cuanto al equilibrio entre los "mejores salarios" posibles para satisfacer las necesidades esenciales del trabajador y su familia pero adaptados a las condiciones económicas de la empresa, en giro similar a lo afirmado por el C 131. En la versión anterior solo se presumía que las Normas de Empleo y Relaciones Laborales abarcaban la remuneración y el tiempo de trabajo; sobre el tema de los perfiles actuales de la relación de trabajo, se introduce la referencia a la

Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo de la OIT

Aún en sus virtudes, dos de los agregados presentan, según esta evaluación, algunos déficits: en el capítulo sobre derechos humanos, de la tríada de obligaciones que los Estados contraen en relación a los derechos humanos (respetar, proteger, fomentar), el documento solo menciona las dos primeras. El deber de "fomentar" los derechos humanos significa una obligación de tipo positivo, una obligación de elaborar y ejecutar acciones positivas de promoción, y no meramente "atender las consecuencias negativas" o la obligación de no hacer nada que obstruya el ejercicio de los derechos humanos; en el capítulo sobre subcontratación, es bajo el alcance de las obligaciones de la empresa, al limitarse a emplear la "diligencia debida" para identificar, prevenir o atenuar los efectos negativos reales o potenciales lo cual no se traduce en una atribución objetiva de responsabilidad, sino que la empresa cumple siguiendo el estándar del "buen padre de familia" en la conceptualización civilista y en consecuencia no debe interpretarse como una "transferencia de responsabilidad". También se lo relativiza a "factores como el tamaño de la empresa y el contexto en el que se desarrollan sus actividades".

Por lo demás, este análisis considera que se mantienen déficits de la versión anterior: la calificación de "constructiva" para la negociación colectiva, una referencia inédita en la normativa internacional, que se limita a consagrar el derecho fundamental sin otra indicación; la falta de toda mención al tiempo de trabajo; la limitación del contenido de la negociación colectiva a las "condiciones de empleo", que es una referencia insuficiente si se le compara con el C 154.

La última revisión de las Directrices de la OCDE ha coincidido con los trabajos a nivel de la OIT del Grupo de Trabajo Especial Tripartito sobre el mecanismo de seguimiento de la Declaración sobre Empresas Multinacionales, lo cual ha llevado a una mayor colaboración entre la OIT y la





OCDE en cuanto al seguimiento de estos dos importantes instrumentos. Ya en 2008, OIT y OCDE organizaron la conferencia de alto nivel "Empleo y relaciones industriales: promoviendo la conducta empresarial responsable en una economía globalizada", dirigida a explorar las potenciales sinergias entre ambos instrumentos. Pero el nuevo uso de la Declaración que se promueve incluye además la adopción de nuevos procedimientos inspirados en las Directrices: tomando como antecedente los PNC, OIT podría crear puntos focales sobre base tripartita (siguiendo al Convenio 144) en las oficinas regionales y en los equipos de trabajo decente a nivel nacional, para comenzar un diálogo social sobre la Declaración.

III. El trabajo con CSA y las FSI

Hace dos años, ACTRAV participó de la organización de un seminario regional con CSA y TUAC, con el apoyo de la FES ("Acción Sindical ante las Multinacionales: la Declaración de OIT y las Directrices de OCDE". Buenos Aires, abril 2010). Esta actividad quedó encuadrada en el GTTN, que funciona como lugar de encuentro y reflexión entre las afiliadas de CSA y las FSI, también con la cooperación de FES. Para ello, el punto de partida fue la exploración de un campo común de trabajo respecto esos dos instrumentos y los Acuerdos Marco Globales/Internacionales de las FSI.

El documento de Conclusiones planteó diversas estrategias de acompañamiento, desde CSA y sus afiliadas, del trabajo en relación a los tres instrumentos mencionados, así como dos señalamientos específicos:

- "los contenidos normativos de las Directrices y de la Declaración se integran al elenco de derechos fundamentales en el trabajo internacionalmente reconocidos, y por ello constituyen la base mínima de garantías de los trabajadores en toda futura negociación, siendo aplicables a las relaciones de trabajo".
- "derivar de los temas tratados en este seminario formulaciones que puedan colaborar con el programa sobre Autoreforma Sindical en aspectos organizativos. Ello se

vincula con el sub eje "Relación con las FSI", en cuanto a su papel a nivel nacional, y con la creación de áreas funcionales específicas (con el antecedente de la CUT Colombia)".

Un año y medio después, esta fórmula volvió a repetirse con el Taller del GTTN "Actualización y seguimiento..." (Montevideo, noviembre 2011), ahora también con el seguimiento de la discusión de este tema en el GT en la OIT. En este caso, el resultado final fue directamente un plan de acción para el futuro del GTTN, que incluye lo siguiente:

- Solicitud de apoyo técnico por parte de ACTRAV al GTTN sobre un conjunto de Convenios y Recomendaciones relevantes para la acción sindical ante las empresas mundiales, en relación con la Declaración Tripartita de la OIT sobre EMN y otras normas e instrumentos internacionales relevantes.
- Seguimiento de las iniciativas del GT sobre el nuevo uso de la Declaración en el próximo Consejo de Administración (marzo 2012).
- Sistematización y análisis de la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de OIT en cuanto a los casos sobre EM presentados en los últimos veinte años, para identificar la utilización hecha de la Declaración.
- Articulación con la CSI respecto de la Resolución del 2010 sobre "Sindicatos Mundiales, Empresas Mundiales".
- Seguimiento del debate en OIT sobre las agencias de empleo privadas (AEP), y colaboración con ACTRAV para disponer de mayor información sobre el caso latinoamericano, mediante mapeos de la presencia y utilización de AEP, respuestas legislativas nacionales para limitar su uso, y respuestas sindicales para incluir los trabajadores tercerizados en contratos colectivos de las empresas usuarias.
- Promoción y seguimiento de la aplicación de las Directrices de la OCDE actualizada en 2011.
- Seguimiento y evaluación crítica de otros instrumentos aplicables a EM y EM-Latinas fuera del ámbito de la OIT, que puedan impactar sobre los derechos sindicales de los trabajadores.

ANEXO: Las Normas Internacionales en la Declaración de OIT

En las notas de pie de página de la Declaración, así como en el anexo, se hace referencia a cierto número de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que contienen disposiciones que son consideradas de importancia y que guardan relación con la Declaración, por haber contribuido a modelar sus disposiciones, en su carácter de referencia a los instrumentos pertinentes en los campos correspondientes. Pero no afectan el significado de las disposiciones de la Declaración a que se refieren. De conformidad con su carácter voluntario, todas las disposiciones de la Declaración, ya procedan de los convenios y recomendaciones de la OIT o de otras fuentes, tienen carácter de recomendación, con la salvedad de las disposiciones de los convenios, que tienen carácter obligatorio para los Estados Miembros que los han ratificado. El listado resulta de la fusión de versiones de 1987, 1995, 2000 y 2006. Son un total de 69 convenios y recomendaciones, repartidos entre 31 convenios y 38 recomendaciones. Las citadas en la declaración son 41 (17 convenios y 24 recomendaciones), y otras que contienen disposiciones pertinentes son 28 (14 convenios y 14 recomendaciones)

I. Citados en la Declaración

CONVENIOS

- 29. sobre trabajo forzoso, 1930
- 87. sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- 98. sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- 100. sobre i 100. sobre igualdad de remuneración, 1951
- 105. sobre la 105. sobre abolición del trabajo forzoso, 1957
- 110. sobre las plantaciones, 1958
- 111. sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- 115. sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- 119. sobre la protección de la maquinaria, 1963
- 122. sobre la política del empleo, 1964
- 130. sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969

- 135. sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- 136. sobre el benceno, 1971
- 138. sobre la edad mínima, 1973
- 139. sobre el cáncer profesional, 1974
- 142. sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
- 148. sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- 154. Sobre la negociación colectiva, 1981
- 155. sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- 156. sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- 158. sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- 161. sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- 162. sobre el asbesto, 1986
- 167. sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
- 168. sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
- 170. sobre los productos químicos, 1990
- 173. sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
- 174. sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- 176. sobre seguridad y salud en las minas, 1995.
- 182. sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- 184. sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001

RECOMENDACIONES

- 35. sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930
- 69. sobre la asistencia médica, 1944
- 90. sobre igualdad de remuneración, 1951
- 92. sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951
- 94. sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952
- 110. sobre las plantaciones, 1958
- 111. sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- 114. sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- 115. sobre la vivienda de los trabajadores, 1961
- 116. sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
- 118. sobre la protección de la maquinaria, 1963



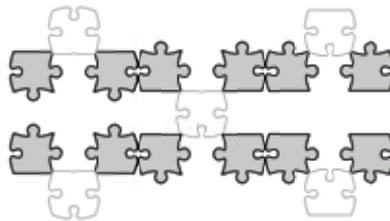


- 119. sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963
- 122. sobre la política del empleo, 1964
- 129. sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967
- 130. sobre el examen de reclamaciones, 1967
- 134. sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- 144. sobre el benceno, 1971
- 146. sobre la edad mínima, 1973
- 147. sobre el cáncer profesional, 1974
- 156. sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- 163. sobre la negociación colectiva, 1981
- 164. sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- 165. sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- 166. sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- 169. sobre la política de empleo, 1984
- 171. sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- 172. sobre el asbesto, 1986
- 175. sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
- 176. sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
- 177. sobre los productos químicos, 1990
- 180. sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
- 181. sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- 183. sobre seguridad y salud en las minas, 1995
- 189. sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998

- 190. sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- 192. sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001
- 194. sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002
- 195. sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004

II. Otros instrumentos que el Consejo de Administración estimo que eran pertinentes en el contexto de la crisis

- C.81. sobre Inspección Laboral, 1947
- C.129. sobre Inspección Laboral (Agricultura), 1969
- C144. sobre Consulta Tripartita, 1976
- C94. sobre Clausulas de Trabajo (Contratos Públicos), 1949
- C102. sobre Seguridad Social, 1952
- C131. sobre Salarios Mínimos, 1970
- C143. sobre Trabajadores Migrantes(Provisiones Suplementarias), 1975
- C175. sobre el Trabajo a tiempo parcial, 1994
- C177. sobre Trabajo a domicilio, 1996
- C183. sobre Protección a la Maternidad, 2000
- R.113. Consulta(a nivel industrial y nacional, 1960
- MLC. sobre Trabajo Maritimo, 2006
- R.198. sobre relación de empleo, 2006
- C.187. sobre Marco Promocional para la Salud y Seguridad en el trabajo, 2006
- C188. sobre Trabajo en la Pesca, 2007
- R.200. sobre HIV y AIDS, 2010
- Declaración de la OIT sobre la Justicia Social Para Una Globalización Equitativa, 2008.
- PGE, Pacto global para el empleo, 2009



CCSA, Confederación Sindical de Trabajadores y
Trabajadoras de las Américas
FES, Proyecto Sindical Regional de la Fundación Ebert

LA COMUNICACIÓN SINDICAL EN LA AUTOREFORMA



Alvaro Padrón,
FES Sindical Regional

Alexandre Praca,
encargado de comunicación de CSA

En su primera reunión (Lima, abril 2009), por iniciativa del Proyecto Sindical Regional de la FES (FSR), el GTAS recomendó la inclusión de un sub-eje sobre comunicación sindical.

En este marco, al año siguiente, CSA, con el apoyo de aquella organización, dió lanzamiento a la Red de Comunicadores Sindicales y definió su estrategia programática sobre el tema, desde la Conferencia Sindical Democratización de la Comunicación (Montevideo, 1-2 noviembre 2010), en la que participaron más de 30 organizaciones sindicales afiliadas y fraternales, representadas por sus autoridades y responsables del tema. Algunos meses después se realizó una reunión de seguimiento, para los encargados (Montevideo, 2-3 agosto, 2011), aplicado a los preparativos para la participación del sindicalismo de la región en la JMTD (Jornada Mundial sobre Trabajo Decente),

con la participación de los encargados. El anexo presenta la Declaración "Comunicación y Desarrollo en las Américas".

En la IV Reunión del GTAS se presentó un panel sobre este tema, introducido por CSA y en FSR. En el turno de intervenciones se destacó la utilización de las teleconferencias y videoconferencias por la FITIM, en sus reuniones del Comité Ejecutivo y coordinadores subregionales, y por la ISP, en sus redes sectoriales, con frecuencia semanal y mensual. Asimismo, con relación a CO-NUSI (Panamá), se ilustró sobre la política de comunicación masiva que desarrolla SUNTRACS y FRENADESO, centrada en superar el cerco informativo gubernamental y privado, convirtiéndose en un medio que es usado como referente de noticias por el público en general.

Esta nota presenta los contenidos de las intervenciones de base.



I. Diagnóstico de problemas (Alexandre Praca)

Por lo general, las organizaciones sindicales:

- consideran la comunicación solo como un instrumento.
- entienden la comunicación solo como propaganda.
- dedican recursos insuficientes o no los utilizan bien.
- trabajan de manera "voluntarista", no considerando la comunicación como una actividad profesional.
- utilizan diseño gráfico sin atractivo.
- presentan mensajes confusos.
- no incluyen contenidos cercanos a la comunidad.
- reaccionan lentamente ante la coyuntura.
- muestran poca espontaneidad.
- no siempre tienen una dirigencia convenida de las estrategias comunicacionales, lo que debilita el accionar.
- no dan participación a los afiliados, sino que los trata como una audiencia pasiva.
- enfatizan excesivamente el "no", en lugar de realizar propuestas.
- no se intercambian buenas prácticas entre sí.
- parecen haber abandonado la disputa por una mejor imagen en la sociedad. Las secretarías son "de conflicto" y de "paro", con lo que solo comunican en esas circunstancias.
- no da una batalla ante los gobiernos por una democratización de los medios de comunicación.

Otros dos elementos negativos que juegan en la comunicación sindical son:

- la instrumentación de la violencia, hostigamientos y asesinatos contra periodistas, convirtiendo la región en la más peligrosa para el ejercicio periodístico. La situación es particularmente preocupante en México, Honduras y Colombia. Al mismo tiempo crece la impunidad pues la mayoría de estos crímenes siguen sin resolverse, y los atacantes o los asesinos no se enfrentan a la justicia.
- la precarización laboral de los trabajadores de los medios. Muchos periodistas que aparecen como autónomos son verdaderos trabajadores, a los que se les

escamotea sus derechos laborales. La precarización es promovida justamente por las grandes corporaciones de los medios que utilizan a los trabajadores autónomos y subcontratados para no cumplir con sus obligaciones laborales e impedir la organización sindical.

II. Principios

La comunicación no es un gasto. Suele decirse que la comunicación es cara, y que no se tienen los recursos necesarios. Esto es equivocado: si hay un sector donde cada peso aplicado rinde y se multiplica es en la comunicación. Cada gasto en comunicación ayuda a prevenir el abuso de los empleados. La comunicación del sindicato ayuda a prevenir abusos de los patrones, estimula las contribuciones a la organización y agrega nuevos miembros. La inversión en sindicalización permite el desarrollo de un ciclo: más miembros, más cuotas, más crecimiento de la organización.

La comunicación no es solo una herramienta. Es decir, no es un fin en sí mismo, un medio de propaganda, sino que tiene que estar en el centro de la actividad sindical. No es una herramienta más: es una estrategia para enfrentar a tantos sectores antisindicales que lo quieren invisibilizar.

La comunicación sindical necesita relativamente menos recursos. El sindicalismo tiene un público directo, por sentirse trabajador. Además, los trabajadores de los medios suelen estar sindicalizados, Ongs y empresas solo tienen imagen, mientras que para el sindicalismo es al revés.

La comunicación unifica. Al enfatizar lo colectivo y no lo individual, muestra que los problemas no son solo propios. El conocimiento sobre derechos y conquistas, así como sobre los problemas enfrentados por toda la clase trabajadora, permite entender el contexto donde se vive y valorar la acción sindical y comprender que su situación es similar a la condición de otro trabajador.

La comunicación organiza. El conocimiento sobre los derechos fortalece al



trabajador/a, provee parámetros concretos en la toma de decisiones y estimula el colectivo.

La comunicación conecta con los jóvenes. Al buscar el sindicato un papel de éstos en la organización, una respuesta es que se involucren en la comunicación sindical, encargándose de ello, aprovechando su experiencia en el manejo de la tecnología informática y redes sociales.

III. Experiencias

La Red le da gran importancia al intercambio de experiencias. Por ejemplo:

- en Brasil, una agencia sindical, que trabaja con las seis centrales reconocidas. Publica convenios colectivos para sindicatos de base mediante un librito de bolsillo. Esto también es comunicación.
- en Venezuela, el grupo Guerrilla Comunicacional en Venezuela, mediante extenciles y spray para fijar la imagen en los muros.
- en Colombia, la ENS organiza anualmente un concurso de fotos sobre el trabajo.
- en Argentina, la UOCRA (afiliada a la CGTRA) ha creado el canal televisivo CONSTRUIR TV, que incluye la técnica de relatos de historia de vidas de los trabajadores del sector de la construcción.

En Europa:

- en Finlandia, el área de juventud del sindicato SAK (con el acompañamiento de STTK y Akava) creó una campaña para la participación sindical en la Jornada Mundial sobre Trabajo Decente. La "Operación Ville" (por el nombre de un joven de 26 años), mostraba el caso de un desocupado de cuatro meses, difundido por facebook y por radio. La gente formó "patrullas" que indagaban las posibilidades de empleo. La Ministra de Trabajo intervino y le ofreció un empleo.
- en Dinamarca, el sindicalismo del sector farmacéutico, diseñó una campaña dirigida a mostrar que una cadena empresaria no respetaba los derechos laborales. Para ello, 1000 trabajadores entraron a 200 farmacias, llenando los carros de productos, y no concretando la compra, con lo que colapsaron la cadena, al vaciar las góndolas.
- en Italia, la campaña denominada "San

Precario", encuadrada en el May Day que se celebra los primeros de mayo, difundió una oración en las iglesias que visualiza a un joven vestido como trabajador de fast food, con el siguiente texto:

"Oh San Precario/Protector de nosotros, los precarios de la tierra/Haz que nos paguen la baja por maternidad/Protege a los dependientes de las cadenas comerciales/A los ángeles de los call centers/A los autónomos pendientes de un hilo/Concédeles vacaciones pagadas y Pensión de jubilación/Ingreso para todos y servicios gratuitos/Y líbranos de los despidos malignos/San Precario, que proteges nuestras redes/Ruega por nosotros temporales/Trasmite a Pedro, Juan, Pablo y a Todos los Santos/Nuestra humilde súplica/Cuida de las ánimas en pena por terminación de contrato/Torturadas por la divinidad pagana: el Libre Mercado y la Flexibilidad/Que acechan nuestro futuro incierto sin casa/Sin Pensión ni dignidad/Protector de nosotros, los precarios de la tierra/Concédenos la felicidad y la gloria a todos nosotros(Por los siglos de los siglos/MayDay."

IV. Autoreforma sindical y comunicación (Alvaro Padrón)

De todo lo que acaba de expresarse, es claro que la comunicación es parte de la autoreforma sindical. Qué sindicalismo se necesita para el futuro? Es el que ya se tiene? Cómo lo ven los propios trabajadores?

La comunicación debe situarse como un eje transversal de todas las actividades sindicales, concebida como una estrategia prioritaria en el desarrollo de sus organizaciones.

Como parte del proceso de autoreforma sindical la comunicación debe ocupar un lugar central en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en su influencia sobre el conjunto de la sociedad. La comunicación sindical debe ir más allá de la tarea de informar, para convertirse en una estrategia y agente de cambio para la promoción de los derechos de toda la clase trabajadora.





Se pueden distinguir tres dimensiones de la comunicación sindical: al interior de la organización, hacia afuera, y en clave más programática. La primera se refiere a que es necesario dar una identidad a la organización y multiplicar sus ideas. La segunda es la creación de imagen, cómo el sindicalismo quiere que lo vean, lo que necesita previamente conocer cómo lo ven (y eso justifica contratar un estudio de imagen).

Son muy conocidas las encuestas en que el sindicalismo aparece en los puestos más bajos de valoración, frecuentemente junto con las fuerzas armadas. Una mala imagen es el principal enemigo a la hora de convencer a la opinión pública del sentido de hacer manifestaciones y huelgas. El trabajo y la organización están devaluados para buena parte de la sociedad.

La comunicación sindical, al mostrar que el trabajador tiene derechos y existe un camino para hacerlos efectivos, genera la politización, una visión más ancha y positiva del papel sindical.

Se necesita producir una comunicación útil y formadora no solo en temáticas reivindicativas, sino también con formas y vocabularios que visibilicen a los trabajadores y las trabajadoras, sus vidas y sus memorias.

La agenda de la autoreforma incluye también dos temas vinculados a la comunicación sindical:

- las políticas de capacitación, aplicadas a los dirigentes. Ahora faltan dirigentes, antes sobraban. Los partidos políticos mismos no se interesan en promoverlos. Esto incluye una política de formación para quienes trabajan en el sindicato, buscando disponer de profesionales con identidad y compromiso. Parte de esta tarea es ser buenos empleadores, enfrentando el hecho de que al movimiento sindical a veces le cuesta asimilar a estos trabajadores internos. Se necesita trabajar por la profesionalización de los comunicadores sindicales y el fomento de un movimiento de trabajadores y trabajadoras creadores de contenidos.
- incorporarse a las políticas de generación de conocimiento, lo que implica recuperar

el vínculo con los intelectuales, quienes en el pasado reciente veían atractivo asociarse en clave de transformación con los sindicatos... Se requiere evitar la actual devaluación. Un claro ejemplo ha sido Oscar Ermida Uriarte, un intelectual con un nivel de compromiso que cuesta verlo en los propios dirigentes sindicales, recuperando el sentido del derecho del trabajo. Esta perspectiva tiene un componente más amplio, en el sentido de que el conocimiento es un bien que tiende a la concentración, y por ello las transnacionales destinan tantos recursos en la materia.

Existe además una dimensión internacional de la comunicación. El movimiento sindical necesita ser internacional, para ello hay que comunicar. No es verdad que se necesite siempre la forma presencial, que en muchos casos resulta inviable.

V. Papel de la CSA

En la estrategia por una comunicación sindical, la CSA tiene un papel indiscutible por su escala supranacional, como referente de las Centrales Sindicales Nacionales y los propios Gobiernos Progresistas en la Región. Un objetivo es contar con una agenda comunicacional e informativa regional que contenga macro/temas comunes al mundo del trabajo.

Pero su función es mucho más amplia: además, de los esfuerzos nacionales, debe impulsar un proceso regional de democratización del conocimiento, cada vez más privatizado. Cuando se habla de desarrollo sustentable, se habla necesariamente de democracia y dentro de ella las comunicaciones son fundamentales. Los organismos empresarios de la prensa enfatizan la libertad de prensa, que en realidad quiere decir libertad de empresa, con lo que han ganado culturalmente la batalla. Las empresas se preocupan mucho por su imagen, y consiguen buenos resultados, como las valorizaciones que tienen Coca Coa o Mc Donald. Han inventado instrumentos nuevos, como la responsabilidad social empresaria, que dejan en un segundo plano el pago de impuestos y salarios en niveles apropiados.

La mayoría de los gobiernos progresistas no buscan cambiar las claves de poder de los medios, porque predomina la necesidad política coyuntural de que estos los apoyen. El Movimiento Sindical debe impulsar una democratización del sistema de medios de comunicación para garantizar el ejercicio de la libertad de expresión y fortalecer la democracia.

En las Américas, por distintas razones se está produciendo un proceso de revisión de las leyes de medios, en particular las leyes referidas a los medios de comunicación electrónicos como la radio y la televisión. Se trata de un proceso de re-regulación y no un intento de regularlo por primera vez: siempre ha habido regulaciones pero la mayoría habilitan y fomentan la concentración de medios en unos pocos, a la vez que impiden u obstaculizan el acceso de las grandes mayorías. El movimiento sindical no puede quedar fuera de este proceso y debe incidir organizadamente y con propuestas, articulándose con otros movimientos y organizaciones sociales.

Una clara oportunidad se presenta con la convergencia digital, que amplía el espectro, permitiendo la multiplicación de las señales, lo que evita sacarle a uno para darle a otro, repartiendo mejor para mejorar la correlación de fuerzas, en vez de aumentar la concentración. Ello incluye espacios para el propio movimiento sindical.

La estrategia sindical debe estar orientada por un Enfoque de Derechos entendiendo la información y comunicación como bienes públicos y derechos, y no simples mercancías

La Sociedad de la Información y la Comunicación no puede limitarse a ser un nuevo y más desarrollado mercado de mercancías (información, cultura, datos, etc.) donde las personas son consideradas como simples

consumidores y las razones de su desarrollo la lógica mercantilista y la búsqueda de lucro. La Sociedad de la Información y el Conocimiento debe estar centrada en las personas, y construirse respetando todos los derechos humanos con el objetivo de lograr una sociedad justa, incluyente e igualitaria.

En el mundo nos enfrentamos a una creciente mercantilización de la información y el conocimiento donde se compran y se venden como si fueran mercancías. La información y el conocimiento no son simples mercancías, se trata de bienes públicos al que todos y todas tenemos derecho a acceder y que debe estar en función del desarrollo social y no de los negocios. Más en general, los bienes y servicios culturales no deben ser considerados como bienes y servicios esenciales para el desarrollo económico, social y cultural de todas las personas.

CSA tiene también un papel clave en la promoción del derecho a la información. En las Américas se han ido aprobando leyes que reconocen el derecho de todas las personas al acceso a la información pública y, a la vez, la obligación de éste de brindarla de manera adecuada y oportuna. Sin embargo, no ha sido fácil su aplicación pues los Estados y sus funcionarios siguen teniendo una fuerte resistencia a considerar que la información que manejan no es de su propiedad sino un derecho de todas las personas, y no sólo de los medios y periodistas. El derecho a recibir y buscar información reconocido en tratados americanos sobre derechos humanos no puede limitarse a acceder solamente a la información en poder del Estado. Este derecho debería extenderse a la información de empresas que manejan servicios públicos o que reciben subsidios públicos, en todo lo que hace al uso de estos recursos y que puede afectar a la población.



ANEXO: La Declaración de la Red: "Comunicación y Democracia en las Américas"

1. Aspectos generales. Las organizaciones sindicales y sociales de las Américas consideran urgente el papel activo del Estado por democratizar la comunicación, el fomento de los medios comunitarios, la movilización de la clase trabajadora y el mejoramiento de las condiciones laborales de comunicadores y trabajadores de los medios en nuestra región, como factor indispensable para la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y diversa.

2. Comunicación y democracia en las Américas.

2.1 Democratizar la comunicación significa:

a. Defender la libertad de expresión y de información de cualquier intromisión por parte de grupos económicos y gubernamentales; b. Promover el derecho a la comunicación como Derecho Humano fundamental que debe ejercer cada persona; c. Garantizar la diversidad y el pluralismo con marcos regulatorios que aseguren igualdad de oportunidades en el acceso a los medios y equidad en el uso de las frecuencias radioeléctricas; d. Rechazar e impedir la formación de monopolios y oligopolios en la propiedad y control de los medios de comunicación; e. Denunciar los intereses mediáticos corporativos que sólo ven los medios de comunicación como instrumento de rentabilidad e incidencia en la toma de decisiones del poder; f. Rescatar el rol y la importancia de los medios públicos de comunicación; g. Considerar a comunicadores y trabajadores de los medios como sujetos de derechos y velar por el respeto absoluto de su integridad física e intelectual

2.2 El papel del Estado y los medios comunitario., Fomentar los medios comunitarios y ciudadanos significa que: a. Hay mayor presencia y diversidad de comunicadores y medios comunitarios resultando en la profundización de la democracia y diversificando las agendas públicas para el debate; b. El Estado garantiza la libertad de expresión de todos los actores y sectores de la sociedad y para eso asegura condiciones legales, tecnológicas y comunicativas; c. El Estado apoya la creación de medios de comunicación por parte de los movimientos populares y las organizaciones sindicales; d. En los presupuestos de las entidades públicas con destino a la publicidad se contrata pauta con las organizaciones sindicales y sociales que tengan medios de comunicación; e. El Estado vela por condiciones laborales justas para comunicadores sociales y trabajadores/as de los medios.

3. La movilización de la clase trabajadora. En vista de esas consideraciones, el movimiento sindical de las Américas debe incluir a la comunicación como parte de su discurso político, demandas y programas de acción. Dentro de esta lucha, las organizaciones de las/os trabajadoras/as se comprometen a impulsar los siguientes aspectos como parte de su política:

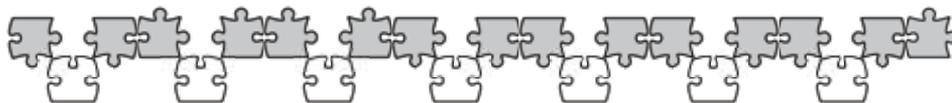
3.1 La Democratización de la Comunicación: Las organizaciones sindicales deben estar involucradas en la disputa por la democratización de la comunicación. El movimiento sindical debe: a. Reapropiarse de la libertad de información y el derecho a la comunicación como lucha popular y debe tener voz y acción en los procesos de legislación de la comunicación que está pasando en la región; b. Participar activamente en el movimiento social por una comunicación autónoma e independiente de los gobiernos para formar base popular y ganar sostenibilidad a la comunicación como bien público más allá de los gobiernos

3.2 La comunicación sindical: a. 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; b. La comunicación sindical debe ir más allá de la tarea de informar. Convertirla en una estrategia y agente del cambio para la promoción de los derechos de toda la clase trabajadora; c. La creación de la red de comunicadores sindicales fortalece la acción de la clase trabajadora y promueve el intercambio de experiencias positivas de comunicación y la solidaridad, particularmente cuando asesinan a un comunicador o atacan a un medio de comunicación; d. La utilización de las nuevas tecnologías vigoriza la comunicación con sus afiliados, alcanza a trabajadores/as no sindicalizados, comunica con la juventud trabajadora y desarrolla estrategias de formación; e. Las organizaciones sindicales deben promover la participación de sus afiliados/as y dirigentes en todas las tareas de comunicación, no tratándolos como una audiencia pasiva; f. Se deben fomentar las alianzas con movimientos sociales y medios comunitarios, como aliados importantes en la lucha por la democratización de la comunicación. g. 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.



AUTOREFORMA SINDICAL EN EL SECTOR CONSTRUCCION

La participación de ICM en el GTAS



Nilton Freitas,
coordinador Regional

En el programa sobre autoreforma de la CSA, se ha estimulado la participación de las federaciones sindicales internacionales en el GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical), como parte de la alianza de trabajo existente, en el marco del Global Unions Américas.

Esta presencia de las Federaciones regionales en el GTAS necesita ahora ser desarrollada mediante el destaque de experiencias acumuladas por cada una. Es muy importante registrar el hecho de que en las federaciones se juntan tres ámbitos de trabajo: el mundial, el regional y el nacional, con muchas interacciones entre sí. Por ejemplo, los acuerdos marco globales/internacionales, en la medida que cubre a las filiales/sucursales en la región latinoamericana, son un instrumento de acción nacional para las organizaciones del sector allí afiliadas, en campos como la organización y negociación colectiva.

Asimismo, el enfoque centrado en las empresas multinacionales es totalmente

útil para ser aplicado respecto de las "multilatinas". Otro ejemplo en la misma dirección es el de la estrategia respecto de los trabajadores migrantes, que también tiene entonces una dimensión transnacional, incluyendo a situaciones nacionales en cuanto al país de origen y de destino. Además, las FSI colaboran con la autoreforma a nivel nacional mediante la promoción de su mismo enfoque integrador entre organizaciones de distintos subsectores, al desarrollar actividades formativas nacionales donde se encuentran todas sus afiliadas, o incluso al crear redes nacionales permanentes.

El eje sobre autoreforma también ofrece una tipología de colectivos no organizados o parcialmente organizados donde las FSI encuentran situaciones características de su sector. En el caso de ICM, el capítulo sobre trabajadores subcontratados conecta de forma directa con una característica central del sector construcción.

Avanzado hacia una tipología de colectivos no organizados, entre los cuales desta-





can dos situaciones típicamente vinculadas con el sector de la construcción: el de los trabajadores dependientes subcontratados, así como, en un sentido transversal, el de los trabajadores inmigrantes.

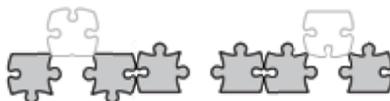
De lo anterior, ICM encuentra varios subejos en que es posible mostrar la experiencia acumulada por la Internacional, con todas las ventajas que tiene la interacción con otras organizaciones empeñadas en igual objetivo.

Concretamente:

1. la organización y negociación colectiva de los trabajadores subcontratados. Esta línea puede incluso proyectarse hacia los propios contratistas en pequeña escala, con los cuales encontrar puntos de contacto para una alianza de trabajo.
2. el aprovechamiento a nivel nacional de los acuerdos marco globales/internacionales, en lo que ICM es una de las FSI con un mayor número, catorce : Faber Castell, Hochtief, Skanska, Ikea, Ballast Nedam, Impregilo, Veidekke, Schwan-Satbilo, Staedler, Royal BAM Group, Volker Wessels, Italcementi, Wilkham, Pfeiderer Por su contenido, tales acuerdos pueden servir, y ya lo han hecho para estrategias en diversos capítulos de la autoreforma: promoción de la organización, relaciones laborales, condiciones y medio ambiente de trabajo, información y consulta, e incluso el tema mencionado en el punto anterior, ya que los acuerdos tienen cláusulas específicas. También se encuentran casos de un doble estándar según el de la filial: Faber Castell, ha tenido comportamientos positivos en Brasil, pero negativos en Costa Rica, donde no reconoce al sindicato y en cambio promueve el solidarismo. Otro ejemplo positivo ha sido el de Impregilo, que permitió crear un sindicato en Ecuador. En el plan de trabajo de ICM hasta 2013 se ha incluido la tarea

de implementar los acuerdos de Skanska, Lafarge y Faber Castell en América latina.

3. el trabajo en relación a las empresas multilatinas, mediante redes y grupos de trabajo, en camino a la firma de acuerdos marco, lo que ha quedado incluido en el plan de trabajo hasta 2013. Se ha tenido éxito en la firma de convenios colectivos en la mexicana Cemex y la colombiana Argos. Un trabajo especialmente importante es en relación a la chilena Arauco, centrado en la organización chilena, para la cual en 2009 se creó el Grupo Internacional de Trabajadores de Arauco (GITA), con cobertura de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. y la brasileña. También ICM trabaja (junto a ICEM y FITIM) en relación a otras multilatinas brasileñas: Odebrecht, Petrobras, Vale, y Weg (con una reunión conjunta en 2010).
4. el trabajo en relación a otras multinacionales con presencia importante en la región. caso destacado es el de la Red de Sindicatos de Empresas Multinacionales de Materiales de Construcción (creada en febrero 2011), que representa a trabajadores de Lafarge, Holcim y Ethex (que ya disponía de una red desde 2009), en filiales de Brasil, Chile, Argentina, Colombia, Ecuador y Perú, Brasil, con apoyo de ACV de Bélgica y CNV de Holanda. En estas tareas, ICM ha construido un acuerdo de trabajo con ISP y FITIM. Hay que tener también en cuenta que ICM ha creado la Red Global de Cemento (en 2007).
5. Si bien no se trabaja aún en América Latina sobre el tema migratorio, ICM tiene un gran antecedente en Europa: la creación del Foro de Migración, que impulsa la organización de los trabajadores migrantes transfronterizos, estableciendo acuerdos de reconocimiento mutuo de afiliación entre las organizaciones de los países emisores y receptores, extensivo a la negociación colectiva. Incluso se promueve el concepto de "membresía portátil".



UNIDAD REGIONAL DE LAS ORGANIZACIONES CAMPESINAS



José Luis Hernández,

secretario de relaciones de CIOAC, Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos-México y vicepresidente de relaciones de UNT, Unión Nacional de Trabajadores-México



Esta nota se basa en información institucional de CLOC y Vía Campesina

Los análisis sobre la organización de los trabajadores en América Latina y Caribe suelen no considerar al trabajo campesino y los pequeños productores de la agricultura familiar, siendo que ambos son parte importante de la clase trabajadora.

Ello es así, en buena medida, porque se pone el acento en el trabajo en relación de dependencia, en tanto forma predominante en las estructuras económico-sociales.

Sin embargo, existe una amplia experiencia de organización del trabajo campesino y de la agricultura familiar bajo distintas formas, incluyendo las propiamente sindicales.

Asimismo, se observa una fuerte internacionalización de estas organizaciones, en la medida que forman parte de estructuras sectoriales regionales y mundiales, a través de CLOC y Vía Campesina. Esta nota describe su estructura y pensamiento.

I. Origen y antecedentes

La CLOC se constituyó formalmente en un congreso realizado en Lima, en febrero de 1994, con la participación de 84 organizaciones procedentes de 18 países de América Latina y el Caribe. Ese fue un año emblemático para los movimientos populares de la región, por los signos de reactivación de las luchas sociales, particularmente en el campo, contra las políticas neoliberales. Se inicia con el levantamiento zapatista en Chiapas, México, para luego registrar el segundo levantamiento indígena en Ecuador, las marchas de los cocaleros en Bolivia, las movilizaciones por la reforma agraria en Paraguay, Guatemala y Brasil, entre otras manifestaciones.

En la convocatoria al Congreso fundacional se consideraba que con éste se iniciaba "una nueva fase en el proceso de unidad y lucha de los hombres y mujeres



del campo del continente”, reconociendo que una de las aspiraciones de las organizaciones del campo “ha sido la articulación de un espacio propio y autónomo, que contribuya a reforzar las luchas e impulsar la unidad y solidaridad de los trabajadores del campo”.

La CLOC es la culminación de iniciativas previas que suman veinte años. A lo largo de los años setenta, la lucha por la tierra en Latinoamérica trajo consigo la emergencia de nuevas expresiones organizativas, y la revitalización de otras existentes. Esta fuerza, sin embargo, terminaba por diluirse en el plano internacional al carecer de un espacio de confluencia, pues por diversas razones estas organizaciones habían optado por mantenerse al margen de las federaciones internacionales.

Con el propósito de superar este estado de dispersión y aislamiento, en los años ochenta tienen lugar varias iniciativas de acercamiento e intercambio entre organizaciones del campo. Entre ellas, el “Taller Andino de Intercambio de Experiencias en Educación y Comunicación de Organizaciones Campesino-Indígenas” en Quito 1987, donde –entre otras resoluciones- se acordó impulsar un mecanismo de coordinación regional y convocar a un segundo encuentro en Colombia, pero a nivel latinoamericano. Meses después, coincidiendo con esta última propuesta, el MST (Movimiento de los Trabajadores Sin Tierra) de Brasil se sumó a ella.

Ese impulso fue potenciado por la realización de la Campaña Continental 500 Años de Resistencia Indígena, Negra y Popular (1989-1992), convocada por organizaciones campesino-indígenas de la Región Andina y el MST. En el curso de los preparativos de este encuentro, al sopesar las implicaciones que se desprendían de la convocatoria que para entonces habían hecho los gobiernos de Iberoamérica para celebrar el “Encuentro de dos mundos” con motivo del V Centenario de la Llegada de Colón a tierras de América, se acordó darle un giro al evento para que sirviera más

bien como una plataforma de lanzamiento de una campaña continental en torno a los 500 Años. Su propósito: fue convertir el V Centenario de la conquista española. en el “inicio del autodescubrimiento de nuestra América y en un motivo de afianzamiento de la unidad de los oprimidos”.

La Campaña fue lanzada en Bogotá el 12 de octubre de 1989, pero fue en Sao Paulo (mayo 1990) donde realmente se sentaron las bases y el seguimiento de la campaña, en un encuentro auspiciado por el MST con las delegaciones campesinas e indígenas del continente, que habían llegado a su segundo congreso. En este marco, comenzó a publicarse el Bolefín Campesino-Indígena, y se inició la preparación de la actual CLOC.

En ese entonces los movimientos populares vivían momentos críticos por el impacto de las políticas neoliberales, por lo que la Campaña jugó un rol histórico: podría decirse que fue una respuesta pionera desde el campo popular al fenómeno de la globalización. Entre otras cosas, porque logró aglutinar como promotores a los sectores sociales tradicionalmente excluidos, bajo la premisa de “unidad en la diversidad”. Ello permitió entrelazar las acciones locales con las globales, contrarrestando el localismo que el neoliberalismo pretendía imponer a las demandas sociales. Además, se constituyó en un espacio de encuentro y de intercambio entre organizaciones afines y de otros sectores sociales, y generó un significativo movimiento de solidaridad internacional.

En términos tangibles, no solo consiguió anular el carácter festivo que el gobierno de España y sus pares del continente querían darle al V Centenario, sino que fue un crisol para el surgimiento de coordinaciones y articulaciones sectoriales. La CLOC es una de ellas, pero también se dio entre organizaciones indígenas, afrodescendientes, de mujeres, de derechos humanos, etc. En suma, la campaña no se agotó en sí misma, sino que abrió brechas hacia el futuro.

Sobre la base de esta experiencia, el proceso constitutivo de la CLOC adoptó un esquema organizativo descentralizado donde las coordinaciones nacionales se articulan regionalmente (Norteamérica, Centroamérica, Caribe, Región Andina y Cono Sur), teniendo como instancia de enlace (no de dirección) a una secretaria operativa. También se establecieron dos premisas claves de entendimiento para la coordinación: el reconocimiento y respeto de la autonomía de sus integrantes y la búsqueda de consensos como norma para la toma de decisiones.

Para un proyecto que plantea avanzar sobre la base de consensos resultaba un desafío establecer canales internos de interlocución. Más aún cuando hasta hace poco prácticamente no existía relación directa entre las organizaciones. Por lo demás, estas organizaciones no solo actuaban en realidades específicas y por tanto diversas, sino que también eran portadoras de sus particulares tradiciones de lucha, formas organizativas, metodologías y estilos de trabajo, plataformas reivindicativas, enfoques, etc.

En ese sentido se trata de un proceso que fue madurando a través de una serie de eventos, encuentros, visitas, intercambios de experiencias y puntos de vista, en tanto permiten que se tejan nuevos lazos de solidaridad, no solo en cuanto a un mayor respaldo y acompañamiento activo a sus respectivas luchas, sino también como partícipes de una lucha común. Y es que la unidad propuesta por la CLOC busca ir más allá de los acuerdos formales o compromisos políticos, para encontrarse en las luchas concretas. Lo que implica contar con organizaciones nacionales y de masas. Por ello el primer congreso fue concebido como un evento unitario, combativo, representativo y masivo; definiciones que justamente fueron recogidas como referentes para el desarrollo de la coordinación.

La primera reunión plenaria de la CLOC fue en Sao Paulo (marzo 1995), organizaba con apoyo del MST. Previamente, se desarrolló el I Curso Latinoamericano de Formación,

con la participación de 40 delegados de 15 países, en el cual se abordaron tanto cuestiones cruciales que la actual fase del capitalismo plantea al campo popular, y específicamente al sector agrario de Latinoamérica, como también aspectos de orden organizativo, pasando por la formulación de estrategias y alternativas. Por su parte, la plenaria hizo un balance de las luchas y esfuerzos unitarios impulsados en los diversos países, y se enfatizó en el desafío principal de organizar a quienes no están organizados, los cuales constituyen la gran mayoría.

CLOC se define actualmente como un espacio de estudio, reflexión, articulación y definición de los rumbos que los movimientos sociales del campo deben tomar como respuesta al proyecto capitalista.

II. Relación con Vía Campesina

El nacimiento de CLOC está vinculado con el de Vía Campesina (VC), fundada en 1993 como movimiento internacional de: campesinos, pequeños y medianos productores, mujeres rurales, indígenas, gente sin tierra, jóvenes rurales, y trabajadores agrícolas.

La amplia mayoría de organizaciones afiliadas a CLOC lo están también a VC. CLOC utiliza directamente la expresión "CLOC-VC" al presentarse (en su web y eventos públicos).

VC se define como un movimiento internacional de masas que agrupa a millones de campesinos y campesinas, pequeños y medianos productores, pueblos sin tierra, indígenas, migrantes y trabajadores agrícolas de todo el mundo, cuya vitalidad y legitimidad provienen de organizaciones campesinas a nivel local y nacional. Defiende la agricultura sostenible a pequeña escala como un modo de promover la justicia social y la dignidad. Se opone firmemente a los agronegocios y las multinacionales que están destruyendo los pueblos y la naturaleza.

VC tiene 150 organizaciones de 70 países, calculando una representación de 200 millones de trabajadores del campo. Utiliza una regionalización mundial, con oficinas





en Maputo (Mozambique), Bamako (Mali), Jakarta (Indonesia), Washington, Bruselas, Brasilia, Tegucigalpa, y Santo Domingo, Un Comité de Coordinación Internacional está integrado por dos representantes por región (un hombre y una mujer), que rota entre las oficinas, actualmente en Indonesia (hasta 2013), luego de haber estado en Bruselas y Honduras. Realiza Conferencias cada cuatro años, la primera en Mons (Bélgica, 1993), seguida por Tlaxcala, México (1996), Bangalore, India (2000), Sao Paolo, Brasil (2004), Maputo (2008).

VC es considerada hoy en día uno de los principales actores en los debates alimentarios y agrícolas. Es escuchada por instituciones como la FAO y el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y goza de un gran reconocimiento entre otros movimientos sociales desde el nivel local al nivel global.

La financiación del movimiento proviene de las contribuciones de sus miembros, de donaciones privadas y del apoyo financiero de algunas ONG, fundaciones y autoridades locales y nacionales.

III. Características de la CLOC

La CLOC utiliza actualmente la denominación CLOC-Vía Campesina. Realiza Congresos cada un mínimo de cinco años, el primero en 1994 en Sao Paolo, el segundo en 1997 en Brasilia (1997), el tercero en 2001 en Tlalpan (México), el cuarto en 2005 en Iximulev (Guatemala), y el quinto en 2010 en Quito.

Tiene oficinas de coordinación regional en Tegucigalpa, Brasilia y Santo Domingo,

una secretaria operativa en Quito, y comisiones de trabajo CLOC sobre Derechos Humanos, Comunicación, Asalariados Rurales, Seguridad Alimentaria, Plaguicidas, Formación, Mujer, con la tarea de recopilar información, ampliar la comunicación y monitorear las acciones conjuntas.

Se han constituido además Asambleas Continentales de las Mujeres del Campo y de la Juventud (en Quito se reunieron la IV y III). Las afiliadas de CLOC mantienen cuatro escuelas: Escuela Andina de Formación, Escuela de Formación de Mujeres del Cono Sur, Escuela de formación Política del MST, y Escuela Campesina Centroamericana. CLOC publica el boletín "La Tierra", y tiene un sitio web (www.cloc-vc.org).

Las organizaciones afiliadas a CLOC-Vía Campesina son actualmente 84. El anexo presenta un listado de 80, y el cuadro 1 su distribución por país. El mayor número de organizaciones está en Centroamérica-México (28), seguido de Cono Sur (19), Caribe (17) y Andina (16). Una parte de las afiliadas (15) lo están también a centrales y confederaciones nacionales, principalmente México (5), seguida por Bolivia y Perú (2), Argentina, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras y Nicaragua (1). Por fuera de CLOC, Vía Campesina también afilia a organizaciones de América del Norte: en USA, la NFFC (National Family Farm Coalition), el Border Farm Workers Project, la Florida Association of Farmworkers, la Rural Coalition, y la National Association of Latino Farmers and Ranchers Trade Association. En Canadá, la Union Pâysanne-Quebec, y la NFU (National Farmers Union).

Cuadro 1. Numero de afiliadas a CLOC por subregión

TOTAL	80	
Centroamérica y México	28	El Salvador, 9; México 7. Guatemala 4, Costa Rica 3, Honduras 2; Nicaragua 2, Panamá 1.
Cono Sur	19	Argentina 6, Brasil 5, Chile 3, Paraguay 4, Uruguay 1
Caribe	17	Rep. Dominicana 9, Haití 3, Belice 1, Cuba 1, Dominica 1, Grenada 1, St. Lucia 1, St. Vincent 1
Andina	16	Bolivia 5; Ecuador 4; Colombia 3; Perú 2; Venezuela 2.

En la región también se ha creado, en 2006, la CAOI, Coordinadora Andina de Organizaciones Campesinas, con sede en Lima, con 13 organizaciones de pueblos originarios. De estas organizaciones, cuatro son también afiliadas a CLOC (CCP y CNA de Perú, y CSUTCB y FMNCB-BS de Bolivia), Las restantes organizaciones son , por Perú: CONACAMI, Confederación Nacional de Comunidades del Perú, Unión de Nacionalidades Ayuaranas, COPUCA, Consejo de Productores Alpaqueros del N. de Ayacucho, ANAMESI, Asociación Nacional de Maestros de Educación Bilingüe Intercultural, FEMUCAY, y Federación de Mujeres de Yauli; por Chile, CITEM, Coordinadora de Identidades Territoriales Mapuches, por Bolivia, CANAMAQ, Confederación Nacional de Ayllus y Markas del Quelasuyu, por Ecuador ECURARUNARI, Confederación de las Nacionalidades y Pueblos Kichwas del Ecuador, y por Colombia, ONIC, Organización Nacional Indígena de Colombia.

Perspectivas de Vía Campesina y CLOC

Vía Campesina. VC se fundó en un momento en que las políticas agrícolas y la agroindustria se estaban globalizando y los campesinos necesitaban desarrollar una visión común y luchar por ella. Las organizaciones campesinas y de medianos productores también querían que se reconociese su voz y participar directamente en las decisiones que afectaban a sus vidas. Es un movimiento autónomo, pluralista y multicultural, sin ninguna afiliación política, económica o de cualquier otro tipo.

VC se fundamenta en un fuerte sentido de unidad y solidaridad entre pequeños y medianos productores agrícolas procedentes del Norte y del Sur. El principal objetivo del movimiento es hacer realidad la soberanía alimentaria y detener el destructivo proceso neoliberal. Se basa en la convicción de que las campesinas y los campesinos, incluyendo a los pequeños pescadores, pastores y pueblos indígenas, que constituyen casi la mitad de la pobla-

ción mundial, son capaces de producir alimentos para sus comunidades y alimentar al mundo de forma sana y sostenible. VC da un lugar especial a las mujeres, las que, según la FAO, producen el 70% de los alimentos mundiales pero están marginadas. El movimiento defiende sus derechos y la igualdad de género a todos los niveles y lucha contra todas las formas de violencia hacia las mujeres.

VC lanzó la idea de "Soberanía Alimentaria" en la Cumbre Mundial sobre la Alimentación de 1996. La idea fue creciendo y actualmente forma un movimiento popular global promovido por una gran variedad de sectores sociales tales como pobres urbanos, grupos medioambientales, grupos de consumidores, asociaciones de mujeres, pescadores, pastores y otros muchos. La soberanía alimentaria es el derecho de los pueblos a alimentos sanos y culturalmente adecuados, producidos mediante métodos sostenibles, así como su derecho a definir sus propios sistemas agrícolas y alimentarios. Desarrolla un modelo de producción campesina sostenible que favorece a las comunidades y su medio ambiente. Sitúa las aspiraciones, necesidades y formas de vida de aquellos que producen, distribuyen y consumen los alimentos en el centro de los sistemas alimentarios y de las políticas alimentarias, por delante de las demandas de mercados y empresas. La soberanía alimentaria da prioridad a la producción y consumo local de alimentos. Proporciona a un país el derecho de proteger a sus productores locales de las importaciones baratas y controlar la producción. Garantiza que los derechos de uso y gestión de tierras, territorios, agua, semillas, ganado y biodiversidad estén en manos de quien produce alimentos y no del sector empresarial. Así, la implementación de una auténtica reforma agraria constituye una de las prioridades del movimiento campesino. La soberanía alimentaria se presenta hoy en día como una de las repuestas más potentes a las actuales crisis alimentaria, de pobreza y climática.





CLOC. La primera consigna utilizada por los Congresos de la CLOC ha sido "Unidos en la defensas de la vida, la tierra, el trabajo y la producción", y "Contra el saqueo del capital y del imperio. Por la tierra y la soberanía de nuestros pueblos. América Lucha" (V).

CLOC defiende, como VC, el desarrollo de la solidaridad, la unidad en la diversidad entre las organizaciones miembros, las relaciones económicas de igualdad, de paridad de género, de justicia social, la preservación y conquista de la tierra, del agua, de las semillas y otros recursos naturales; la soberanía alimentaria; la producción agrícola sostenible y una igualdad basada en la producción a pequeña y mediana escala. Los campos son: Reforma Agraria, soberanía alimentaria y comercio, derechos humanos, biodiversidad y recursos naturales, agricultura sostenible, género, jóvenes, migración, laboral, coccaleros.

El V Congreso, donde participaron 52 organizaciones procedentes de 17 países, con 172 delegados, definió la coyuntura como "un nuevo período histórico de cambios que todavía no están muy claros, que se podrían definir como una etapa de crisis, compleja y muy difícil para toda la clase trabajadora en América Latina. Existe una hegemonía del capital, controlado por los bancos y por las grandes empresas transnacionales que buscan instalarse en el continente y seguir saqueando y explotando nuestras riquezas naturales, la energía, la telefonía, los minerales, el agua, la tierra, etc. Empresas transnacionales como Monsanto, Bunge, Cargill son las mismas en todo el mundo, explotando y expulsando comunidades enteras de sus tierras, campesinos, indígenas y afrodescendientes. Son parte de esa alianza del capital que impulsa ese modelo de producción llamado agronegocio, en donde predomina la industria agrícola mediante el uso intensivo de máquinas, producción de granos para la exportación, utilización de venenos y agrotóxicos, trabajo esclavo y sobreexplotación de los trabajadores y las trabajadoras. Quieren un campo sin campesinos, este modelo de agricultura industrial perversa es además el principal responsable

de la destrucción del medio ambiente y de la crisis climática que estamos viviendo, pues solo genera desigualdades sociales y económicas. Esta es la atmósfera en que estamos viviendo, que es de enfrentamiento permanentes entre dos proyectos en disputa: por un lado el proyecto del capital, insaciable en su ansia de acumular riquezas y explotar al pueblo, y por otro lado, el proyecto popular en construcción que se sostiene en otra base de desarrollo social, económico, cultural y de soberanía de los pueblos".

En este marco, los principales lineamientos han sido:

- Propiciar la integración regional latino americana.
- Fomentar el internacionalismo.
- Fortalecer la campaña por la No violencia en contra las mujeres.
- Potencializar la participación de la juventud en las organizaciones locales y nacionales.
- Fomentar la articulación campo-ciudad y el establecimiento de alianzas con otros sectores, promoviendo la participación de nuevas organizaciones nacionales. Articular intelectuales orgánicos en temas específicos.
- Rechazar la criminalización de las luchas sociales en algunos países.
- Impulsar a procesos permanentes de formación política de las bases.

En el campo económico:

- Defensa y promoción de la pequeña agricultura campesina, contribuciones a la conformación de modelos agrícolas alternativos.
- Combate permanente a los agronegocios y a los modelos de producción y consumo que fomentan.
- Formulación de respuestas al cambio climático, identificación de los responsables.
- Defensa de la biodiversidad, especialmente de la agrobiodiversidad campesina, garantizando el libre flujo de las semillas.
- Contribución a la configuración de otros modelos de desarrollo como parte de una propuesta regional, alternativos al modelo hegemónico, tomando elementos de propuestas como el Sumak Kausay de la cosmovisión indígena.

Cuadro 1. Numero de afiliadas a CLOC por subregión

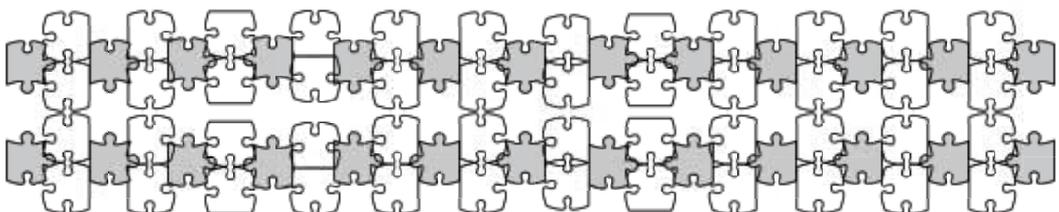
Argentina APENOC, Asociación de Pequeños Productores del Noroeste de Córdoba	
Argentina MOCASE, Movimiento Campesino de Santiago del Estero	
Argentina Unión de Campesinos Poriqjhú	CTA, Central de Trabajadores de la Argentina
Argentina CAI, Consejo Asesor Indígena	
Argentina MNCI, Movimiento Nacional Campesino e Indígena	
Argentina COCITRA, Coordinadora de Campesinos, Indígenas y Trabajadores Rurales	
Belice BAPO, Belice Association of Producer Organizations	
Bolivia CSCB/FTC	COB, Central Obrera Boliviana y CAOI, Coordinadora Andina de Organizaciones Campesinas
Bolivia Consejo Andino de Productores de Coca	
Bolivia CSUTCB, Confederación Sindical Unica de Trabajadores Campesinos de Bolivia	COB y CAOI
Bolivia FNMCB-BS, Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia "Bartolina Sisa"	
Bolivia MST, Movimiento de Trabajadores Sin Tierra	
Brasil MST, Movimento dos Trabalhadores Sem Terra	
Brasil MAB, Movimento dos Atingidos por Barragens	
Brasil MPA, Movimento dos Pequenos Agricultores	
Brasil MMC, Movimento de Mulheres Camponesas	
Brasil PJR, Pastoral da Juventude Rural	
Colombia ANUC-UR	
Colombia FENSUAGRO, Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria	CUT, Central Unitaria de Trabajadores
Colombia FENACOA, Federación Nacional de Cooperativas Agropecuarias	
Costa Rica MNC-CR, Mesa Nacional Campesina de Costa Rica	
Costa Rica UPA-Nacional, Unión de Productores Agropecuarios Nacional	
Costa Rica UNAG Unión Nacional de Productores Agropecuarios Costarricenses	CTCR, Central de Trabajadores de Costa Rica
Cuba ANAP, Asociación Nacional de Agricultores Pequeños	
Chile ANAMURI, Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas	
Chile CNA, Coordinadora Nacional Agraria	
Chile Confederación Ranquil	
Ecuador CNC, Confederación Nacional Campesina	





Ecuador FENACLE, Confederación Nacional de Organizaciones Campesinas Indígenas y Negras del Ecuador	Ha sido parte de la CEOSL, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres. Tiene relaciones con la CSE, Confederación Sindical Ecuatoriana de Trabajadores y Trabajadoras.
Ecuador CONFUNASSC, Confederación Unica Nacional de Afiliados al Seguro Social Campesino	
Ecuador FENOCIN, Federación Nacional de Organizaciones Campesino-Indígenas	
El Salvador ANTA, Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios	Estuvo afiliada a la UITA
El Salvador FECORACEN, Federación de Cooperativas de la Reforma Agraria Región Central	
El Salvador MPMR, Mesa Permanente de Mujeres Rurales	
El Salvador UNATA, Unión Nacional de Trabajadores Agropecuarios	CTD, Central de Trabajadores Democráticos
El Salvador FENACOPA, Federación Nacional de Asociaciones de Cooperativas de Producción Agropecuaria	
El Salvador FUNPROCOP, Fundación de Promotores de Cooperativas	
El Salvador FEDECOPADES, Federación de Asociaciones Cooperativas de Producción Agropecuaria	
El Salvador Asociación Agropecuaria Monte Ararat	
El Salvador AVEGSAL, Asociación de Veteranos de la Guerrilla Salvadoreña	
Guatemala CONIC, Coordinadora Nacional Indígena y Campesina	
Guatemala CUC, Comité de Unidad Campesina	
Guatemala CONAVIGUA, Coordinadora Nacional de Viudas de Guatemala	
Guatemala CNO, Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas	
Haití MPNKP, Mouvement Payizan Nasyonal Kongre Papay	
Haití TK, Tet Kole ti Peyizan Ayisyen	
Haití MPP, Mouvement Paysan de Papaye	
Honduras COCOCH, Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras Está integrado por las principales organizaciones campesinas de CTH, Confederación de Trabajadores de Honduras y de CUTH, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras: ANACH y ACAN, por la primera y CNTC y CODIMCA por la segunda	
Honduras CHMC, Confederación Hondureña de Mujeres Campesinas	
Islas Windword SWINFA, Association of Caribbean Farmer Está integrada por: Cane Farmers Association, de Grenada; WINFA, Dominica Local Branch, de Dominica; National Farmers Association, de St. Lucia; National Farmers Union de St. Vincent	
México CIOAC, Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos	UNT, Unión Nacional de Trabajadores.
México CCC, Central Campesina Cardenista	UNT
México CODUC, Coalición de Organizaciones Democráticas de Uniones Campesinas	UNT
México CNPA, Coordinadora Nacional Plan de Ayala	

México ANEC, Asociación Nacional de Empresas Comercializadoras de Productores de Campo	UNT
México FDCC, Frente Democrático Campesino de Chihuahua	
México UNORCA, Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Autónomas	UNT
Nicaragua ATC, Asociación de Trabajadores del Campo	Fraternal del FNT, Frente Nacional de Trabajadores
Nicaragua MAF, Mesa Agropecuaria y Forestal	
Panamá APEMEP, Asociación de Pequeños y Medianos Productores de Panamá	
Paraguay CONAMURI, Coordinadora Nacional de Organizaciones de Mujeres Trabajadoras Rurales e Indígenas	
Paraguay MCP, Movimiento Campesino Paraguayo	
Paraguay MCNOC, Mesa Coordinadora de Organizaciones Campesinas	
Paraguay OLT, Organización de Lucha por la Tierra	
Perú CCP, Confederación Campesina del Perú	CGTP, Confederación General de Trabajadores del Perú y CAOI
Perú CNA, Confederación Nacional Agraria	CGTP y CAOI. Es parte de CONVEAGRO,, frente agrario nacional Está afiliada también a UITA.
Rep. Dominicana CONAMUCA, Confederación Nacional de Mujeres Campesinas	
Rep. Dominicana FECAIMAT, Federación de Campesinos Independientes Mamá Tingó	
Rep. Dominicana CONFENACA, Confederación Nacional Campesina	
Rep. Dominicana MCCU, Movimiento de Campesinos Trabajadores "Las Comunidades Unidas"	
Rep. Dominicana ACALEN, Asociación Central de Agricultores Luz y Esperanza de Nagua	
Rep. Dominicana RETONO, Confederación de Organizaciones Campesinas y Barriales del Sur	
Rep. Dominicana FEDECARES, Federación de Caficultores del Sur	
Rep. Dominicana FEPROBOSUR, Federración de Productores del Bosque Seco	
Uruguay RMRU, Red de Mujeres Rurales de Uruguay	
Venezuela CANEZ, Coordinadora Agraria Nacional Ezequiel Zamora	
Venezuela FNCEZ, Frente Nacional Campesino Ezequiel Zamora	



RECONSTRUYENDO EL MOVIMIENTO SINDICAL CENTROAMERICANO



Comité Ejecutivo



La década de los noventa iniciaba en la región centroamericana los procesos democratizadores que daban fin a un período de conflictos civiles, represión militar, autoritarismo y marcada injerencia estadounidense, en términos de intervención militar en el istmo. Es justamente en medio de estos procesos de grandes reacomodos en la conformación de la correlación de las fuerzas políticas, que los gobiernos de turno aliados al empresariado nacional, iniciaron una serie de medidas neoliberales, permitiendo incrementar los niveles de inequidad, desigualdad y pobreza. Las políticas privatizadoras golpearon fuertemente a los pueblos centroamericanos, pero su mayor impacto se generó en el movimiento sindical.

En esta década se detiene el avance de las reivindicaciones del movimiento sindical, se desploman los sindicatos más representativos, se cooptan dirigentes sindicales y arrecia la campaña patronal antisindical,

teniendo éxito el empresariado y los gobiernos en la atomización y dispersión de los sindicatos representativos de los intereses de los trabajadores.

Los referentes del sindicalismo centroamericano en la región como COCENTRA y CTECA van decayendo a lo largo de los años noventa, extinguiéndose finalmente. Si bien quedaban todavía referentes regionales, estos eran de más bajo perfil y sin mayor accionar sindical en la región, como el caso de la CCT y la FSM.

Para el inicio del milenio, en la región centroamericana se carecía de un instrumento sindical regional que permitiera una articulación sindical. En el año 2000, se inician pláticas entre las fundaciones catalanas Pau i Solidaritat de CCOO y Josep Comaposada de UGT, con sindicatos históricos como el FNT (Frente Nacional de Trabajadores) de Nicaragua, la CUTH (Central Unitaria de Trabajadores de Honduras), la UNSITRAGUA (Unión Sindical

de Trabajadores de Guatemala), y en el caso de El Salvador ANTA (Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios) y STISSS (Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social), en conjunto con la FUNDASPAD (Fundación Salvadoreña para la Democracia y el Desarrollo Social). A partir de estas pláticas se inicia un proceso que trata de generar mecanismos de articulación.

Así, en 2001, se lanza la Plataforma, conformada por organizaciones de El Salvador, Guatemala, Nicaragua, a las que, en 2003-4, se incorporan otras de Costa Rica y Panamá.

Actualmente la PSCC está integrada por 28 organizaciones sindicales y sociales amplias, que representan 147 organizaciones de segundo y primer nivel, y más de dos millones de trabajadoras y trabajadores en la región centroamericana, en todos los gremios y sectores de la actividad económica en cada país. El anexo presenta el detalle de las organizaciones integrantes, con datos aproximados ya que se está en la fase de construcción de un verdadero registro con datos oficiales de la PSCC.

La PSCC no nace como una estructura sindical, sino como una agenda de lucha que pretende unificar el accionar sindical. La estructura de coordinación política responde justamente a este espíritu, es flexible y al mismo tiempo produce una conducción político sindical colectiva para la región, dejando de lado los aparatajes del burocratismo sindical, y renovando el sentido de apropiación e identidad de las organizaciones que lo conforman.

La PSCC tiene un comité ejecutivo integrado por los coordinadores de mesas nacionales. También tiene un coordinador regional. Con ello, la estructura sindical regional se supedita a la decisión de las mesas nacionales, no haciendo injerencia en las problemáticas o decisiones que las organizaciones miembros de la PSCC realizan. Lejos de ello, son las mesas nacionales quienes llevan sus decisiones al comité

ejecutivo. Por esta vía se realizan aportes sobre el rumbo a llevar, abonando así a la discusión del movimiento sindical centroamericano y su futuro en la construcción de una nueva Centroamérica.

La estructura de la PSCC no está escrita en piedra, por el contrario las coyunturas y las necesidades propias la han ido modificando, se han creado nuevos espacios como las Comisiones de Equidad de Género, las cuales funcionan en cada una de las mesas nacionales.

Este instrumento, que se ha ido construyendo y consolidando, tiene como visión ser el referente articulador del Movimiento Sindical y Social de la región, fuerte y permanente capaz de convertirse en uno de los principales impulsores de la transformación integral de Centroamérica y su proceso de Integración. Estamos conscientes que solo la interacción de este referente con la base y el pueblo en cada uno de nuestros países es lo que nos permitirá avanzar en las reivindicaciones históricas del movimiento sindical centroamericano, y por tanto nuestra misión es ser un instrumento de lucha, que ante la implementación e impacto negativo del modelo neoliberal, defiende y vela por los derechos humanos laborales y los intereses de la clase trabajadora, en la búsqueda de la construcción de un modelo alternativo.

Desde un primer momento, la PSCC se planteó como tarea la reconstrucción de la identidad sindical en la región. Asimismo, también se dió el espacio, dentro de los primeros consejos directivos y encuentros sindicales regionales, para la discusión sobre las propias limitaciones del movimiento sindical existente y por tanto los retos necesarios a superar.

La PSCC ha definido los Valores y Principios Sindicales rectores del accionar de sus organizaciones: 1. Solidaridad de clase, 2. Unidad en la Acción y en la Lucha, 3. Cooperación y relaciones Sur-Sur, 4. Transparencia de acción y discurso, 5. Pluralismo y respeto mutuo, y 6. Mística y disciplina sindical.





Los Ejes Estratégicos son: 1. Proceso Alternativo de la Integración Centroamericana, 2. Promoción, Defensa y Restauración de los Derechos Humanos Laborales, 3. Incidencia en la Problemática Política, Social y Económica, y 4. Fortalecimiento y articulación del Movimiento sindical y social centroamericano. Los ejes transversales son: a. Equidad de Género, b. Trabajadores por Cuenta Propia, c. Medioambiente, d. Migrantes, y, e. Perspectiva de Lucha de Clases.

Las organizaciones sindicales recapacitamos en que no podíamos ser lumbreras de la calle y oscuridades de nuestros propios hogares y por tanto, era necesario impulsar estos valores no solo hacia afuera, sino también hacia el interior de nuestras organizaciones. La solidaridad de clase, tan necesaria para hacer avanzar en la lucha, para nosotros como PSCC se basa fundamentalmente en la clara identidad sindical y la eliminación de aspiraciones y actitudes arribistas de las dirigencias, haciendo que éstas tengan comunicación y enlace con su base, para no perder el rumbo y la visión de clase.

La construcción de la PSCC nos ha hecho y permitido no solo reflexionar y revisar nuestro accionar sindical, sino también generar discusión y análisis, que es lo que nos lleva a elevar los niveles del planteamiento sociopolítico del sindicalismo. Esto no ha sido una tarea fácil para nuestro referente, ya que en él conviven una serie de pensamientos. La discusión y análisis sin lograr el arribo a posiciones o acuerdos, pueden ser vanas. Aquí es justamente donde se ha puesto a prueba la voluntad política sindical de construir sindicalismo en la región. Esto ha implicado la madurez y voluntad político sindical, en donde podemos encontrar rasgos o métodos de trabajo distintos en cada país, pero ponemos delante de nosotros lo más importante: el interés de nuestra clase. Ello nos ha permitido avanzar de forma cohesionada e ir consolidando cada vez más nuestra estructura.

La visión sindical que la PSCC impulsa y desarrolla es la de un sindicalismo sociopolítico, que tiene una responsabilidad más allá de la agenda laboral, con la transformación de nuestras sociedades, por unas más justas y equitativas y por tanto estamos conscientes, que solo como espacios sindicales no podremos llevar tan importante tarea.

El involucramiento de otros sectores organizados no tradicionales, en la lucha sindical ha sido uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de la política de alianza de la PSCC. La región ha venido teniendo una serie de cambios en la conformación de nuestras economías: el mercado laboral ha modificado las relaciones laborales y debilitado las relaciones formales de trabajo; por medio de la tercerización se han ido desdibujando los verdaderos patronos y los verdaderos trabajadores, asumiendo en muchos casos las empresas contratantes total desconocimiento de la situación y condiciones de los trabajadores.

El sector informal de la economía ha venido en crecimiento, constituido por cuenta propia y microempresas, cuyas pequeñas ventas que más responden a una economía de subsistencia. El sector llega a dar mayor empleo en algunos países, rondando entre el 35% y el 60% en la región centroamericana. Por ello, este sector ha sido prioritario para la PSCC en cuanto a su organización, porque también son trabajadores pero en total abandono por parte del estado que solo da la espalda a sus necesidades básicas y fundamentales y a las cuales tienen derecho, como la salud, la seguridad social, la educación entre tantos otros.

Para la PSCC, las alianzas fundamentales están en la propia clase trabajadora, independientemente del sector de la economía (públicos, privados, maquilas, campesinos, trabajadores por cuenta propia, jóvenes, etc.), y por ello la organización sindical debe tener la adaptabilidad en su estructura para salir al encuentro de las demandas reivindicativas de estos sectores y saber acompañarlas, para así también

ANEXO

I. MESA NACIONAL DE GUATEMALA

Coordinadora Nacional: Luis Lara, FNL, SNTSG

1. FNL, Frente Nacional de Lucha
2. UNSITRAGUA, Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala
3. Organizaciones fraternas a la mesa nacional: Plataforma Agraria, Foro de Jueces

II. MESA NACIONAL DE HONDURAS

Coordinadora Nacional: José Luis Baquedano, CUTH

1. CUTH, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
2. CGT, Confederación General de Trabajadores
3. CTH, Confederación de Trabajadores de Honduras
4. Organizaciones fraternas a la mesa nacional: Frente Nacional de Resistencia Popular – FNRP

III. MESA NACIONAL DE EL SALVADOR

Coordinadora Nacional: Jaime Rivera, FSS, STSEL

1. FSS, Frente Sindical Salvadoreño
2. Organizaciones fraternas a la mesa nacional: Concertación Popular por un País sin Hambre y Seguro – CONPHAS; Movimiento Patria para Todos, MPT

IV. MESA NACIONAL DE NICARAGUA

Coordinadora Nacional: José Antonio Zepeda, FNT, ANDEN

1. FNT, Frente Nacional de los Trabajadores
2. ATC, Asociación de Trabajadores del Campo
3. CUS, Confederación de Unidad Sindical
4. Organizaciones fraternas a la mesa nacional: Coordinadora Social

V. MESA NACIONAL DE COSTA RICA

Coordinadora Nacional: Edgar Morales, ANEP

1. Asociación Nacional de Empleados Públicos, ANEP

2. Asociación de Empleados del Instituto Costarricense de Electricidad, ASDEICE

3. Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA, SINTRAJAP

4. Unión Nacional de Empleados de la Caja, UNDECA

5. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Pública y Privada, SITEPP

6. Federación Nacional de Campesina, FENAC

7. Coordinadora Sindical Del Sur, COSUR

8. Asociación unión agraria tierra y desarrollo de Sarapiquí, AUATDSA

9. Confederación de Sindicatos Bananeros de Costa Rica, COSIBA

10. ANAMAR

11. ANPE

12. SITRAP

13. Organizaciones fraternas a la mesa nacional: CSJMP, Central Social Juanito Mora Porras

VI. MESA NACIONAL DE PANAMA

Coordinadora Nacional: Carlos Obaldía, SUNTRACS

1. Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción y Similares, SUNTRACS

2. Centro de Investigación y Docencia de Panamá, CIDPA

3. CSAP

4. Federación de la Industria Textil, FIT

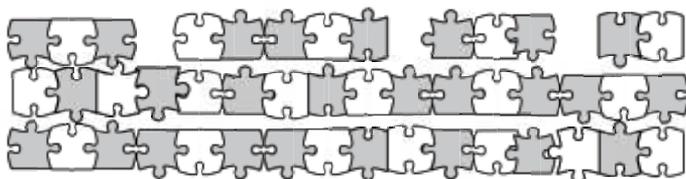
5. SITRACOMM

6. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, STIVA

7. Sindicato Unión de Trabajadores de Restaurantes, Refresquerías y Afines de Panamá, SUTRRAP

8. Organizaciones fraternas a la mesa nacional: Confederación Nacional Unitaria Sindical, CONUSI

Frente Nacional por la Defensa de los Derechos Económicos y Sociales, FRENADESOS



UNIDAD SINDICAL EN EL CONO SUR: LA FUSIÓN DEL CSTS CON LA CCSCS



Cicero Pereira da Silva,
secretario adjunto de la Secretaria Internacional para las Américas de UGT
y ex Presidente del CTCS

Waldir Vicente de Barros,
secretario de la CCSCS y Secretario de Políticas Públicas de la UGT,
Unión General de Trabajadores

214



En agosto de 2011 se concretó formalmente la fusión entre la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) y el Consejo de Trabajadores del Cono Sur (CTCS) en la sede de la central sindical uruguaya, PIT-CNT, en Montevideo, durante una reunión plenaria de la Coordinadora.

En esa oportunidad, se señaló que esto era lo que faltaba para consolidar la unidad sindical Internacional de la subregión, siguiendo lo ocurrido en América Central, ya que el Cono Sur tendrá una sola representación.

La afinidad de propuestas y de proyectos de ambas entidades de coordinación regional las llevaron a decidir una fusión de estos organismos, bajo el nombre de la CCSCS, con su presente reglamento y estructura .

Durante toda la década pasada, ambos organismos venían desarrollando acciones políticas unitarias.

El CTCS había sido creado en 1979, agrupando centrales sindicales afiliadas o fraternales de la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores), así como corrientes internas de esa tendencia socialcristiana en otras. A su vez, el Consejo era el órgano político del INCASUR (Instituto de Capacitación Sindical del Sur), nacido como una iniciativa para acompañar la inserción de los trabajadores en el proceso de integración de la Cuenca del Plata.

Hasta 2007, eran miembro cinco centrales: tres por Brasil, la CAT (Central Autónoma de Trabajadores) de Brasil, la SDS (Social Democracia Sindical) y la CNPL (Confederación Nacional de Profesionales Liberales), una por Chile, la CAT (Central Autónoma de Trabajadores) de Chile, y tres por Paraguay, la CNT (Confederación Nacional de Trabajadores) CPT (Central Paraguaya de Trabajadores), y CGT (Confederación General de Trabajadores). Asimismo,

mo, estaban integrados también el CCAS (Consejo Coordinador de Acción Sindical, dentro de la CGTRA (Confederación General de Trabajo de la R. Argentina), ASU (Acción Sindical Uruguaya), dentro del PIT-CNT, y CRISOL (Corriente de Renovación Independiente y Solidaridad Laboral)

El Consejo entró en una etapa diferente a partir de la incorporación de la CMT (Confederación Mundial del Trabajo) a la CSI (Confederación Sindical Internacional), lo que significó el ingreso en 2006 de casi todas las centrales a ésta y a la CSA, en el plano regional: la CAT de Chile, CNT y CPT de Paraguay, y CAT, SDS y CNPL de Brasil. Casi inmediatamente (en 2007), estas dos últimas se fusionaron con la CGT (Confederación General de Trabajo), en la nueva UGT.

En este nuevo escenario, por entender y reconocer el protagonismo político de la CCSCS, el Consejo autorizó a sus afiliadas a tener una doble afiliación, lo que fue efectivizado por CAT Chile y CNT.

La CCSCS fue creada en 1986, como un órgano político de coordinación sindical, con el apoyo de la CIOSL y la ORIT, e inicialmente con la cooperación sindical internacional de la FNV holandesa. Luego de diversas etapas de incorporación, incluyendo la recién descrita, la Coordinadora está integrada actualmente por 13 centrales sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Como resultado, la CCSCS tiene actualmente 13 miembros: por Argentina CGTRA y CTA, por Brasil CUT, Forca Sindical, UGT, CTB y CGTB; por Chile CUT y CAT; por Paraguay, CNT, CUTA y CUT, y por Uruguay, PIT-CNT. Además de las provenientes del CSTS, los miembros recientes son las brasileñas CTB y CGTB, incorporadas en 2009. En su inicio, y por varios años, también fue miembro la COB boliviana.

El objetivo primordial de la CCSCS en el momento de su fundación fue defender la democracia y los derechos humanos luchando contra los regímenes autoritarios

que todavía subsistían en la región (en Chile y Paraguay) y articular una acción conjunta contra la deuda externa y sus efectos sobre las economías de los países del Cono Sur.

A finales de 1990, la CCSCS aprobó, como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad del rol protagónico que las centrales sindicales debían tener en la integración económica y social del cono sur. En esa fecha, apenas comenzaban a entrar en vigencia los acuerdos bilaterales que involucraban a Argentina, Uruguay y Brasil.

Cuando los gobiernos realizaron el Tratado de Asunción, en marzo de 1991, la CCSCS ya había empezado a formular propuestas para el MERCOSUR acompañando desde el inicio el proceso de integración. En ese sentido, acompañó a sus organizaciones miembro en la participación sindical en los Grupos de Trabajo del MERCOSUR, el Foro Consultivo Económico y Social (desde 1996) y las instancias vinculadas a la Declaración Sociolaboral (desde 1998).

También elaboró una propuesta de Carta de Derechos Fundamentales, luego de que el MERCOSUR tomara esta iniciativa, la que fue dejada en suspenso dos años después, cuando el Protocolo de Ouro Preto el cual encierra las bases de un proceso de transición e integración, definiendo los pasos y medidas para la consumación de la Zona de Libre Comercio e Implantación de la Unión Aduanera.

En 1997, la CCSCS propuso la creación de un Observatorio sobre el Mercado de Trabajo, organismo técnico de gestión tripartita que fue aprobado ese mismo año, y está a cargo de representantes de Brasil desde 1999 (luego de dos años en Argentina).

En diciembre 1999 se realiza la primer Cumbre Sindical del MERCOSUR.

Para los años 2002/2003 la CCSCS redefinió el trabajo sectorial orientando el mismo en dos planos:

- Coordinación estrictamente sectorial. En esta línea de trabajo se establece la prioridad del seguimiento y operación política



sobre empresas multinacionales con alto poder de incidencia en la economía regional con el objetivo de alcanzar convenios colectivos supranacionales

- Coordinación intersectorial. En este plano, se creó la Comisión de Desarrollo Productivo integrada por los sectores sindicales de industria, agroindustria e infraestructura y que tiene como su objetivo central la elaboración de propuestas concretas de desarrollo productivo para la región a presentar ya sea a la sociedad en su conjunto, ya sea en los ámbitos formales del MERCOSUR.

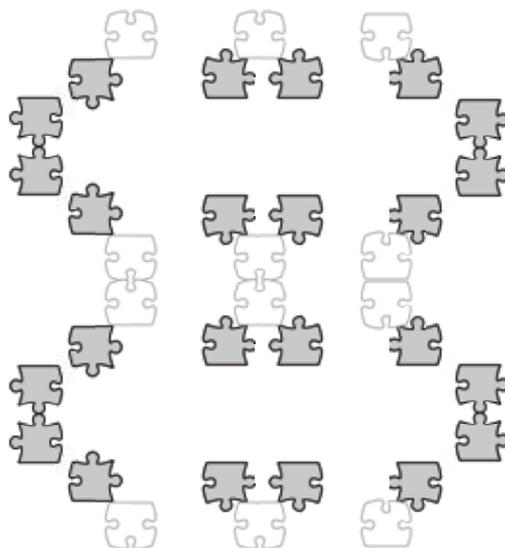
La CCSCS coordina las actuaciones de las centrales sindicales frente a los procesos de negociación y los acuerdos de integración, promoviendo el encuentro y el diálogo, y documentando además el trabajo de las diferentes Comisiones Sectoriales integradas por representantes de diversos sectores.

La coordinadora es organizada por una Secretaria General, una Secretaria Técnica y Comisiones Sectoriales y Temáticas, las cuales son: Textil / Vestimenta, Banca, Comercio, Construcción y Madera, Educa-

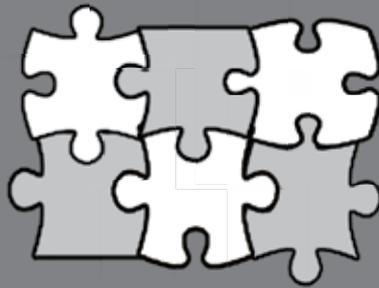
ción, Energía, Metal, Petroquímicos y Químicos, Salud, Telecomunicaciones, Transporte aéreo

También está integrada por Comisiones: de Mujeres, de Jóvenes, de Seguridad Social, de Erradicación del Trabajo Infantil, de Desarrollo Productivo, de Migraciones, de Acompañamiento al Acuerdo UE-Mercosur, y de Medio ambiente.

Como una sola organización, la CCSCS seguirá actuando en las esferas institucionales y políticas del Mercosur, teniendo como principal objetivo fortalecer la organización autónoma e independiente de los trabajadores y trabajadoras; contribuir para el avance de la integración productiva y solidaria; trabajar para tornar a la Declaración Sociolaboral en un instrumento con eficacia jurídica y que contemple los derechos laborales fundamentales; defender y contribuir para que los gobiernos garanticen la vigencia de una política de derechos humanos y sustentabilidad ambiental y social en nuestros países y en Latinoamérica.



II.2
ESTRATEGIAS
NACIONALES



Argentina

CGTRA, Confederación General del Trabajo de la R. Argentina

EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE TRABAJO DECENTE (EMTD): LA ESTRATEGIA DE LA CGTRA PARA LA PROMOCION DEL TRABAJO DIGNO



CGTRA-EMTD

218



Procesos de autoreforma sindical

I. La descomposición del modelo neoliberal en Argentina

El concepto de Trabajo Decente lanzado en 1998 por la OIT se transformó en un llamado de atención en momentos de plena hegemonía del neoliberalismo con su secuela de sufrimiento para la mayoría de la población mundial y la pérdida de millones de puestos de trabajos. La promoción de este concepto en una coyuntura tan desfavorable, puso de manifiesto el reconocimiento de que es el trabajo, el que genera riqueza, el que favorece la inserción en la vida comunitaria, construye el progreso social de los países y permite acceder a sus ciudadanos a una vida digna.

Argentina en dicho período fue uno de los países promotores del paradigma neoliberal, aún cuando desde los inicios de la década del '90 se hicieron visibles los efectos perniciosos de este modelo, no solo en materia de desempleo y pobreza, (Gráfica 1) como en la desindustrialización y preprimarización de la economía, la in-

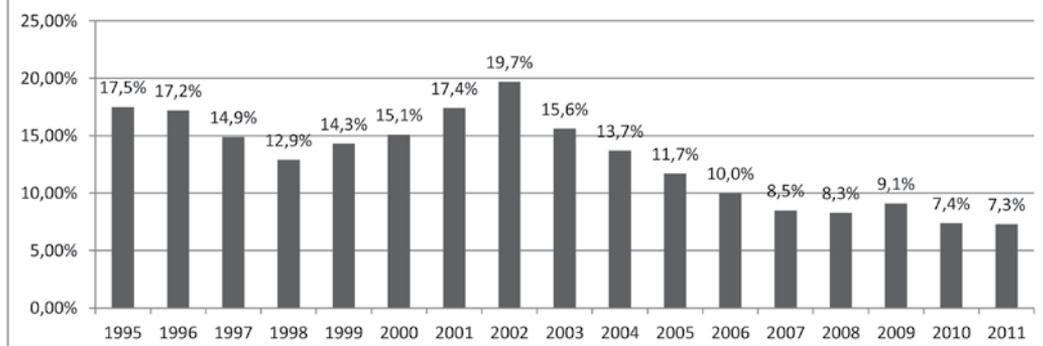
formalidad laboral y precarización. Este paradigma tuvo como principales víctimas a los trabajadores y atacó desde sus inicios a las organizaciones sindicales.

La posibilidad de acceso a un trabajo decente para todos y todas, la promoción del diálogo social, la protección social universal, las políticas de promoción de empleo y el respeto de las normas internacionales del trabajo, constituyeron y constituyen para el movimiento obrero argentino los objetivos permanentes de la acción sindical.

Una de las tareas que el sindicalismo profundizó fue la recomposición de sus filas a través tanto de la sindicalización, la libertad sindical, la negociación colectiva y un fortalecimiento de la relación con toda la sociedad civil. El neoliberalismo había sido exitoso, al igual que en toda la región, en la estigmatización de la actividad gremial y de toda forma de acción colectiva. El individualismo y la mercantilización de las relaciones laborales

Gráfico 1: Argentina -Tasa de desocupación en porcentajes de PEA (1994-2011)

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC



atravesaron por lo menos dos generaciones, provocando una desafiliación masiva a los partidos políticos, a los sindicatos, y a toda modalidad de organización social con fines públicos. Revertir esa tendencia era una tarea urgente e ineludible para los y las dirigentes sindicales.

II. El Programa de Trabajo Decente en Argentina

Desde el 2003, la Argentina en forma tripartita y con el impulso de la OIT desarrolla un amplio programa de Trabajo Decente. El primer Plan Nacional de Trabajo Decente (2005-2007) (PNTD) coadyuvó a la instauración de políticas colocando al Trabajo Decente como eje central del modelo de desarrollo. Los actores sociales –empleadores y trabajadores– instaron a que este Programa fortaleciera las áreas de Ministerio de Trabajo que habían sido “desmanteladas” por la aplicación de ajustes estructurales en los años 90. Los avances en la situación económica y social de la Argentina fueron notables. En el período 2004-2011 el crecimiento del Producto Bruto Interno fue del 8,5% anual de promedio. Se crearon casi 4 millones de puestos de trabajo, reduciendo la tasa de desocupación desde 19,7% en el 2002 a 7,4% en el 2011. La República Argentina mostró que poniendo en práctica las recomendaciones del Trabajo Decente, apostando al proceso de reindustrialización

y al mercado interno se podía salir rápidamente de la crisis.

La evaluación del primer Plan Nacional de Trabajo Decente (PNTD) presentó una serie de sugerencias y recomendaciones que han servido como soporte en la elaboración del segundo Plan de Trabajo Decente País Argentina –PTDP– 2008-2011, el cual se elaboró, se ejecutó y evaluó en forma tripartita.

Los programas de trabajo decente por país (PTDP) significan una herramienta que, a partir de la gestión basada en resultados, permite concentrar esfuerzos en un número limitado de prioridades durante un lapso determinado, integrando diversos ámbitos técnicos, medios de acción y fuentes de financiación en apoyo de un solo programa. El PTDP define, por otra parte, lo que la OIT –en acuerdo con los mandantes nacionales (gobierno y representantes de trabajadores y empleadores)– se propone realizar en el país, permitiendo así la evaluación objetiva de la consecución de los resultados previstos. La diversidad de problemas a atender demostró que la tarea conjunta permitiría por un lado influir en la corrección del déficit de Trabajo Decente, como así también delinear propuestas y orientaciones para su implementación. El Programa de Trabajo Decente debía materializarse nacionalmente; de allí la necesidad de una participación orgánica de los trabajadores





organizados en el diálogo social y político para su concreción. La CGTRA se puso al frente en la tarea de estudiar, proponer, debatir y monitorear las políticas económicas y laborales que debían influir en la aplicación de estos programas.

III. El Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (EMTD) de la CGT

El EMTD surge como iniciativa de la Secretaría de Relaciones Internacionales, que conduce el compañero Gerardo Martínez y fue aprobado por el Consejo Directivo de la CGTRA en noviembre de 2006. El EMTD constituye un espacio de reflexión sobre el trabajo decente y todas sus dimensiones. El EMTD tiene como función "federalizar" el trabajo decente a todas sus regionales, construyendo de forma democrática una plataforma sindical orientada al trabajo digno.

El EMTD posee entre sus objetivos la elaboración de una Plataforma Político-Sindical sobre diversas dimensiones del Trabajo Decente. Su metodología de acción es la creación de EMTD en las 24 provincias, donde son los propios trabajadores en sus localidades los que instalan una programa sindical que además del los temas tradicionales donde el sindicalismo ya tiene una larga tradición (salud laboral, negociación colectiva, derecho al trabajo), se le suman radios de acción como es la sindicalización de jóvenes, inserción plena de las mujeres sindicalistas, trabajadores informales; y nuevos tópicos de reflexión y actividad sindical, como son el impacto de las nanotecnologías en los procesos de producción, cambio climático, instrumentos tributarios y fiscales para la mejora en la distribución del ingreso. Si bien, el programa incluye un proceso de reflexión y formación sindical, los contenidos son diseñados por las/os dirigentes/as participantes en las provincias, de acuerdo a sus realidades y necesidades locales y la coordinación nacional del EMTD.

El EMTD depende orgánicamente del Secretariado Nacional, es conducido por la Secretaría de Relaciones Internacionales, en virtud de su vinculación y participación

orgánica y oficial con la OIT y articula sus actividades con las demás Secretarías.

El EMTD está conformado por representantes sindicales, dirigentes/es, asesoras/es y profesionales, de varias organizaciones confederadas en la CGTRA, que aportan su visión y experiencia sobre la agenda sindical. Su horizontalidad, junto con su federalismo y pluralismo, constituye, a nuestro entender, la mayor virtud de este espacio.

El EMTD tiene a su cargo funciones de investigación, formación, información, seguimiento, monitoreo y propuestas en relación a la marcha del Plan de Trabajo Decente País en el marco del Programa de Trabajo Decente de la OIT. A estos efectos está en contacto permanente con la Oficina de la OIT Buenos Aires y los representantes de ACTRAV.

El EMTD también se vincula con las estructuras del Estado nacional que directa o indirectamente tengan relación con la promoción y creación de trabajo decente en nuestro País, en particular con los Ministerios de Economía, Trabajo Empleo y Seguridad Social.

El EMTD viene realizando desde su fundación seminarios, talleres, reuniones técnicas, conferencias, cursos, campañas y publicaciones para la difusión del Trabajo Decente.

En sus primeros dos años de vida (2006-2008) el desafío del EMTD fue la construcción de capacidades en los asesores, dirigentes, técnicos, delegados/as para la elaboración de una Plataforma Sindical para la Promoción del Trabajo Decente. El mecanismo que se instrumentó fue la creación de grupos de trabajo en temas específicos, de acuerdo a los intereses y conocimientos de los compañeros y compañeras del EMTD. De esa forma se constituyeron 13 grupos de Trabajo.

Actualmente el EMTD cuenta con la participación activa de cincuenta organizaciones sindicales afiliadas a nuestra central. Toda la información de nuestro equipo es pública a través de la página web: www.cgtrainternacional.com.ar.

Grupos de trabajo del EMTD

1. Igualdad de oportunidades y género.	2. Salud, Seguridad, Ambiente y Cambio Climático	3. Políticas de empleo y mercado de trabajo.
4. Distribución del ingreso.	5. Juventud.	6. Migraciones.
7. Seguridad social.	8. Diálogo social y negociación colectiva.	9. Erradicación del trabajo infantil.
10. Educación obrera y formación profesional.	11. Responsabilidad social empresaria y social.	12. Economía informal y trabajo no registrado.
13. Mercosur		

IV. La Plataforma Sindical para el Trabajo Decente del EMTD

La Plataforma elaborada por el EMTD y convalidada por los compañeros y las compañeras de las provincias fue presentada y aprobada por el Consejo Directivo de la CGT. Los contenidos de la misma, exceden largamente este artículo de presentación. Basta enumerar que nuestra central entiende que existen en nuestra nación muchas asignaturas pendientes para lograr la igualdad y la justicia social. En primer lugar, la necesidad de atender los núcleos de pobreza y marginalidad que el crecimiento económico por sí mismo no logra incluir. El grupo más perjudicado ha sido sin duda el de los y las jóvenes. Seguidamente, la Plataforma sindical define su estrategia a partir de los siguientes pilares: a) la promoción del trabajo decente como estrategia de erradicación del trabajo y explotación infantil, b) el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de empleadores para una eficaz intervención en la articulación de políticas de empleo, c) la promoción de la seguridad y salud laboral, d) la ampliación de la formación profesional y la educación sindical, entendida a la vez como la inclusión de los derechos laborales en los programas educativos y la formación a los cuadros y dirigentes sindicales. e) La CGTRA insta a la creación de ámbitos permanentes e Institucionales de Diálogo Social, desar-

rollar la promoción de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva. La adopción de consensos precisa fortalecimiento de los actores dentro del sistema de relaciones laborales para que el diálogo social llegue a buen puerto, es imprescindible dotarlo de "institucionalidad", debe haber un marco normativo basado en relaciones de confianza, compromiso y respeto entre las partes.

Finalmente, el Programa del EMTD consensuado enfatiza las políticas destinadas a la juventud, la igualdad y promoción de género, la inclusión de los derechos de los trabajadores migrantes y la libre circulación de trabajadores y trabajadoras.

El EMTD muestra con orgullo que a lo largo de cuatro años recorriendo el país, ha creado 11 EMTD provinciales, y ha formado a 1127 delegados/delegadas, asesores/as y dirigentes sindicales en todas las dimensiones de trabajo decente. Los compañeros y compañeras generaron en sus provincias una renovada agenda sindical, donde además de los temas clásicos del gremialismo, los sindicatos confederados desarrollan acciones en temas relevantes como cambio climático y desarrollo sustentable, nanotecnologías, juventud, género, trabajadores/as migrantes, distribución del ingreso, pero sobre todo –como se desarrollará en el próximo acápite– informalidad y precariedad laboral. El anexo presenta un detalle de las actividades.





V. Nuestros desafíos sindicales

El recorrido por el interior del país puso de manifiesto la mayor demanda y preocupación de los trabajadores y trabajadoras: la informalidad y precariedad laboral, que constituyen los problemas más acuciantes para millones de trabajadores y trabajadoras argentinos/as.

La informalidad laboral es un fenómeno heterogéneo, complejo, multidimensional, y constituye la asignatura pendiente por excelencia en la Argentina. El EMTD prioriza en su política sindical la incorporación de los compañeros y compañeras que quedaron excluidos bajo el paradigma neoliberal. Estos compañeros y compañeras sumaban en la Argentina del 2003 casi la mitad de la mano de obra (44.27%). (Gráfica 2)

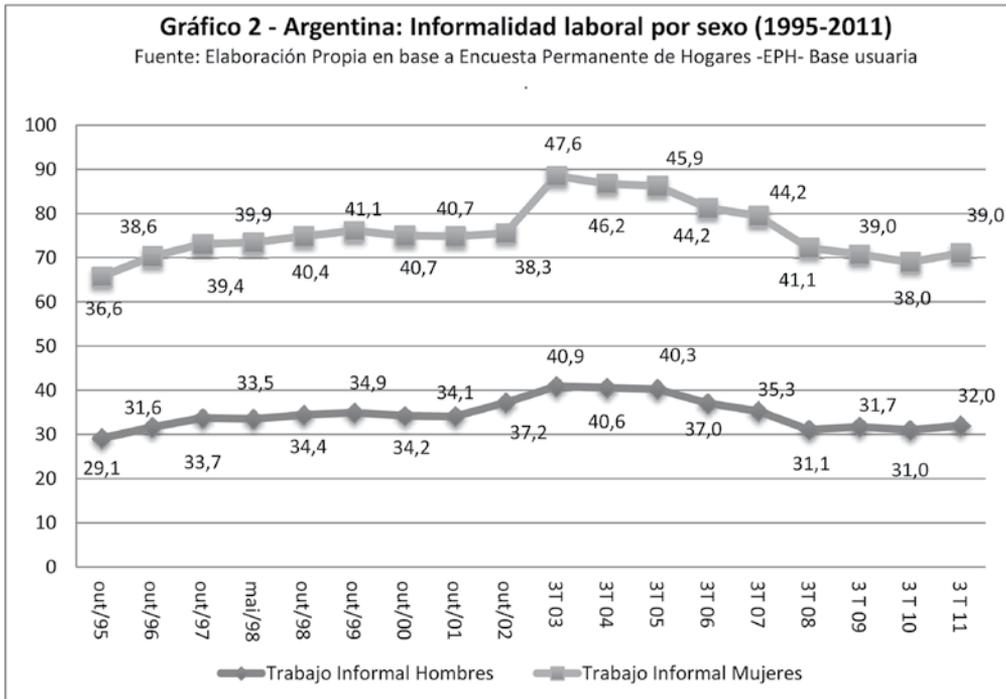
La exclusión es un estado de desposesión, de degradación de derechos, no de sustracción a la lógica del capitalismo, ya que la dinámica de este modelo de acumulación exige la existencia de un conjunto de trabajadores precarios, que

no ponen en riesgo al sector hegemónico de la economía, sino por el contrario, lo convalidan. Ya no se trata de un ejército de reserva que acecha al proletariado pleno, sino formas de explotación signadas por la tercerización, la subcontratación, la externalización y los contratos eventuales que se presenta como un presagio nítido del horizonte para todos los trabajadores y trabajadoras.

Si el mundo contemporáneo transita hacia la institucionalización de la precariedad, esta sociedad de individuos atomizados, no tardará en estallar en la guerra presagiada, y está claro que el capital insta a esta guerra silenciosa entre los "aún" incluidos y las diferentes formas de exclusión que conlleva la precariedad y la informalidad. Al decir del sociólogo francés, Robert Castel, los excluidos son colecciones (y no colectivos) de individuos que no tienen nada en común más que compartir una misma carencia. Pero nadie, ni siquiera "el excluido", existe fuera de lo social, y la descolectivización

Gráfico 2 - Argentina: Informalidad laboral por sexo (1995-2011)

Fuente: Elaboración Propia en base a Encuesta Permanente de Hogares -EPH- Base usuaria



en sí misma es una situación colectiva¹. Es muy difícil concebir que estos nuevos “excluidos” bajo distintas modalidades de precarización, puedan reconstruir derechos de ciudadanía sobre otras bases, mientras el modelo de acumulación sea capitalista. Nuestra central entiende que exigir la responsabilidad del cambio social y el rol del nuevo sujeto de la historia a este conjunto

de excluidos es otorgar estatuto a la precariedad y a la ausencia de derechos. Es nuestra responsabilidad sindical, reconstruir el Estatuto de derechos a nuestros compañeros y compañeras.

Nuestra estrategia es luchar contra toda forma de precariedad e incidir en las políticas para la formalización, asalariamiento y otorgamiento de derechos.

ANEXO. Los resultados del EMTD en números

Año 2009

11 Talleres de Fortalecimiento del EMTD realizados en diferentes sindicatos confederados en la CGT.

50 Dirigentes y Asesores Capacitados en las dimensiones de Trabajo Decente.

5 Talleres Provinciales de Creación de EMTD en Formosa, Tucumán, Río Gallegos (Santa Cruz), Caleta Olivia (Santa Cruz), San Nicolás de los Arroyos (Provincia de Buenos Aires) y Lomas de Zamora (Provincia de Buenos Aires).

295 Dirigentes, delegados, asesores formados en las diferentes de dimensiones de Trabajo Decente.

Año 2010

41 Formadores capacitados en Diálogo y Cohesión Social en América Latina.

1 Taller de Formador de Formadores.

6 Talleres Provinciales Formosa, Río Gallegos (Provincia de Santa Cruz), San Juan, Tucumán, San Nicolás de los Arroyos, Zona Norte del Gran Buenos Aires (Acasusso).

413 Delegados/as y Trabajadores/as formados en Diálogo Social y Negociación Colectiva en todo el país.

60 dirigentes sindicales de la Regional de CGT de La Matanza (Provincia de Buenos Aires) capacitados sobre los Cambios Productivos y Gestión empresarial en el marco del Programa de Autorreforma Sindical (FSAL).

Año 2011

3 talleres abordando las dimensiones de Trabajo Decente en articulación con la UNI - Internacional del Sector Servicios-, ICM-Internacional de la Construcción y la Madera- e ISP Internacional de Servicios Públicos, realizados en Ushuaia – Tierra del Fuego, Córdoba, Rosario – Santa Fe.

162 dirigentes y asesores sindicales formados en Trabajo Decente y Sindicatos Globales en las Provincias de Ushuaia – Tierra del Fuego, Córdoba, Rosario – Santa Fe.

1 Taller de Creación de EMTD en Río Grande, Tierra del Fuego. (58 delegados/a sindicales formados).

1 Taller de EMTD Nacional de fortalecimiento sindical 28 7 29 de Julio en Ciudad de Buenos Aires. 75 dirigentes, delegados y asesores sindicales formados Trabajo Decente en Buenos Aires y Tierra del Fuego (Río Grande).

31 Dirigentes y Asesores sindicales capacitados en el Segundo Curso de Formador de Formadores en Diálogo Social y Cohesión Social en Ciudad de Buenos Aires.

Participación del Programa de Capacidades Sindicales para las Centrales Mexicanas (CROC, UNT, CTM). Transferencia de la experiencia del EMTD. Tlaxcala – México.

Propuesta Sindical sobre Reforma Tributaria Necesaria para el cumplimiento efectivo del Trabajo Decente en la Argentina.



¹ CASTEL, Robert (2010). El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. Capítulo XI Los marginales en la historia Pp 127 a 144.

Argentina

CTA, Central de Trabajadores de Argentina

AUTOREFORMA EN LA EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES DEL SUBTERRÁNEO EN ARGENTINA



Joaquín García Castellanos,
secretario de relaciones internacionales de AGTSyP, Asociación
Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Premetro,
y coordinador de autoreforma sindical por CTA

224



Procesos de autoreforma sindical

Por el subsuelo de la Ciudad de Buenos Aires recorren túneles, algunos datan de la época colonial (siglo XVII), y su utilización todavía está en discusión, algunos los atribuyen al contrabando colonial, otros a una red de defensa colonial, etc. Sin embargo hay otros túneles más grandes que atraviesan la gran metrópolis, la red de subterráneos. Encargada hoy en día de transportar rápidamente dentro del caos de la ciudad a más de un millón y medio de personas cada día. Esta red comienza su construcción con la Línea A, inaugurada en 1913, siendo el primer subterráneo de América Latina. El servicio de subterráneos hoy cuenta con seis líneas y sigue en proceso de expansión con más de una decena de estaciones actualmente en construcción.

I. La lucha antiburocrática

A lo largo de la historia, los trabajadores del subterráneo han tenido un papel destacado en la rica historia del movimiento obrero argentino. Sin embargo, esta lucha en muchas ocasiones se encontró con la resistencia del gremio al cual originalmente pertenecían, la UTA (Unión Tranviaria Automotor). Este gremio nucleaba a los trabajadores de tranvías, y al desaparecer éstos, a los colectivos (autobuses), quienes rápidamente coparon el gremio y su conducción, con las características propias de este servicio: los autobuses son líneas privadas, donde el conductor puede ser dueño del vehículo y va adquiriendo mas vehículos convirtiéndose en empresario. Esta dinámica diferente de la de un trabajador ferroviario o de subterráneo, sumada a la alta burocratización del gremio,

hicieron que los trabajadores del subte no tuvieran participación en las decisiones del gremio de autobuses.

El enfrentamiento con UTA comienza en los años setenta, con la creación de Interlineas, una coordinadora interna integrada mayoritariamente por militantes montoneros, que luego son perseguidos y desaparecidos durante la dictadura por luchar por el tema de la insalubridad, que ha sido el tema permanente de reivindicaciones por los trabajadores del sector, frente a los retrocesos provocados por el poder político a lo largo de las décadas¹. En 1983 se crea la Mesa de Representantes, organización de delegados de base opuestos a la UTA.

En los años noventa se ingresa a otra etapa diferente, a partir de la llegada del neoliberalismo y de las ideas flexibilizadoras, cuando el presidente Menem, privatiza el subterráneo entregando una concesión a una empresa privada, reduce la plantilla de 4500 a menos de 1600 trabajadores, con el Estado a cargo de los costos. En paralelo, mediante un convenio colectivo de trabajo firmado por UTA, se eleva a ocho horas la jornada de trabajo y se introduce la tercerización de varias funciones (limpieza, seguridad, talleres, recontadores de dinero), la mayor parte a empresas vinculadas al mismo grupo empresario concesionario del servicio (Metrovías).

En la década siguiente, el protagonista sindical renovador es el Cuerpo de Delegados de Subterráneos, y contra éste actúa la empresa, persiguiendo a los activistas mediante discriminación en el ascenso y el inicio de causas penales cuando iban a huelga. En este marco, UTA desarrolla la estrategia de desconocer al Cuerpo en un tribunal de ética, quitándole los fueros a los delegados elegidos por los trabajadores, lo que deja a la empresa vía libre para el despido. En este

crecimiento organizativo hay que señalar dos episodios importantes: en 2005 el apoyo solidario (mediante un cese de actividades temporal), el año anterior, a los trabajadores aeronáuticos, que habían sido agredidos por la policía. Al año siguiente, tras varios compromisos incumplidos por parte de la empresa en relación a los tercerizados, se declara una huelga indeterminada por el fin de la tercerización en el subte, y el pase de todos los compañeros al convenio colectivo de trabajo. Al segundo día de huelga, el gobierno intercede y la huelga se levanta, lo que será el inicio del final de la tercerización en el subte. La conquista abrió una etapa para todos los tercerizados que vieron como se podía ganar la pelea contra la informalidad y el fraude laboral apelando a la unidad de los trabajadores.

El Cuerpo llega entonces a la decisión de crear una organización propia, como desarrollo natural de la experiencia previa de Interlineas y la Mesa de Representantes. En febrero de 2009 esta idea es sometida a consulta entre los trabajadores, utilizando la forma de plebiscito (con presencia de un escribano público, veedores y prensa), que el primer día tuvo que resistir la irrupción de una patota de la Línea D, como amedrentamiento a los trabajadores, aunque finalmente consigue el objetivo, con una votación de 1792 empleados de las seis líneas que, excepto 18 votos, se manifiesta a favor.

Pero esto tiene dificultades en Argentina. Si bien el art. 14 bis de la Constitución Nacional Argentina establece claramente el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, con el solo requisito de su inscripción en un registro especial, en la práctica se viola abiertamente la norma constitucional convirtiendo al trámite de inscripción en un mecanismo selectivo, atropellando los dere-

¹ El excesivo ruido de la fricción de metales en las vías, el calor y ruido de los motores, el aire viciado, la falta de oxígeno por mala ventilación, las vibraciones, la fatiga visual debido a la escasa luminosidad, los problemas con el reloj biológico al estar sin contacto con luz solar durante largos períodos de tiempo, sumado al estrés, provocan todo tipo de problemas físicos y enfermedades a la mayoría de los trabajadores del subterráneo, sobre todo lesiones hipocásticas y problemas de visión. En una encuesta oficial de 2002 se comprobó que el 82% de los choferes y guardas sufrían pérdidas de audición. El Estado ha alternado etapas en que se atendió a este problema de insalubridad con otras en que no se lo hizo: en 1944, un decreto firmado por Perón (como secretario de trabajo) redujo la jornada laboral a seis horas, pero el golpe militar de 1955 lo dejó sin efecto, situación que se mantuvo hasta 1973, en que el tercer gobierno peronista lo reinstaló. El nuevo golpe de 1976 volvió al horario más extenso, hasta que, en el nuevo período de democracia política (1983 en adelante), tras un año de luchas, movilizaciones y una huelga de tres días, se consigue la reinstauración de las seis horas, y se adopta la decisión de realizar estudios para determinar la insalubridad, estudios que nunca se llevaron a cabo.





chos a la libertad y autonomía sindical de los trabajadores, en este caso del subte. La legislación nacional tampoco preve la figura del plebiscito, por lo que se anticipaba el rechazo de la cartera laboral a legitimar el nuevo sindical, y así sucedió efectivamente.

Se ideó entonces, junto al TEL² una campaña ante foros internacionales por el reconocimiento del sindicato, que incluyó la realización de una jornada en Buenos Aires y la presentación del caso ante el Comité de Libertad Sindical de OIT, planteando que la negativa a la inscripción gremial perjudicaba vulneraba el Convenio 87, la Constitución Nacional, pactos internacionales ratificados por nuestro país e integrados en forma directa a nuestro ordenamiento jurídico, y la propia ley de asociaciones profesionales. En esta campaña los trabajadores del subterráneo tuvieron el incondicional apoyo de la conducción de la CTA (personificada en Hugo Yasky), con quien habíamos confluído en 2005, en ocasión de las manifestaciones de rechazo al ALCA (Área de Libre Comercio), en ocasión de la Cumbre de las Américas en Mar del Plata. Como resultado, en noviembre de 2010 se otorga definitivamente la inscripción gremial de la AGTSyP.

Con el objetivo de adecuar el estatuto a las necesidades de funcionamiento y representación del sindicato, se están llevando a cabo diversas reformas. Para ello se creó una comisión encargada de elaborar el borrador a ser discutido en las bases para su aprobación en asamblea extraordinaria. Las primeras reformas tratadas fueron la creación de nuevas secretarías: de Asuntos Legales, de Derechos Humanos, de Jóvenes, y de Relaciones Internacionales. También se cambió la denominación de la anterior Secretaría de la Mujer a de Género, y se incorporó el cupo femenino del 30% en todos los cargos, lo cual fue puesto en práctica desde la primer elección

de Comisión Directiva como así también de delegados por sector.

Entre las nuevas secretarías, la Secretaría de Derechos Humanos viene cumpliendo un rol fundamental en la conciencia y memoria de los compañeros. Como premisas de un nuevo sindicalismo, ha tomado la tarea de recabar información en los archivos, recuperando la identidad de los activistas del subte detenidos y desaparecidos durante la dictadura militar. Es así como se logra por primera vez que una empresa privada reconozca el derecho del puesto de trabajo a los hijos de estos delegados trabajadores del subte que fueron desaparecidos. Gracias a esto, hoy sus hijos, con orgullo, son compañeros nuestros³.

La Asociación también se integró a la CTA, donde ha desarrollado una participación plena, para que nuestra participación plena resumiera la historia de luchas conjuntas y rompa definitivamente con la intención de aislar al sindicato. Se abre a la posibilidad de discutir ampliamente las políticas sindicales en conjunto con otros sectores. Desde dentro de la Central, la Asociación engrosa las filas de los sectores no estatales, integrando la FETIA (Federación de Trabajadores de la Industria Argentina), que agrupa los sindicatos de industria, servicios y empresas privadas en general (www.fetia.org).

II. Premisas para un sindicalismo sociopolítico

Mientras uno de los problemas que enfrenta el sindicalismo es el peligro a cerrarse sobre sí mismo, nuestra visión a futuro es integrar el sindicato con todas aquellas organizaciones que propicien un cambio social, con una prioridad para la relación con los sectores más dinámicos y progresistas de la sociedad. Lejos de aislarnos, nuestra política ha intentado cada vez que podamos, hacer el nexo entre los distintos

² El Taller de Estudios Laborales es una institución científica y educativa independiente, que desde 1990 produce conocimiento, formación, y otros recursos destinados a elevar la capacidad y calidad de intervención de los trabajadores/as y sus organizaciones en las relaciones laborales y la negociación colectiva, a nivel de la empresa y la sociedad. www.tel.org.ar.

³ En octubre de 2010 la lucha contra las tercerizadas tendría una nota trágica en nuestro país, Mariano Ferreyra, militante de 23 años del Partido Obrero, murió tras ser baleado por una patota rompe-huelga de la Unión Ferroviaria (el sindicato que nuclea a los trabajadores de tráfico y talleres ferroviarios, afiliados a la CGT e ITF) cuando, junto a trabajadores tercerizados del Ferrocarril Roca y organizaciones de izquierda que reclamaban por la reincorporación de cien despedidos intentaron cortar las vías del tren. Ante esta aberración, la CTA llama al paro nacional y movilización, y los trabajadores del subte, ya organizados paralizan todas las líneas por dos horas, y participan activamente de las movilizaciones.

actores de la sociedad civil que busquen un cambio en la sociedad y crean necesario avanzar en la igualdad y los derechos de los trabajadores.

Conscientes que la realidad ha dejado obsoletas muchas teorías que ponían al trabajador como único actor posible para la lucha y el cambio social, teniendo en cuenta que hay sectores dinámicos de la sociedad como los movimientos políticos, estudiantiles y sociales organizados, creemos que desde la organización sindical es posible aglutinarlos y ser el nexo para junto a otros actores pugnar por el cambio y el progreso social del trabajador y la sociedad en su conjunto.

Algunas de las medidas llevadas a cabo no afectan directamente a los trabajadores del subterráneo, pero encontramos en ellas un hilo conductor que posibilitó tender lazos de solidaridad y unidad con otros sectores del movimiento obrero, e incorporar sectores de la sociedad que difícilmente confluyen con el movimiento sindical.

Uno de los principales inconvenientes que tenemos como organización gremial es la comunicación, tanto interna como externa. La empresa maneja los contenidos de todas las pantallas de andenes, lo que le ha permitido utilizarse en cada conflicto para lanzar campañas antisindicales. También permite la distribución de un diario gratuito del Grupo Clarín, grupo económico oligopólico, enfrentado a los trabajadores, cuyo histórico posicionamiento frente al golpe militar y luego ante los hechos ocurridos en el 2001-2002, sumado a todo una línea editorial aliada a los grandes grupos de poder y a la Sociedad Rural, marcaron una tendencia antidemocrática y con falta de objetividad periodística, que a manera de intercambio de favores le publica a la empresa concesionaria del Subterráneo en este mismo espacio, y llega a la gran mayoría de los pasajeros (y trabajadores).

Es por todo esto que necesitábamos de una estrategia de comunicación que pudiera saltar los obstáculos impuestos por el capitalismo global que convierte la comu-

nicación en un privilegio para los grandes grupos económicos. Por eso decidimos apoyar la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual (conocida como Ley de Medios (www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/158649/norma.htm), que nos posibilita tener nuestra licencia de radio, y es así que ya cumplimos un año al aire, con Subterradio (www.subterradio.com.ar), una radio construida, financiada y producida completamente por los trabajadores. Tenemos la antena y el estudio en el cuarto piso de la Fabrica Recuperada IMPA (www.impalafabrica.org.ar), en la Ciudad de Buenos Aires, y por internet salimos las 24 horas los 365 días de año. Los programas no se limitan a cuestiones sindicales, ya que los compañeros pueden hacer su programa sin limitaciones con total libertad de expresión. La radio también ofrece sus espacios a otras organizaciones sindicales y sociales. El sindicato organiza cursos gratuitos de operación, producción y locución para todas las afiliadas y los afiliados, así cualquiera puede tener su propio programa.

Además de los beneficios de la comunicación por fuera de los grandes monopolios, esto nos permite acercar e incorporar a los trabajadores jóvenes al sindicato, por medio de la música, el deporte, o el humor, lo que es parte del compromiso por la libertad y el libre pensamiento de los compañeros.

Otras dos experiencias

■ Dentro de los espacios amplios recién mencionados, creemos que las organizaciones estudiantiles cumplen un rol fundamental en el futuro de nuestros destinos. Es así que implementamos un convenio con el Centro de Prácticas de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Buenos Aires, para comenzar a realizar encuestas y entrevistas a los afiliados y afiliadas para medir su participación en el sindicato, así como el compromiso, las necesidades y demandas del conjunto desde una perspectiva social. También,



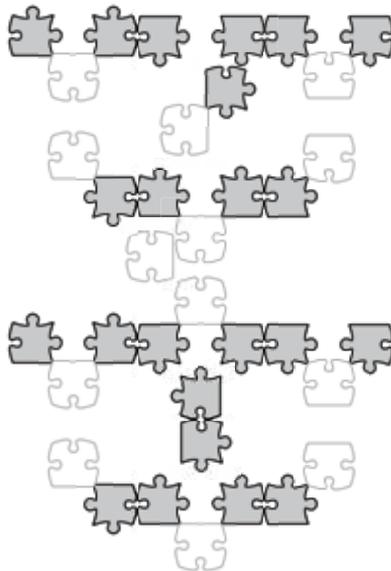


desde hace tres años se vienen realizando las "Jornadas Subterráneas en la UBA" en colaboración con la Federación Universitaria de Buenos Aires, Cátedra Libre de Estudios Americanistas (UBA), Cátedra Sociología de la Acción Sindical (Facultad de Ciencias Sociales, UBA), TEL y la Biblioteca Nacional, con el objetivo de debatir con intelectuales y alumnos los caminos transitados por los trabajadores del subterráneo, el futuro de su sindicato y el movimiento obrero en su conjunto, realizando análisis de la coyuntura e intercambiando con los estudiantes experiencias de organización y lucha.

■ Con relación a las políticas públicas, estamos definiendo estrategias renovadas de acción, como en el caso del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que en enero de 2012 decidió de forma unilateral el aumento del pasaje del subte en más del 100%. Aquí se planteaba la disyuntiva de una huelga o quite de colaboración, lo que influiría negativamente en la opinión pública y perjudicaría a los mismos usuarios. Como alternativa, en plenario de delegados se decidió abrir molinetes para que el usuario viajara gratis en las horas de mayor afluencia, al tiempo

que los sindicalistas interactuaban con el usuario. Además, como es una lucha que no solo atañe al sindicato, sino a todos los usuarios en general, llamamos a un plenario abierto de todas las agrupaciones y sindicatos que creyeran conveniente integrar una multisectorial contra el tarifazo. Es así que se conformó un espacio con más de sesenta agrupaciones, partidos políticos y sindicatos para apoyar la medida, canalizados por medio del sindicato.

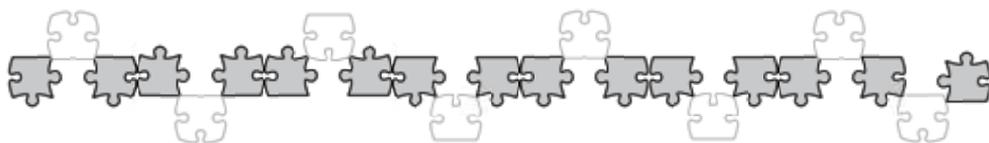
Creemos que estas experiencias de trabajo con centros de estudiantes y universidades, el impulso de reformas estatutarias que se adecuen a las necesidades de los trabajadores, los métodos de democracia obrera y las asambleas, junto a un trabajo de comunicación donde el flujo de la información sea democrático y plural, con el pilar de la libertad de expresión y pensamiento, son las bases de un nuevo sindicalismo. La reforma debe ser permanente, buscando por todos los medios luchar contra la burocratización y a favor de que las bases estén cada vez más cerca de la toma de decisiones y no cada vez más lejos. Sabemos que la utopía está en el horizonte, y al caminar, más se aleja, pero para eso sirve, para caminar⁴.



⁴ La utopía está en el horizonte. Camino dos pasos, ella se aleja dos pasos y el horizonte se corre diez pasos más allá. ¿Entonces para que sirve la utopía? Para eso, sirve para caminar." "El derecho al delirio" Eduardo Galeano.

ITF, Internacional de Trabajadores del Transporte
CATT, Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte

LAS CONFEDERACIONES SECTORIALES DEL SINDICALISMO ARGENTINO Y LA CATT



Juan Carlos Schmid y Enrique Venturini,
miembros de la conducción

Presentación

Uno de los temas de modernización sindical que están puestos sobre la mesa de la discusión con la consigna de la “autoreforma sindical” es la creación de Confederaciones sectoriales que agrupen a sindicatos y federaciones preexistentes, como una forma de ganar poder de presión sobre las empresas y el gobierno.

Esta estrategia está presente en la CGTRA desde hace décadas, pero tiene una clara dinamización en los años recientes.

Esta nota presenta información sobre estas confederaciones, como aporte de la CGTRA al conjunto de organizaciones de la región.

1. Datos básicos sobre la estructura sindical argentina

El sindicalismo argentino actual está conformado (según los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) por 3262 organizaciones registradas, bajo una u otra modalidad (inscripción o personería gremial).

El régimen argentino otorga personería gremial a la organización principal del sector e inscripción gremial al resto. La distribución es aproximadamente por partes iguales (1725 inscripción, 53% y 1520

personería, 47%), aunque alrededor de un tercio de las organizaciones simplemente inscriptas está integradas a federaciones con personería.

La estructura sindical por tipo de organización se sustenta en los sindicatos de primer grado (2917), pero al mismo tiempo existe una importante extensión de las formas de segundo grado federaciones, constituidas por varios sindicatos asociados, uniones, sindicatos con jurisdicción directa en todo el territorio nacional (o provincial o municipal), asociaciones (o “sociedades”) de jurisdicción nacional, con seccionales locales en el país, y sindicatos nacionales.

La CGTRA es la organización confederal (de tercer grado) histórica, reuniendo la mayor parte de las organizaciones de primer y segundo grado. En 1993 (con inscripción gremial desde 1997) también se ha constituido la CTA (Central de Trabajadores de la Argentina).

II. Las confederaciones sectoriales

Además de las organizaciones mencionadas en el punto anterior, la estructura sindical argentina tiene Confederaciones Sectoriales¹ Conviene distinguir dos situaciones básicas:





- confederaciones sectoriales de organizaciones de primer y segundo grado de un mismo sector, definido de manera simple.

- confederaciones sectoriales en que el objetivo explícito es concentrar federaciones y sindicatos que tienen en común un similar "macrosector", el que, hasta el momento de crearse la nueva estructura, no aparecía en la práctica como tal. El interés de esta nota es destacar este segundo tipo de Confederación.

En relación al primer tipo de Confederaciones, existen:

- tres en el campo educativo. CTERA (Confederación de Trabajadores de la Educación de la R. Argentina), constituida en 1973, con personería de 1985. CONTEDEC, Confederación Nacional de Trabajadores de la Educación, constituida en 2003, con inscripción del 2004 y personería en trámite; CEA (Confederación de Educadores Argentinos), constituida en 1990 y con personería desde 2007.

- dos en el campo del empleo municipal: COEMA (Confederación de Obreros y Empleados Municipales de la R. Argentina), creada en 1958 y CTMRA (Confederación de Trabajadores Municipales de la R. Argentina), constituida en 2007. Ambas tienen personería, la segunda muy reciente.

En relación al segundo tipo de confederación, las más importantes son tres, por tener personería gremial, por la cantidad de organizaciones involucradas (54 en total, algunas incorporadas muy recientemente) y por haber desarrollado una práctica de trabajo permanente:

- en el transporte, la CATT, Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte. Es la confederación más antigua (1961) y numerosa (36 organizaciones), cubriendo todos los medios (terrestres, aéreos, fluviales), incluyendo puertos, trabajadores viales y almacenamiento. Tiene personería gremial desde 2003 (luego que la inicialmente otorgada fuera suspendida en 1978). Dentro de la CATT está integrada otra experiencia previa de gran importancia en este campo sectorial: la FEMPINRA (Federación Marítima Portuaria y de la Industria Naval de la R. Ar-

gentina), que agrupa a 16 organizaciones.

- en la industria de la alimentación la CASIA, Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias de la R. Argentina. Constituida en 1985. con personería desde 1993. Integrada por 17 organizaciones. Esta Confederación cubre más sectores de los que están identificados en su denominación ya que: 1. además de los gremios específicamente de la industria de alimentos, incluye los otros dos rubros del sector "Alimentos, Bebidas y Tabaco"; 2. se proyecta hacia el concepto de cadena de valor, al incorporar las actividades agropecuarias y gastronómico-hoteleras; 3. incorpora actividades de almacenamiento y transporte vinculadas. Este enfoque es entonces el mismo que utiliza la federación sindical internacional UITA.

- en la comunicación social la COSITMECOS, Confederación Sindical de los Trabajadores de los Medios de Comunicación Social. Constituida en 1989, con registro de 1996 y personería de 2001. Integrada por 11 organizaciones

También al segundo grupo pertenecen otras tres, que tienen inscripción pero no personería:

- en el sector de la energía y combustibles: la CATHEDA, Confederación Argentina de Trabajadores y Empleados de los Hidrocarburos, Energía, Combustibles, Derivados y Afines. Constituida y con inscripción gremial desde 2008. Agrupa cuatro organizaciones representativas de los trabajadores de empresas privadas, estatales, provinciales, municipales, mixtas, cooperativas y entidades de propiedad participada. Incluye a los trabajadores subcontratados.

- en la industria de textil y vestuario, la Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Indumentaria y la Moda. la Indumentaria y de la Moda. Constituida en 2003, con inscripción desde el año siguiente. Integrada por cinco organizaciones.

- en el campo de los servicios, la CATE, Confederación Argentina de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines. Constituida en 1969, con inscripción gremial de 1994. Tiene 9 organizaciones.

El Anexo presenta un detalle sobre las organizaciones miembro de las Confederaciones mencionadas.

Las organizaciones miembro de estas Confederaciones son en su mayoría afiliadas a la CGTRA: la excepción es CTERA (fundadora de CTA). Un caso particular es COSITMECOS, donde dos de sus miembros son también afiliados a CTA.

El universo de Confederaciones registradas es más amplio, ya que están registradas otras tres, si bien permanecen inactivas:

- la Confederación Nacional de Trabajadores de Servicios de la R.Argentina, constituida en 1993, con inscripción gremial.

- la Confederación Argentina de Trabajadores Hidrocarburíferos de la R.Argentina, constituida en 1992 con inscripción del año siguiente, que en los hechos fue desactivada sindicalmente con el nacimiento de la CATHEDA.

- la Coordinadora de Entidades Gremiales Jerárquicas de la R.Argentina, Constituida en 1986, con inscripción desde 1997.

Otro intento relativamente reciente (2005), ha sido la Confederación de Gremios de la Industria, que tuvo un impulso inicial con su Congreso Fundacional, aunque sin continuar su funcionamiento hasta la fecha. Sus organizaciones eran quince¹:

ANEXO

CATT, Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte

1. transporte de cargas en camión:

- Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas Logísticas y Servicios

2. transporte de pasajeros en taxis:

- Federación Nacional de Peones de Taxis de Capital Federal

- Sindicato de Conductores de Taxis

3. transporte de pasajeros en ómnibus:

- UTA (Unión Tranviarios Automotor)

4. transporte ferroviario:

- Unión Ferroviaria

- La Fraternidad

- Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos

5. trabajadores viales:

- STVARA (Sindicato Trabajadores Viales y Afines de la R.Argentina)

- Federación Argentina del Personal de Vialidad (Viales Provinciales)

6. transporte aéreo:

- AAA (Asociación Argentina de Aeronavegantes)

- UPADep (Unión Personal Aeronavegación de Entes Privados),

- ATEPSA (Asociación Técnicos y Empleados Protección y Seguridad de la Aeronavegación);

- APTA (Asociación del Personal Técnico Aeronáutico);

- Asociación Pilotos de Líneas Aéreas.

7. sector marítimo, portuario e industria naval (FEMPINRA):

- SAON (Sindicato Argentino de Obreros Navales y Servicios de la Industria Naval)

- Sindicato del Personal de Dragado y Balizamiento

- Sindicato de Capataces y Estibadores Portuarios

- SEEN (Sindicato de Electricistas y Electronicistas Navales)

- AAMM (Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante)

- SOMU (Sindicato Obreros Marítimos Unidos)

- Sindicato de Guincheros y Maquinistas de Grúas Móviles de la R.Argentina

- Asociación Argentina de Capataces y Patrones de Pesca

- SICONARA (Sindicato de Conductores Navales de la R.Argentina)

- Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales

- Sindicato Encargados, Apuntadores Marítimos y Afines de la R.Argentina

- Centro de Patrones Fluviales y Oficiales Fluviales, de Pesca y Cabotaje Marítimo

- Asociación Profesional de Capitanes y Baqueanos Fluviales

- Sindicato Flota Petrolera e Hidrocarburífera

- STIHyMP (Sindicato Trabajadores de la Industria del Hielo y Mercados Particulares de la R (también afiliado a CASIA)

- Sindicato Unico de Serenos de Buques

Por fuera de la Federación, también están integrados a la CATT: SUPA (Sindicato Unidos Portuarios Argentinos) y el Centro de Capitanes de Ultramar

8. Otros:

¹ Estas organizaciones son: - metalúrgicos: UOM (Unión Obrera Metalúrgica); ASIMRA (Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica de Argentina)

- mineros: AOMA (Asociación Obrera Minera Argentina).

- textil y vestido AOT (Asociación Obrera Textil de la R.Argentina); FONIVA (Federación Nacional de la Industria del Vestido de Argentina), UCT (Unión de Cortadores Textiles).

- pasteleros: Federación Argentina Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros.

- aceiteros: Federación Argentina de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y afines.

- calzado: UTICRA (Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la R.Argentina)

- tintoreros y lavaderos: Unión Obrera Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos)

- tabaco: FTTRA (Federación de Trabajadores de la Industria del Calzado de la R.Argentina)

- caucho: Sindicato de Obreros del Caucho Anexos y Afines.

- petroleros privados: FATPGP (Federación Argentina de Trabajadores Petroleros Privados).

- vitivinícolas: FOEVA (Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines).





- URGARA (Unión Recibidores de Granos y Anexos de la R.Argentina)

- Asociación Gremial Obreros y Empleados del CEAMSE

- UECARA (Unión Empleados de la Construcción y afines).

- Sindicato Unico de Trabajadores de Peajes y Afines (SUTPA)

CASIA, Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias de la R.Argentina

1. actividades agropecuarias: UATRE (Unión de Obreros Rurales y Estibadores); UPTARA (Unión de Profesionales Técnicos Agropecuarios de la R.Argentina)

2. industria alimentación: FTIA, Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación),

3. lechería: ATILRA (Asociación Trabajadores de la Industria Lechera de la R.Argentina),

4. gastronomía y hotelería: UTHGRA (Unión Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la R.Argentina)

5. productos de maíz y trigo: molineros; UOMA (Unión Obrera Molinera Argentina); panaderos; FAUPPA (Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines); pastas; SATIF (Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria Fideera y Afines), Sindicato Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias; Federación Argentina Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros

6. carne; Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne.

7. aceite: Federación Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y afines (miembro también de la CATT).

8. bebidas: cerveza: FATCA (Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros de Argentina); aguas gaseosas: FATAGA (Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas de Argentina),

9. tabaco; FTTRA, Federación Trabajadores del Tabaco de la R.Argentina) (miembro también de la Confederación de la Industria); SUETRA, Sindicato Unico Empleados del Tabaco de la R.Argentina),

10. almacenamiento, transporte y Mercados : UCADRA (Unión de Trabajadores de Carga y Descarga de la R.A.); STIHMP (Sindicato Trabajadores de la Industria del Hielo y Mercados Particulares de la R (también afiliado a CATT)

COSITMECOS, Confederación Sindical de los Trabajadores de los Medios de Comunicación Social.

1. prensa; FATPREN (Federación Argentina de Trabajadores de Prensa),

2. gráficos; FGA (Federación Sindicato Gráfico Bonaerense),

3. imprenta: FATIDA (Federación Argentina Trabajadores de Diarios y Revistas),

4. televisión; SAT (Sociedad Argentina de Televisión),

5. publicidad; SUP (Sindicato Unico de la Publicidad),

6. locutores; SAL /Sociedad Argentina de Locutores),

7. telecomunicaciones: AATRAC (Asociación Argentina

de Trabajadores de las Comunicaciones) (ex AATRA)

8. músicos; SADEM (Sociedad Argentina de Musicos)

9. espectáculos publicos: SUTEP (Sindicato Unico de Trabajadores de Espectáculos Públicos)

10. Actores: AAA (Asociación Argentina de Actores).

11. Cinematografía: SICA (Sindicato de la Industria Cinematográfica de Argentina)

12. Venta de periódicos: SIVENDIA (Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas de la Capital y Buenos Aires) (Incorporado en el Congreso desarrollado en Julio 2010)

Las entidades citadas en 10 y 11 están afiliadas a la CTA (Central de Trabajadores de la Argentina).

CATHEDA, Confederación Argentina de Trabajadores y Empleados de los Hidrocarburos, Energía, Combustibles, Derivados y Afines.

- Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal y Gran Buenos Aires.

- SUPEH, Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúferos.

- Federación de Trabajadores de la Industria del Gas Natural de la R.Argentina.

- Federación de Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Río Negro y Neuquén (que se encuentra fuera de la Federación de Petroleros Privados y agrupa al 70% de los Trabajadores del sector en el país).

También articulan los Sindicatos del Petróleo y Gas Privado de Chubut y Santa Cruz, con tramite de personería, que reúnen 15% adicional de trabajadores.

Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria de la Indumentaria y la Moda

- textil: AOTRA, Asociación Obrera Textil de la R.Argentina

- vestido: SOIVA, Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido; UCT (Unión Cortadores Textiles).

- calzado: UTICRA, Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la R.Argentina.

- cuero: FATICA (Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Cuero y Afines)

- otros: AMA (Asociación Trabajadores de la Moda e Imagen en la publicidad) (ex Asociación de Modelos de Argentina)

CATE, Confederación Argentina de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines

- SUTEP, Sindicato Unico de Trabajadores del Espectáculo Público.

- UTEDYC (Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles)

- Profesores de Golf (PGA).

- Sindicatos de Caddies de Golf.

- SUGARA (Sindicato Unico de Guardavidas de la R.Argentina).

- Sindicato de Boxeadores de la R.Argentina.

- FAA (Futbolistas Argentinos Agremiados),

- ATFA (Asociación de Técnicos del Futbol Argentino).

- SADRA (Sindicato de Arbitros Deportivos de la R.Argentina)



Brasil

CUT, Central Única dos Trabalhadores

CUT: UMA CONSTRUÇÃO PAUTADA PELOS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL



Jacy Afonso de Melo*,
secretário de Organização

No dia 28 de agosto de 1983, no Pavilhão Vera Cruz, em São Bernardo do Campo, nascia a Central Única dos Trabalhadores. Reunindo as principais lideranças da esquerda brasileira que, naquele momento difícil da história do Brasil, resistiam e lutavam pela redemocratização do país e tinham clareza da importância estratégica da organização dos trabalhadores e trabalhadoras nesta luta, a CUT já nasceu forte e ousada. Baseado nos princípios que nortearam o surgimento de um Novo Sindicalismo no Brasil, que se fortaleceu e ganhou expressão a partir das greves históricas do final da década de 70, o processo de construção da Central Única dos Trabalhadores teve também papel determinante na redemocratização do Brasil, resgatando a capacidade de mobilização popular e desafiando o regime militar. Neste cenário, a CUT se apresentava como alternativa para a construção de um novo modelo de orga-

nização sindical, baseado nos princípios da Liberdade e Autonomia Sindical, consagrados na Convenção 87 da OIT, que constituem o alicerce da Central através dos compromissos fundamentais contidos no artigo 4º do seu Estatuto.

A história da construção da CUT é motivo de orgulho para todos nós, dirigentes da Central, para os nossos 3.576 sindicatos filiados e milhões de trabalhadores e trabalhadoras que representamos. Não é à toa que a CUT é a maior e melhor central sindical do Brasil, ela é a Central que, desde sua criação, está comprometida com a defesa dos interesses históricos e imediatos da classe trabalhadora, é uma central sindical de massa, que se organiza desde os locais de trabalho e que se pauta pela mais ampla democracia, com fóruns de participação solidamente constituídos a fim de garantir uma representação efetiva das suas bases.

* Foi delegado sindical no Banco do Brasil, presidente do Sindicato dos Bancários de Brasília, presidente da CUT do Distrito Federal, secretário de Administração e Finanças da CUT Nacional e atualmente ocupa a Secretaria Nacional de Organização e Política Sindical da CUT. É diretor do DIAP (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar), representa a CUT no Conselho Curador do FGTS e no Fundo de Investimento do FGTS. Desde 2009, participa como conselheiro do CDES (Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social) criado pelo presidente Lula para debater, apresentar proposta e subsidiar o/a presidente da república nas suas decisões para a solução dos problemas que o país enfrenta.





Ao contrário da proposta cutista, a estrutura sindical oficial no Brasil não se rege pelos princípios da liberdade autonomia sindical. Temos no Brasil uma legislação sindical arcaica. Em 1943, sob o Estado Novo de Vargas, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamentando as relações de trabalho e a estrutura sindical brasileira, criando uma estrutura sindical corporativista, assistencialista e dependente do Estado. Esta estrutura, apesar de ter sofrido algumas alterações na Constituição de 1988, manteve seus principais pilares: a Unicidade Sindical, que permite a existência de um único sindicato por categoria profissional organizado em uma mesma base territorial; o Enquadramento Sindical que determina que o trabalhador deve ser representado pelo sindicato da sua categoria profissional, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), definida pelo Ministério do Trabalho; a Contribuição Sindical, uma contribuição compulsória, conhecida como “imposto sindical”, cobrada de todos os trabalhadores e trabalhadoras que, independente de filiação, têm descontado diretamente dos seus salários o equivalente a um dia de trabalho por ano em favor da estrutura sindical oficial; por fim, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que interfere na livre negociação entre trabalhadores e patrões. Esta estrutura, em resumo, impede a livre organização dos trabalhadores e trabalhadoras na medida em que impõe a existência de um único sindicato por base territorial e organizado por categoria, privando-os do direito de organizar e escolher a entidade que melhor os representa. O imposto sindical, por sua vez, impede a autonomia dos trabalhadores na gestão de sua entidade, amarrando sua sustentação financeira ao poder público à medida que cabe ao governo recolher compulsoriamente de todos os trabalhadores e trabalhadoras os recursos para sustentação de uma estrutura sindical que lhes é imposta.

A CUT, desde seu nascimento, se opõe a esta estrutura e luta por um novo modelo de organização sindical para o Brasil, onde os próprios trabalhadores devem decidir sobre as formas de organização das suas entidades sindicais, sem interferência do Estado. A CUT luta pelo fim da Unicidade Sindical imposta por lei, pelo fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e pela substituição do Imposto Sindical por uma contribuição democrática, decidida pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras em assembleia, que chamamos de Taxa Negocial.

Tendo em vista esta realidade e a necessidade de transformar a estrutura sindical brasileira, o processo de construção da CUT a partir dos princípios da democracia, da liberdade e autonomia sindical, vem avançando tanto na construção de uma grande articulação no campo político institucional para disputar as alterações necessárias na legislação, quanto em um constante processo interno de avaliação e atualização das suas estratégias visando consolidar seu próprio modelo organizativo. A luta pela Ratificação da Convenção 87 e pela construção de um novo sistema de relações de trabalho, bem como a necessidade de avançar na organização dos trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho, o desafio de consolidar a organização por ramos de atividade econômica, através de confederações e federações fortes, com poder de negociação, sempre estiveram presentes nos debates dos nossos Congressos. Neste processo constante de reflexão e construção, é fundamental fazermos uma análise profunda da conjuntura atual do movimento sindical brasileiro.

A pesar do desfecho do Fórum Nacional do Trabalho durante o governo Lula, que resultou na construção de uma Proposta de Emenda Constitucional, a PEC 369/05, que altera substancialmente a estrutura sindical brasileira, mas cuja tramitação encontra-se parada no Congresso, algumas mudanças foram realizadas no último período. Conquistamos,

em 2008, o Reconhecimento das Centrais Sindicais, o que garantiu à CUT, na lei, o direito de organiza e representar a classe trabalhadora, oficializando o que ela já havia conquistado em sua história de luta. Ainda em 2008, o Ministério do Trabalho publicou outras medidas que alteraram a dinâmica do movimento sindical brasileiro definindo novos critérios e procedimentos para a concessão de registro sindical, criando um novo cadastro de entidades sindicais e obrigando-as a efetuarem um recadastramento; estendendo o recolhimento e o repasse do imposto sindical aos sindicatos de trabalhadores do serviço público, cuja história de construção sempre foi independente da estrutura oficial; permitindo a existência de mais de uma federação e confederação por base territorial e por categoria e permitindo os desmembramentos tanto de base quanto de categoria, desde que mantido o município sede do sindicato.

Outra questão determinante na atual dinâmica do movimento sindical brasileiro é a extensão do repasse do imposto sindical para as Centrais Sindicais a partir do seu reconhecimento legal. Embora a CUT, as demais centrais e o Ministério do Trabalho tenham assinado um termo de compromisso para envio ao Congresso de um Projeto de Lei que estabelece o fim do imposto e a criação da taxa negocial, transformando o seu repasse às Centrais em uma condição transitória, esta situação tem acirrado violentamente as disputas sindicais na base. Todas estas alterações, se por um lado acirraram a disputa dentro do movimento sindical e aumentaram o controle do Ministério do Trabalho, por outro lado, exigem de nós um investimento ainda maior na nossa ação sindical de base.

Neste cenário, atualizar nosso modelo organizativo com o objetivo de fortalecer a ação sindical da CUT se torna ainda mais urgente. Seguindo resolução do 10º CONCUR, a atualização e fortalecimento do projeto sindical cutista a partir da ampliação da base de representação devem orientar este processo. A CUT deverá

investir na consolidação de uma estrutura que favoreça o fortalecimento dos sindicatos e permita avançar na ampliação da base de representação através da conquista de novos associados, aumentando os índices de sindicalização e, ao mesmo tempo, avançando na disputa de novos sindicatos.

É importante destacar a estratégia definida na Conferência de Finanças e aprovada pela Direção Nacional em dezembro de 2008, estabelecendo que a utilização dos recursos extraordinários que a CUT passou a receber após o reconhecimento legal, além de financiar uma campanha pela extinção do próprio imposto sindical, deverá ter como objetivo o fortalecimento e a ampliação da base de representação da Central. Para tanto, cada estadual e confederação deve elaborar um Plano de Ação Sindical (PAS) visando atingir este objetivo. A partir do diagnóstico das limitações e potencialidade de sua base, do levantamento da situação real dos seus sindicatos, dos processos de disputa em andamento e do mapeamento dos espaços onde é possível avançar, tanto na estrutura horizontal através das estaduais, quanto na estrutura vertical a partir das federações e confederações, as entidades cutistas têm elaborado seus Planos de Ação Sindical. A experiência do PAS tem sido fundamental, incentivando a prática do planejamento estratégico e promovendo uma maior aproximação com os sindicatos, exigindo das nossas entidades um esforço no sentido de coletivamente fazerem o diagnóstico da sua base, mapeando gargalos e potenciais de crescimento. Este processo obrigou as entidades a se depararem com a necessidade de uma ação sindical mais eficiente diante das disputas que vêm ocorrendo na base dos nossos sindicatos: fortalecer as oposições sindicais; tratar de maneira menos voluntarista as eleições; se informar sobre os procedimentos para registro sindical; aprofundar os conhecimentos sobre a atuação do Ministério do Trabalho e dar andamento aos processos de regularização das entidades; fortalecer a organização





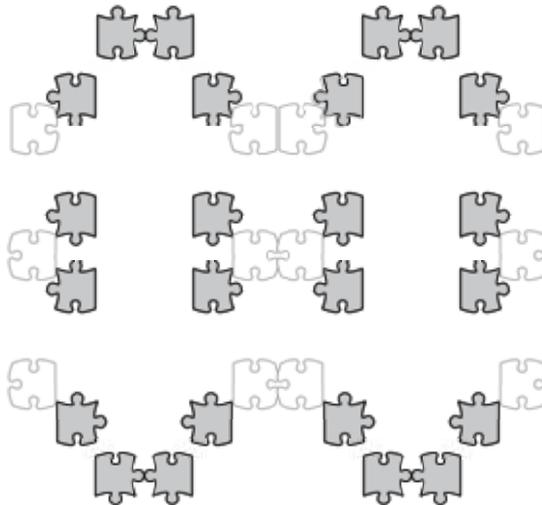
internacional dos trabalhadores; utilizar uma comunicação ágil e eficaz que mantenha não apenas a base da CUT, mas toda a classe trabalhadora informada; fazer investimento em infra-estrutura e novas tecnologias e garantir um processo constante de formação sindical.

Quero, finalmente, destacar a decisão de CUT de retomar sua histórica campanha pela criação de uma contribuição democrática como base para a sustentação das entidades sindicais, a taxa negocial, aprovada democraticamente pelos trabalhadores; pelo Fim do Imposto Sindical e pela Ratificação da Convenção 87; pela regulamentação da Negociação Coletiva dos servidores públicos, pela regulamentação da organização no local de trabalho e por uma legislação que ponha fim às práticas antissindicais. A 13ª Plenária Nacional aprovou a realização da campanha Liberdade e Autonomia Sindical – por uma nova estrutura sindical, será uma campanha ampla que tem o objetivo de dialogar com a sociedade sobre as propostas da CUT para um novo modelo sindical. A CUT continuará a ocupar todos os espaços de disputa e

de articulação política na defesa destas bandeiras históricas que são pré-condição para mudar a estrutura sindical brasileira.

A CUT tem consciência de sua responsabilidade histórica com este momento particular que vivemos no Brasil. Este é o momento privilegiado da disputa por um novo modelo de desenvolvimento. Esta é a hora de avançarmos na construção de um Brasil que cresce e se desenvolve com inclusão social, com distribuição de renda, com eliminação da miséria, com trabalho e dignidade para todos os brasileiros e brasileiras. Sabemos que isto só será possível se estivermos fortes e organizados para a disputa que se travará na sociedade, só será possível se cada trabalhador e cada trabalhadora tiverem consciência de seus direitos e estiverem dispostos a lutar por eles. Só será possível construir um novo modelo de desenvolvimento se formos capazes, enquanto maior e melhor Central Sindical do Brasil, de organizar e liderar a classe trabalhadora brasileira nesta luta.

SOMOS FORTES, SOMOS CUT!



Colombia

CUT, Central Unitaria de Trabajadores

AUTOREFORMA SINDICAL EN LA CUT DE COLOMBIA: PROCESO QUE SE CONSOLIDA



Gilberto Luis Martínez Guevara,
director del Departamento de Organización y Planeación

La CUT cumplió en noviembre del 2011 veinticinco años de haber sido constituida como Central sindical, rompiendo con la limitación legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) de confederación, rescatando un principio de autonomía sindical que tienen los trabajadores de decidir qué tipo de organización desean construir. Pero, además, ha sido el mayor proceso de unidad y pluralismo político-sindical desarrollado en nuestro país. Este proceso fue liderado por la CSTC, que renunció a su existencia para unirse al bloque del sindicalismo independiente, federaciones y sindicatos de la UTC y CTC, quienes después de un proceso de discusión, acercamiento y acuerdos, se llegó al feliz consenso de unificar objetivos alrededor del proyecto de una nueva Central de trabajadores con una visión unitaria, democrática, pluralista, clasista y progresistas.

La CUT rápidamente se convierte en la organización sindical del orden nacional

con mayor peso en cuanto a trabajadores sindicalizados en el país; la de más presencia territorial, con afiliados en todos los departamentos y con subdirectivas en treinta uno de ellos; la de mayor cobertura en la contratación colectiva laboral, ya que el 30% de las convenciones firmadas son suscritas por sindicatos afiliados. Pero también es la más estigmatizada y criminalizada, con el 96% de los asesinatos realizados contra la dirigencia sindical.

Su presencia social y política es evidente en múltiples organismos nacionales y regionales, con la participación activa en la discusión sobre políticas laborales y temas donde se juegan intereses fundamentales de los trabajadores, de la nación o el Estado. Su presencia internacional es notable en espacios sindicales y organismos multilaterales, en especial, en la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas y en la OIT.

Todas estas potencialidades y fortalezas le han permitido ganar un posicionamiento





en el contexto político-sindical nacional e internacional, planteándose grandes desafíos que fortalezcan sus estructuras en la búsqueda de garantizarles a los trabajadores una organización con la suficiente capacidad de responder a sus expectativas.

El V congreso realizado en 2006, después de analizar la actual situación de dispersión y atomización de la estructura del sindicalismo colombiano y en particular el de la Central, no solo ratificó las anteriores conclusiones, sino que emprendió un trabajo para garantizar la concreción de una gran reforma: configurar a la CUT como una Central de fuertes y estratégicos sindicatos, mediante la transformación de su estructura organizativa de afiliación, reagrupando los más de 763 sindicatos de base, gremios, industrias y oficios varios, en 17 sindicatos o más de rama de actividad económica o de servicios, en un plazo de tiempo de seis años. Asimismo, la CUT se propuso ampliar su cobertura de afiliación a la informalidad, y fortalecer todo nivel su estructura interna para que su funcionamiento sea articulado en su política, programas, planes, proyectos y acciones.

Estos son quizás, los desafíos más importantes que haya asumido en los últimos años el sindicalismo colombiano, y han sido ratificados y tomados como referente por la CSA en su congreso del 2008, al impulsar un proceso de autoreforma.

Desarrollo del proceso de autoreforma en la CUT

El proceso de autoreforma en la CUT se ha venido desarrollando en tres ejes importantes: 1. consolidar su estructura organizativa, 2. centralizar y agrupar su estructura de afiliación (menos sindicatos, con más sindicalizados), y 3. ampliar la cobertura y crecimiento de la afiliación en los próximos cinco años en un mínimo del 20%. Para esto ha contado con el apoyo del sindicalismo internacional: LO Noruega, LO TCO Suecia, FNV Holanda, SASK Finlandia y la AFL-CIO de Estados Unidos de América. También ha tenido el acompañamiento de las Federaciones Sindicales Internacionales ISP, ICEM,

UITA, y la escuela Nacional Sindical (ENS).

Fases del proceso. El primer eje del proceso se ha desarrollado en tres fases: una primera de socialización con la dirigencia y activistas, para bajar el proceso a las bases, mediante cartillas y folletos; una segunda para impulsar y ejecutar el proceso, mediante la coordinación y equipos de impulso en cada sector; y una tercera de desarrollo y consolidación, donde se define cómo se fusionan los sindicatos y cómo se consolida la unidad de acción con propuestas colectivas que les permite ganar identidad, consenso y confianza.

En el desarrollo de las diferentes fases se han presentado muchas dificultades, internas y externas, no es fácil transformar cien años de historia sindical donde ha primado la dispersión y atomización como común denominador, una cultura antisindical que practican empresarios y gobierno como política de Estado, con el exterminio de dirigentes y sus organizaciones sindicales, así como una legislación caduca y sin garantías para grandes estructuras sindicales. Todo ello hace que se tenga alguna resistencia a los cambios que se han planteado, sin embargo se ha seguido avanzando.

Avances del proceso. Al evaluar los resultados, se consideró necesario redireccionar el desarrollo del proceso, priorizando 7 sectores de los 17 iniciales: Transporte, Informalidad, Minería, Agroindustria, Estatal, Educación y Salud, y Seguridad Social Integral, para luego seguir con el resto.

La primera estructura de rama confirmada (en 2008) ha sido la del transporte, con los subsectores terrestre, marítimo, fluvial, aéreo y ferroviario, con la sigla SNTT, Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte. Los trabajadores representados son 10000, con más de un millón de trabajadores a organizar. El Sindicato se viene consolidando con subdirectivas en las principales ciudades capitales de departamentos (Medellín, Cartagena, Pasto, Santa Marta, Ibagué, Madrid -Cundinamarca-), con expectativas en seis departamentos donde ya se tienen comités de impulsos de sus propias subdirectivas.

La segunda estructura de rama creada es la UGTI, Unión General de Trabajadores de la Informalidad, que agrupa los subsectores de cuenta propia, autónomos, independientes, estacionarios, etc. Tiene 12500 afiliados. La Unión se ha consolidado en varios departamentos (Antioquía, Atlántico, Boyacá, Bolívar, Nariño, Magdalena, Tolima, Valle, etc.). El proceso se había iniciado en 1997, por iniciativa de la Secretaría de Asuntos de la Economía Informal y Construcción de la CUT, sobre la base de contingentes de trabajadores de la economía informal que habían logrado avanzar en sus reivindicaciones de uso democrático del espacio público, derecho al trabajo y al salario mínimo vital, participando de los procesos de ordenamiento y promoción social tanto en Medellín, Bogotá y Antioquia, impulsados por sus respectivos Municipios. En 2011 UGTI se ha afiliado a Streetnet.

La tercera estructura de rama constituida es el SUNET, Sindicato Unitario de Trabajadores del Estado, que comienza con 10000 trabajadores afiliados, en 16 de los 32 departamentos del país, y un potencial de 600000 trabajadores. Está integrado por Sintraestatales y Sinalserpub, los dos antiguos sindicatos nacionales del sector filiales de la CUT, más otros cinco sindicatos de carácter local y regional (Sintramunicipios, en Caldas; SintraoficialesFloridablanca, en Santander; Sintraesementol, en Tolima; Sintrapublimag, en Bolívar, y Sintrasema, en Antioquia).

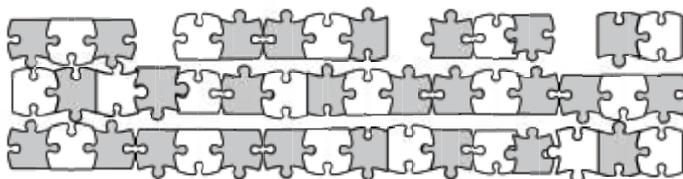
El cuarto Sindicato a crearse, respecto del cual ya existen primeros acuerdos es el

referido al sector minero energético, que comprende la explotación del petróleo, carbón, minería y gas, respecto del cual el gobierno de "unidad nacional" del presidente Santospiensa obtener una "locomotora" económica: el SUME, Sindicato Unitario Mineroenergético estará integrado por importantes sindicatos emblemáticos: USO, Sintracarbón, Sintraelec.

El quinto sindicato se refiere al sector agroindustrial, donde existen 200000 trabajadores, tomándose como referente y receptor a Sintrainagro, agrupando los subsectores del banano, palma, caña, flores, cacao. La Junta Directiva Nacional se ha puesto al frente del proceso para generar las reformas estatutarias necesarias hacia el sindicato único, y conformando en subdirectivas con las estructuras de los sindicatos actuales en: Sintrairritol (Tolima), Sintraproaceite (Cesar y Santander), Sinalcolteros (Valle y Cauca). Se espera también consolidar el sector de flores en Cundinamarca.

En los otros sectores se continúa en el proceso de definir la forma de consolidar una estructura que permita unificar una agenda de unidad de acción hacia la búsqueda de la unidad orgánica.

El apoyo del sindicalismo internacional y el intercambio de experiencias permitirá fortalecer estas experiencias de consolidación de grandes estructuras por rama de actividad económica como un medio para rescatar las plenas libertades sindicales, y la negociación y contratación colectiva, para tener suficiente capacidad para confrontar la agresiva política de globalización neoliberal.



Colombia

CGT, Confederación General del Trabajo

IMPORTANCIA DE LAS AUDITORIAS PARTICIPATIVAS DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES



Mercedes Posada Caicedo,
organizadora Sindical Nacional
e Integrante del Equipo Nacional de Género

240



Procesos de autoreforma sindical

Las organizaciones sindicales son promotoras, defensoras y reivindicadoras de los derechos humanos y deben velar por su aplicación y cumplimiento. En este marco, se requiere trabajar por la equidad y transversalización de género, así como por la incorporación real de más mujeres (y jóvenes) al movimiento sindical y estructuras de dirección. Ello debe ser realizado no como simple formalismo o porque hay que cumplir con una cuota, un estatuto o por ser un tema de moda, sino porque aunque muchas mujeres se han vinculado a las organizaciones sindicales, muy pocas están representadas en las estructuras de decisión. Es urgente reconocer que el movimiento sindical necesita renovarse, crecer, fortalecerse y continuar siendo la fuerza y esperanza de millones de trabajadores y trabajadoras.

Los resultados serán exitosos y valiosos para la vida de las organizaciones si es asumida con decisión y pertenencia. La vinculación de las mujeres a las organizaciones sindicales y estructuras de poder

conducen al crecimiento y fortalecimiento del movimiento sindical.

Es necesario comprometerse, concientizar, visualizar, sensibilizar y conciliar vida laboral y personal, derechos de maternidad, horarios flexibles, ayudas para el cuidado de los niños, enfermos y adultos mayores, responsabilidades familiares.

Este trabajo debe realizarse con la participación abierta, libre y amena de directivos, técnicos, organizadores, formadores, responsables de secretarías, departamentos, personal operativo y funcionarios internos de la organización sindical. La transversalización de género debe darse en todas las actividades, sistemas, literaturas, estructuras y la asignación de recursos.

El compromiso debe ser no solo auditar, sino alcanzar objetivos reales, no podemos seguir viviendo de discursos, de documentos con muchas teorías, de buenas intenciones, hay que hacer realidades y así como se usa la beligerancia para exigir que otros cumplan, es más fácil que nosotros como

sindicalistas seamos coherentes con lo que predicamos y con nuestro ejemplo podamos facilitar la igualdad entre los géneros.

Seguir hablando de temas de igualdad de género sin que se realicen esfuerzos y tareas concretas para avanzar, es perder los esfuerzos, recursos y tiempo que se hacen desde la OIT, CSA, CSI, y las propias organizaciones nacionales, con ayuda inclusive de la cooperación internacional.

Promover la igualdad de género como tarea asumida en la práctica por las organizaciones sindicales, requiere apropiarse y desarrollar metodologías y herramientas que permitan avanzar con éxito en tal propósito.

Las Auditorías Participativas de Género

Las Auditorías Participativas de Género (APG), recomendadas desde la OIT, son un instrumento basado en una metodología participativa de aprendizaje y construcción colectiva para incorporar y transversalizar las cuestiones de género en las organizaciones, buscando examinar a conciencia si las prácticas internas, los trabajos orientados a la promoción e integración de género realmente son efectivos, se revisan, refuerzan y conducen a hacer del discurso una práctica.

Las organizaciones sindicales en todos los niveles (nacional, regional y mundial) deben seguir generando conciencia y comprometerse con la incorporación y práctica real de la igualdad entre los géneros. En esta dirección, la APG es un instrumento útil y válido para hacer de este tema una cultura cotidiana.

A partir del diagnóstico y resultados de las APG, se debe proponer y formular un plan de acción interno realizable, concertado con directivos y personal participante en las APG, a fin de mejorar los aspectos débiles y deficientes, indudablemente redundará en crecimiento y beneficio del colectivo afiliado a las organizaciones sindicales y contribuirá a un mundo mejor, con trabajo digno y justicia social.

Las y los facilitadores que conducen la realización de las actividades de las APG

tienen la función primordial de: 1. Crear un clima propicio entre las personas que conforman la organización sindical; 2. Conformar equipo; 3. Motivar la participación franca, abierta y sin ningún temor, para la reflexión y análisis de cómo se desarrollan las cuestiones de género en las organizaciones; 4. Evaluar, recomendar, hacer seguimiento y presionar para que se cumpla el plan de acción que se trace, lo que conducirá al cumplimiento del objetivo de las APG que no es más que hacerse un autoexamen interno de las cuestiones de género, lo que requiere de la voluntad política de los y las dirigentes de las organizaciones sindicales.

Los facilitadores tendrán éxito si las directivas se apersonan y brindan todo su acompañamiento en cuanto a: 1. Analizar cómo se adelanta y trata la igualdad entre géneros y transversalización del tema al interior de la organización nacional y de sus afiliadas; 2. Conformar y consolidar el equipo de personas con compañeras y compañeros que trabajan al interior de la organización en distintos departamentos, áreas o secretarías que se relacionan y de manera responsable con seriedad, reflexionan, analizan y expresan la percepción y conocimiento que tienen del tema de equidad y transversalización de la perspectiva de género en la organización nacional, las afiliadas y el entorno.

El equipo en ningún momento debe dejar la sensación de que actúa como policía o que está juzgando o cuestionando el trabajo o políticas de la organización sindical. Su función es: 1. Colaborar con la organización a fin que se evalúe por sí misma su desempeño sobre género; 2. Dar a conocer el resultado de la APG y conjuntamente con los directivos elaborar las recomendaciones y trazar el plan de acción; 3. Realizar talleres y entrevistas internas y externas con el personal de la organización y los afiliados, lo que permite que se examine en detalle si la organización transversaliza o no la perspectiva de género.

En el Anexo se presenta un mayor detalle sobre la APG, según el Manual de OIT sobre el tema.



Relación con el proceso de autoreforma

El proceso de la autoreforma sindical nos conduce a nuevas formas de organización sindical de grupos y población trabajadora de sectores tales como: economía informal, artesanos, tercerizados, migrantes, trabajadoras del hogar, campesinos, indígenas, pensionados, desempleados, comunidades negras, mujeres y jóvenes entre otros. La autoreforma exige necesariamente que las organizaciones adecuen estructuras sindicales para dar cabida y representación a nuevos afiliados e incorporen en las políticas las problemáticas y sus intereses.

Avanzar en las nuevas formas de organización sindical a partir de la autoreforma

sindical es una tarea urgente que debe ser asumida y desarrollada, ya que el fundamento del proceso de Autoreforma es generar una mayor fortaleza e influencia en todos los niveles donde se define y deciden aspectos relacionados con los derechos, condiciones de trabajo, empleo y vida de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral como muy bien lo define la CSA.

Desarrollar la técnica y metodología de las APG, al constituirse en una auditoría cualitativa social interna, se complementa muy bien con la autoreforma sindical y permite el fortalecimiento y crecimiento de las organizaciones sindicales.



ANEXO. Manual OIT para Facilitadores de AGP

El Manual identifica doce áreas por letras de la A a la L, las que presentamos de forma resumida a manera de preguntas. Son las claves que facilitan y conducen a un análisis profundo y consciente de cómo se tratan y llevan las cuestiones de género en la organización.

A ■ Cuestiones de actualidad y debate en torno al género en el ámbito nacional e internacional. ¿Cómo son las relaciones con las organizaciones y estructuras de mujeres y ONG que se encargan de las cuestiones de género?, ¿se establecen relaciones, se desarrolla un trabajo y se hace seguimiento por ejemplo al cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, 1995?

B ■ Estrategias de transversalización de la perspectiva de género según se refleja y plasma en los objetivos, programas y presupuesto de la organización. ¿La política y objetivos que se trazan se perciben como que cuando se refiere al género solo concierne a las mujeres o a ambos sexos?, ¿se trazan, asignan presupuesto y realizan planes para dar prioridades a las cuestiones de género y vinculación de mujeres y jóvenes a la organización?, ¿cómo se aplican los objetivos de igualdad de género en los planes de trabajo en la organización sindical?

C ■ Incorporación de la equidad de género en la formulación, elaboración, presentación y presupuestos en los programas y actividades de cooperación. ¿Las actividades propuestas son establecidas a partir de un análisis de género con participación del personal de la organización o se hacen a criterio de una persona?, ¿se hacen esfuerzos para incluir en los proyectos la transversalización de género, la inclusión de personal especialista competente con perspectiva a aplicarla y se refleja en los objetivos y partidas de presupuesto?

D ■ Conocimientos especializados existentes y estrategias para generar competencias. ¿El personal de la organización conoce, comparte y maneja niveles de comprensión de género y la transversalización de la perspectiva de género como base para el diálogo y la definición de indicadores de desempeño?, ¿qué formación ha recibido el personal y cuánto se ha invertido en cada persona de la organización en desarrollo de conocimientos especializados, competencias y capacidades?, ¿qué iniciativas se han desarrollado para crear capacidades en cuestiones de género?, ¿cómo se promueve el aprendizaje en el lugar de trabajo y cuál es el seguimiento que

se hace?, ¿qué tiempo dedica cada miembro del personal a actividades de género?

E ■ Gestión de la Información y los conocimientos. ¿Existe una biblioteca que contenga documentación relacionadas con género y material sobre políticas de género, audiovisuales?, ¿los documentos sobre políticas de género se difunden entre el personal interno y los demás miembros de las organizaciones afiliadas?, ¿hay internet?, ¿quiénes tienen acceso?, ¿se tiene en la organización una página web?, y ¿cómo está representada y divulga las cuestiones de género en esa página?

F ■ Sistemas e instrumentos en uso para el seguimiento y la evaluación. ¿Qué sistemas, métodos y/o instrucciones aplica el personal de la organización en la planificación y presentación de informes relacionados con los programas y si estos sistemas facilitan la integración de la perspectiva de género?, ¿se recogen datos desglosados por sexo y se utilizan en la planificación y presentación de los informes?, ¿cómo pueden mejorarse los sistemas para incorporar, hacer seguimiento y atender la problemática de género?

G ■ Selección de organizaciones asociadas u alianzas. ¿Qué contactos se mantiene con organizaciones feministas, de mujeres, derechos humanos, religiosas, oficinas de equidad, cómo y porque fueron seleccionadas?

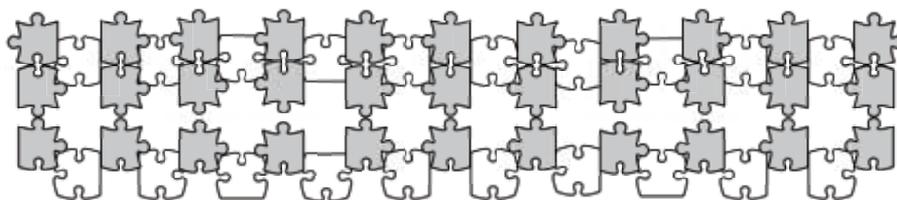
H ■ Productos e imagen pública. ¿Los materiales que se producen en la organización boletines, revistas, periódicos, folletos, libros, material educativo, afiches, convenios, convenciones etc., transversalisa la perspectiva de género?, ¿hay alguna persona que se encargue de revisar que esto se cumpla?, ¿si hay política de género de qué forma se divulga y promociona para su aplicación entre el personal interno y las organizaciones afiliadas?, ¿cómo percibe el personal interno y las organizaciones afiliadas las cuestiones de género que se manejan en la organización?, ¿De qué forma solicitan las organizaciones afiliadas apoyo para desarrollar y abordar las cuestiones de género?

I ■ Adopción de decisiones respecto de la incorporación de la perspectiva de género: en la organización. ¿Cómo se toman decisiones?, ¿Hay personas que quedan al margen y no son tenidas en cuenta?, ¿Quién participa en la formulación de la política de género?, ¿de dónde proviene el impulso para estas políticas?, ¿participan mujeres y hombres?, ¿cuánto se asigna e invierte en misiones por funcionario?, ¿cuánto se invierte en promover la representación de las mujeres en los niveles superiores de la dirección?

J ■ Dotación de personal y recursos humanos. ¿Cuál es la proporción de mujeres y hombres entre los miembros del personal de todos los niveles de la organización?, ¿el personal directivo de la organización emprende iniciativas para que a las mujeres les resulte más fácil atravesar el techo de cristal?, ¿respeta la organización las políticas favorables a las responsabilidades familiares y la compatibilidad entre trabajo y familia?, ¿cómo es la distribución salarial del personal?, ¿cuánto tiempo han permanecido hombres y mujeres en la misma categoría?

K ■ Cultura Institucional. ¿De qué forma se motiva o desmotiva al personal de la organización a participar en cuestiones de género?, ¿la organización está verdaderamente comprometida y empeñada en impulsar para que mujeres y hombres actúen en la transformación de las pautas culturales de la sociedad?, ¿se presta atención desde la perspectiva de género al lenguaje e imágenes utilizados en todos los documentos elaborados?, ¿el personal tiene una actividad compartida favorita o un lugar de encuentro para hacer deporte o para celebrar acontecimientos sociales etc.?, ¿de qué forma la organización toma en consideración las obligaciones individuales de índole familiar y social del personal?

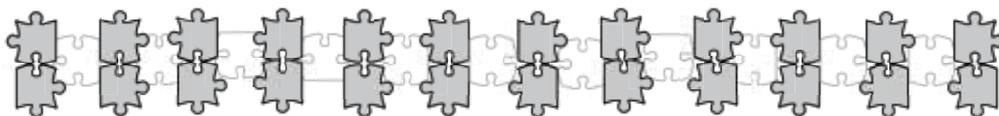
L ■ Percepción de logros en materia de igualdad de género. La organización percibe de algún modo el éxito relativo y los resultados del trabajo sobre la igualdad de género



Costa Rica

CMTC, Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses

AUTO-REFORMA Y SINDICALISMO: SUS PRINCIPALES RETOS



Olman Chinchilla Hernández,
presidente de la CMTC
y Dennis Cabeza Badilla,
fiscal de la CMTC

244



Procesos de autoreforma sindical

“La existencia de organizaciones libres de trabajadores es una condición necesaria para establecer un orden económico y social. Una de sus funciones esenciales es luchar incansablemente para que en la economía competitiva, el aspecto humano no sea relegado a un segundo plano. Una sociedad que cree no poder permitir organizacionales de trabajadores fuertes, libres, independientes se niega a sí el derecho de ser llamada una sociedad libre”.

***Richard Von Weizsaeckere,**
Ex presidente República Federal Alemana.

Contrario al pensamiento que encabeza este escrito, el actual desmodelo economicista extremo, quiere imponer un concepto de democracia limitado, una simple técnica de gobierno que desconoce la validez de la exigencia de la justicia social, solidaridad y de la real participación popular.

Es cierto que si el Movimiento de Trabajadores/as, en especial su expresión sindical, quiere seguir cumpliendo a cabalidad su función y responsabilidad en el marco de nuestras sociedades, debe de entrar un proceso de redimensionamiento, como etapa primaria y obligada, a fin de enfrentar la realidad situacional que se enfrenta en el presente.

El Movimiento Sindical debe de continuar con firmeza, honestidad y eficacia velando por las aspiraciones y logros de la Clase Trabajadora en su acepción más amplia, su defensa, representación y promoción de los valores inherentes a una sociedad justa, equitativa, inclusiva, con Democracia real y libre de las perversiones políticas, sociales, culturales y económicas, generadas a partir de la impunidad y corrupción que hoy distinguen las formas de conducir el futuro de nuestros pueblos.

Esta necesaria redimensión debe plantearse la implementación de un modelo

de desarrollo organizativo, entendiéndose esto no sólo como el posible cambio de personas y/o formas estructurales, sino más bien un cambio de metodologías y mentalidades ubicadas en prácticas y maneras de pensar ya superadas.

Es ineludible para las organizaciones de trabajadores/la tarea de volver los ojos a su ayer, no en términos de añoranza, sino en términos valorativos; determinar cuál es su quehacer actual y en base al autoanálisis crítico, al diagnóstico y a las perspectivas y prospectivas que se determinan, definir una estrategia, con objetivos claros y específicos que venga a definir una correcta política organizacional con sus consecuentes mecanismos planificadores y de evaluación.

En esta nueva forma de desarrollo organizativo, independiente de especificidades propias de cada organización, ninguna podrá prescindir de los siguientes procesos: organización, concientización, educación, capacitación y formación; unidad, solidaridad; información; relaciones y autofinanciamiento. Es preciso señalar que estos procesos deben de tener como características principales lo siguiente: ser simultáneos, convergentes y complementarios, a fin de desarrollar un sistema interaccionado, relacionado y sobre todo coherente, entre sí.

Solo actuando de esta manera se podrá construir y consolidar su Poder Social, un poder que trascienda la actual situación meramente de "participación negociadora" en espacios oficiales, expectante y pasiva, para convertirse en verdadero factor contundente y determinante, para la construcción de esa sociedad a la que aspiramos.

Nuestros desafíos

El Sindicalismo primero debe promover y asumir una efectiva autonomía e independencia ante el Estado, los gobiernos, los partidos políticos y también ante el empresariado. Autonomía no debe de

ser apoliticismo, por el contrario se debe ejercer una amplia e integradora acción política que oriente a la clase trabajadora para su definición y participación directa en relación a la construcción del futuro de nuestras sociedades.

Un segundo elemento es que debe de democratizarse en todo su funcionamiento y en todo su quehacer. Los verticalismos de cúpulas tradicionales, las famosas "cabezas pensantes, privilegiadas y lúcidas" que definen que deben hacer las bases deben pasar al total y rotundo olvido.

Un tercer desafío es, como resultado propio del punto anterior, el de promover y enraizar una cultura y una ética de la Democracia en el seno de la clase trabajadora, la construcción de estrategias, acciones y propuestas, debe ser el transparente resultado de la masiva e inclusiva participación de todas las personas vinculadas a la organización y sin que luego pasen a "comisiones de estilo" que trastoquen tales acuerdos. Esta condición es totalmente necesaria para garantizarnos la fortaleza que se obtiene del empoderamiento de la base social en la generación de propuestas y que consolida la total capacidad de movilización social a la hora de tener que confrontar pública y abiertamente, en el sitio y durante el tiempo que se requieran, las actitudes de imposición del sistema de dominio opresivo de los grupos dominantes que adversan nuestras aspiraciones.

Otros desafíos, no menos importantes, son: promover y cultivar en todos sus niveles una efectiva educación, capacitación y formación económica, una real cultura económica, que refleje la realidad circundante y que así permita la elaboración de propuestas novedosas, transformadoras, profesionales y técnicamente solidas para enfrentar con éxito al actual e inhumano desmodelo económico. Esta actitud debe ser capaz de llevarnos, como Movimiento Sindical, a pensar en nuestras organizaciones como verdaderas empresas sociales, guiadas por la solidaridad y no por la acu-





mulación de capital, con total capacidad de autofinanciamiento y de educar, capacitar, formar y organizar a sus integrantes, para que alcancen a partir de sus propias capacidades y potencialidades, niveles óptimos de libertad y democracia económica.

Debemostrascender estructuras y quehaceres tradicionales para responder a las nuevas situaciones y a la nueva composición de la Clase Trabajadora, ser un Sindicalismo con capacidad real de solidarizar en forma real y organizativa el área sindical con nuevas y auténticas formas sociales de organización, solo de esta forma se podrá reclamar, con genuino derecho, que se es un representante efectivo para esta nueva Clase Trabajadora y convertirse así en un interlocutor más fuerte y más real ante toda la sociedad.

Recurrir a clichés, cartabones o recetas del pasado no cuenta ya ni con la credibilidad ni con el apoyo de la opinión pública de la Clase Trabajadora. Es necesario desarrollar una nueva síntesis política-estratégica: capacidad de luchar y accionar con energía cuando se trata de promover los valores e intereses de los/as trabajadores/as, de concertar en el auténtico sentido de esta palabra; priorizando el construir y presentar, al mismo tiempo, propuestas de soluciones alternativas en beneficio de las grandes mayorías sociales populares.

Capacidad y autoridad moral y política para convocar y movilizar no solo a quienes representamos en forma directa sino que también a los distintos sectores sociales que se sientan también interpretados por nuestras propuestas.

Revivir el genuino concepto de Clase Trabajadora sin distinciones de ninguna especie es tarea ineludible, con una fuerte capacidad reivindicativa y movilizadora que nos permita el zafarnos del concepto maniqueísta de que "todos somos iguales" y que por eso la confrontación perdió su validez y que la misma debe dar paso a la "conversación civilizada" entendida esta como "el sí señor, usted tiene razón", donde el señor es siempre el político o el empresario,

incluso ambos, imponiendo sus intereses y necesidades personales en contraposición a los intereses y necesidades de las grandes mayorías de nuestros pueblos.

Situación actual y accionar del Movimiento y sus dirigentes

Es bueno señalar, a despecho de lo que perversamente propugnan los medios masivos de comunicación pública, instrumentos del poder político y económico prevaleciente, que no existe ningún/a sindicalista genuino/a que no desee para su sociedad un justo sistema económico que, a partir de una equitativa redistribución de la riqueza, motorice un desarrollo integral para su país, que fortalezca la creación de empleos decentes e inclusivos especialmente para los sectores que tradicional e injustamente han sido marginados. Un sistema que sea capaz de ubicar a cada país, dentro del contexto de la mundialización, con plenas posibilidades de hacer valer sus capacidades y potencialidades, de que se le otorguen los instrumentos y recursos necesarios para subsanar sus debilidades y así minimizar abismales asimetrías que son, en la actualidad, utilizadas para sumirlos en estados de absoluta dependencia e incluso llevarlos a sentir de que son prescindibles y así obtener, en beneficio de los "países poderosos", su obediencia ciega.

Lo que se discute a profundidad son las actuales medidas, su forma de aplicación y finalmente a quiénes está beneficiando. El actual desmodelo extremo economicista está en función de un cálculo meramente materialista que deja de lado, en términos de expulsión, que el sujeto único y beneficiario de todo proceso social y humano incluyendo el económico es la Persona Humana, TODAS las personas humanas.

Ese proyecto extremo economicista, hoy se aplica en forma vertical, autoritaria, inconsulta y por supuesto dictatorial, aunque se disfrace de democracia, sin tomar en cuenta que tal proceder y proyecto solo está causando, en las grandes mayorías sociales, sufrimiento, humillación y desesperación, y que de no corregirse en for-

ma inmediata ese actuar, entrando en un proceso de verdadera concertación, con sentido humano y justicia social, el nuevo actor preponderante en nuestros países no será precisamente el desarrollo, sino que, al contrario, ese actor será el caos y sus consecuentes y terroríficas secuelas.

La Libertad y Democracia nunca podrán sobrevivir en un medio en que una minoría sojuzga a las grandes mayorías a través de un sistema que, lejos de erradicar, fortalece el crecimiento de miseria, la pobreza, la desigualdad y la injusticia social.

Es totalmente inevitable abocarse a un verdadero proceso de Diálogo Social, primero con nuestras propias bases y luego expandirlo para que abarque todas las demás actores y esferas del quehacer de la sociedad. Siempre exigiendo, respetuosa pero en forma ineludible, el pleno respeto a las libertades y derechos fundamentales de la Clase Trabajadora y sus organizaciones.

No tenemos recetas mágicas ni soluciones matemáticas para resolver, por nosotros mismos, la actual crisis; por eso reclamamos ese proceso concertador, con la participación de todos los elementos de nuestras sociedades, activos, responsables, honestos y capaces de reconocer la verdad y la razón sin importarles quien la presente, a fin de que entre todos busquemos, encontremos y desarrollemos un modelo alternativo, viable y mucho más favorable para nuestras naciones.

Ante esta situación es necesario, urgente y sobre todo obligatorio que el sindicalismo plantee una sólida posición. Debemos de estar claros que solo el Poder Social podrá detener el actual poder económico y sus alcahuetes aliados, los malos políticos. Es necesario que apelemos a nuestras profundas raíces cívicas, culturales y morales, a los más profundos valores fundamentales del humanismo, al principio cristiano de la dignidad de que la Persona Humana es sagrada e inviolable, centro y fin de todas las cosas; debemos de exigir, por todos los medios posibles, que nuevamente imperen en nuestros países la justicia, la solidari-

dad, la igualdad, la no discriminación, la libertad plena, la democracia participativa, todo esto como requisitos indispensables para construir una sociedad más justa, inclusiva, equitativa, libre y profundamente humana. Sin una real Justicia Social no habrá Paz ni Democracia.

Hoy estamos obligados a apostar a la Esperanza, esta es el motor indispensable para seguir luchando y trabajando sin descanso para cambiar el rumbo de la historia; sin esperanza no hay futuro, no hay proyecto social, debemos conservar esa esperanza con obstinación y tenacidad; también debemos de apostar a la Utopía, esa que no es una simple ilusión o quimera, es aquello que deseamos que sea, el algo que necesitamos para mejorar nuestro destino, esta Utopía es una sociedad más justa, donde se liberen definitivamente a la clase trabajadora y sus pueblos de toda forma de explotación y de injusticia. También debemos de luchar por la Verdad en todos los campos, en el económico, social, cultural y político, debemos de luchar porque esa Verdad prevalezca sobre la mentira, misma que es utilizada como arma e instrumento ideologizante para engañar, confundir y que es el fundamento de la inmoralidad, corrupción, especulación y violencia, es por esa utilización de la mentira que la mayoría de los políticos gobernantes, durante los últimos años, son inmorales, corruptos, violentos y especuladores.

La unidad necesaria

Este posicionamiento obliga a la Clase Trabajadora y a todo su pueblo a partir de sus propias organizaciones, a unírnos como una sola persona. Especialmente, entre los trabajadores/as y sus organizaciones ha llegado la hora de practicar una concepción de la Unidad en el marco de una nueva y sólida cultura y ética, ejercida por todos/as aquellos/as que solo y únicamente tiendan a fortalecer nuestro Poder Social.

La Unidad solo puede ser el resultado verdadero y creativa del diálogo, de la cooperación y del accionar común entre



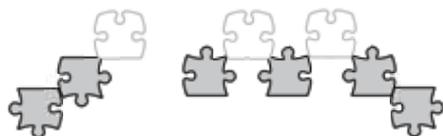
todos/as los/as trabajadores/as organizados/as y en el máximo respeto a la identidad de las organizaciones existentes, las cuales se deben de mancomunar de cara a los gravísimos problemas que hoy aquejan al conjunto de la Clase Trabajadora y especialmente de cara a la embestida agresiva del economicismo extremo, propulsor de un capitalismo salvaje totalmente inaceptable en todos los frentes.

Pero hace falta practicar esa nueva cultura y ética de la unidad, que exige la eliminación total de toda práctica hegemónica discriminatoria y excluyente que todavía, al día de hoy, existe entre las organizaciones de trabajadores y más que por las organizaciones es ejercida por una dirigencia caduca, por suerte minoritaria, que no ha entendido esa nueva y necesaria aspiración que es demandada desde las bases. Hay que tomar nota que el enemigo principal no esta entre las organizaciones

de trabajadores/as, más allá de sus legítimas diferencias. El enemigo lo tenemos enfrente: son las ideas, las políticas, las recetas que, inspiradas por el extremismo económico, están degradando como nunca la vida de la Clase Trabajadora y de sus familias, empobreciendo a toda la sociedad, llevando a límites sin precedentes la actual desigualdad y la injusticia social.

Esta Unidad debe de ser obra de la autodeterminación de los/as trabajadores/as, viene desde abajo y no desde dictados y componentes de las cúpulas. Es sobre todo el resultado de una nueva concepción y práctica de solidaridad, el motor determinante de las más grandes conquistas históricas de la Clase Trabajadora organizada.

Cuanto más grande sea la crisis, más grande debe ser la solidaridad entre los/as trabajadores/as y sus diversas organizaciones. La lucha continúa... hoy más que nunca.



Ecuador

CSE, Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores del Ecuador

EL MOVIMIENTO SINDICAL EN ECUADOR



Jaime Arciniega Aguirre,
presidente de la CSE

Necesidad histórica de un cambio de mentalidad de los actores productivos

Sin lugar a dudas, el movimiento sindical en el Ecuador atraviesa una difícil situación por razones internas y externas. La implementación del modelo neoliberal, bajo un sistema capitalista “puro” que promovió la productividad, la competitividad, el comercio y las exportaciones, dejando olvidado el derecho de los trabajadores, el desarrollo social basado en la distribución de la riqueza, dejando de lado la participación, regulación y control del Estado.

Bajo la visión empresarial y de gobiernos dependientes de esas empresas, se vendió la idea de la flexibilidad laboral y la decantada responsabilidad social de las empresas que nunca llegaron; así los sistemas precarios de contratación laboral llamados eventuales, temporales, ocasionales, tercerizados, contratos por horas, intermediados, subcontratados llevaron a que los trabajadores alcanzaran niveles de desprotección de tal magnitud que la relación de dependencia se ha hecho excepcional por tanto los obreros han sido despojados de sus más elementales derechos, transformándose en mercancías.

Ante estos resultados de desregulación de la relación laboral, objetivamente, las centrales sindicales no estuvieron a la altura que el momento histórico-político requería para los trabajadores ecuatorianos.

Un elemento clave es la dispersión sindical: un país pequeño como el nuestro no justifica la presencia de seis organizaciones sindicales, pues si tomamos en cuenta el número de afiliados de todas las centrales no pasamos del 2% de la Población Económicamente Activa (PEA). Por tanto, urge darle un vuelco a la historia y re-empezar a organizar el movimiento sindical, que debe estar acompañado de propuestas viables confiables y medibles en el tiempo y no cargadas de discursos sin soporte técnico ni social que acompañe al discurso político.

Consideramos que a muchos de los dirigentes si ya no se nos terminó el tiempo, por lo menos se nos está acabando y no sería justo que el movimiento sindical quede a la deriva por falta de entereza para enfrentar esta realidad.





Los cambios estructurales del Estado son necesarios, al mismo tiempo no podemos como movimiento sindical quedarnos anclados en el pasado, con prototipos de discursos que se arrastran desde la época de la guerra fría, frente a otras realidades actuales. Es ineludible un sindicalismo que se ajuste a las realidades del desarrollo social, económico, del mercado laboral y por ende al cambio de estructura orgánica y funcional que vuelva más dinámica su actividad sindical, para conectarse con la ciudadanía.

En el Ecuador hemos tenido un sindicalismo doméstico, confrontativo, coyuntural y a veces clientelar, sin visión de apertura.

En las centrales sindicales, con honrosísimas excepciones, hemos sido reactivos, no propositivos y menos actores políticos que trasciendan con propuestas que miren más allá de las fronteras de la organización sindical.

La CSA y la autoreforma sindical.

Consideramos que la iniciativa de nuestra matriz Continental CSA, apoyada de debates internos de las organizaciones sindicales, nos abre el espacio de discusión para orientar un nuevo rumbo para el sindicalismo en el continente. Así, los varios talleres que se realizaron en el Ecuador a propósito de la iniciativa de autoreforma sindical han hecho que la dinámica de participación de nuestra central sindical sea más activa en cuanto a generar propuestas de fortalecimiento basadas en el diagnóstico y análisis de situación. para proyectar una agenda sindical para los próximos tres años, fijándose metas y objetivos que permitan organizar y reestructurar la CSE.

Esta iniciativa sin lugar a duda por lo menos en nuestro caso, ha permitido redimensionar la importancia que tiene un sindicalismo conectado con el internacionalismo y la acción solidaria frente a la arremetida de modelos que privilegian únicamente las ganancias del capital, la desprotección del Estado y la pérdida de derechos.

Por tanto consideramos que hay necesidad de insistir y profundizar una estrategia que nos permita ser más eficaces en cuanto a nuestras demandas.

I. Respuesta sindical a las políticas de Estado y de Gobierno

De la subordinación de los sindicatos a los partidos tradicionales a la participación autónoma en el debate político, diseño, participación y acción estatales. La acción política ha sido una de las debilidades del movimiento sindical, pues en la práctica hemos podido apreciar la subordinación de los sindicatos a los partidos tradicionales y la pérdida de ideologías y de praxis cotidiana, que fácilmente se superponen a los intereses particulares de quienes dirigen los partidos, dejándolos sin práctica ni ejercicio ideológico y político.

Así, durante las tres últimas décadas desde el retorno a la democracia, el movimiento sindical se ha constituido en peldaño de partidos o movimientos políticos sin ideologías ni experiencia política, con gobernantes improvisados que experimentan el accionar político sin medir los impactos y sus consecuencias que sus acciones pueden generar en la sociedad.

La oferta demagógica, el clientelismo, el asistencialismo y la falta de políticas de Estado que perduren en el tiempo, han hecho que, como siempre, los más pobres terminen pagando los platos rotos de estos penosos experimentos.

Si bien es cierto que la nueva Constitución de la República refiere algunos avances en materia social, no menos cierto es que, en la práctica, en el ámbito laboral no se avanzado. Por el contrario, particularmente en el sector público, con seguridad hemos retrocedido y las ofertas de estabilidad, salarios dignos y el respeto a los derechos se han esfumado.

Las nuevas formas de relación laboral, así como la profesionalización de los trabajadores, terminaron penalizándose en la nueva Constitución. Así, por ejemplo, las actividades profesionales y administrativas

terminan extinguiendo los derechos de sindicalización y con ello la negociación colectiva. Podemos decir que estamos en un proceso involutivo y no evolutivo, que la revolución ciudadana limita los derechos y hasta los elimina, prácticas recurrentes de violación a la estabilidad de los trabajadores obligándoles a renunciar mediante "compras de renunciaciones obligatorias", arremetiendo los despidos por la fuerza con presencia de la policía para sacarlos de sus puestos de trabajo al mejor estilo de las dictaduras, o como lo sucedido con los mandatos, decretos, reglamentos gubernamentales, aunque los primeros fueron "emitidos" por la Asamblea Nacional Constituyente todos fueron impuestas desde el ejecutivo.

Del desconocimiento del sindicalismo y la contratación colectiva a la vigencia plena de los derechos laborales. Las "políticas de Estado" han desconocido la institucionalidad de la organización sindical y la contratación colectiva, e incluso su exterminio. Ni los gobiernos de derecha se atrevieron a desconocer o menoscabar el derecho de los trabajadores como estos regímenes llamados progresistas. Lamentablemente, a un gobierno que se califica como socialista no le importa la imagen internacional, celosamente cuidado por gobiernos de otros países que conforman la OIT y Naciones Unidas, que velan por mantener su buena imagen internacional.

No obstante estas dificultades que enfrentamos tras la actitud del gobierno, no debe ser el conformismo o la impotencia lo que prime en la organización sindical, hay que replantear estrategias para frenar estas actitudes, que sólo se podrá hacerlo con la asistencia solidaria del sindicalismo internacional en esos ámbitos, de cara a la actitud interna de autoridades de gobierno que despectivamente dirigen términos autoritarios, prepotentes y hasta arrogantes como: "Pueden ir a quejarse a las Cortes Celestiales" si quieren, porque vayan sabiendo que las elecciones las ha ganado el actual régimen y que haremos respetar

nuestra soberanía y si queremos implementar cambios a criterio de los trabajadores que nos sometamos a elecciones populares, por tanto consideramos entre otras cosas recurrir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, para demandar la restitución de nuestros derechos.

No obstante podemos recurrir a través de la cooperación internacional a los mercados internacionales que en algunos casos son exigentes en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores dada la cultura de los consumidores, dado que el comercio justo requiere de certificaciones cada vez más exigentes, para demandar de un mayor control del Estado en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores.

De la confrontación al diálogo y al acuerdo. Los gremios empresariales han estado acostumbrados a mantener ventajas que el Estado les ofrecía, entre ellos la flexibilidad laboral que terminó depredando los derechos de los trabajadores. Los intereses de algunos sectores empresariales tratan de sacarle el mayor provecho a la inversión a través de la rentabilidad, aunque ello signifique violar los derechos de la contraparte; Sin embargo, no sería justo reconocer también que existe una nueva generación de empresarios que tiene una visión distinta al empresariado antiguo, que se asemejaba al patrón y sus peones de hacienda, sometiendo a sus trabajadores a cumplir sus ordenes sin lugar a opinión alguna y menos la reclamación de sus derechos.

Por el lado sindical, ha habido frecuentemente una actitud confrontativa y contestataria. Recordamos arengas como "ni diálogo ni concertación con los que j... la nación" o "luchando, creando poder popular" poder popular que nunca llega, salvo el disfrute del poder de algunos "privilegiados" que mantienen discursos revolucionarios, pero que en la práctica no difieren de la derecha.

Cabe entonces replantear los procesos de diálogos mantenidos en la década de los 90, de tal manera que miremos al país como un todo y no como parcela, donde los





intereses de unos no atropellen los de otro y que sea el modelo de desarrollo que se programe para garantizar la estabilidad, la democracia, el crecimiento económico y el desarrollo social y no puede desconectarse el rol que debe jugar el Estado para regular el ingreso y distribuir la riqueza, generando alternativas de inversión que den trabajo a los ecuatorianos.

En particular, se requiere diálogo social, democrático y serio sobre todo, para proponer un plan de inversión pública y privada basada en la demanda de empleo que genere estabilidad, seguridad y confianza.

En la agenda hemisférica sobre trabajo decente del 2006 preparada por la OIT se señalaba que por cada punto de crecimiento del PBI se requería 2,2 veces la inversión. Si miramos que las expectativas de crecimiento del PIB gubernamental para el Ecuador se basa en el precio del petróleo y no en inversiones en el sector privado, la falta de empleo será una constante, particularmente para jóvenes hombres y mujeres, con las consiguientes crisis sociales.

Se necesita también encarar la cuestión de la migración. Como se sabe, la población económicamente activa del Ecuador crece en alrededor del 3% anual, por lo que el país requiere generar nuevos puestos de trabajo para aproximadamente 140000 nuevos trabajadores que entran al mercado laboral. Sin embargo, lejos de tener esa cobertura, se pierden empleos por falta de inversión privada nacional y extranjera, dada la confrontación que se genera desde el régimen.

Esta falta de empleo ha llevado a una alta migración de ecuatorianos al exterior, existiendo aproximadamente tres millones en condición de migrantes, que son fuente de ingresos de divisas que por varios años mantuvieron la dolarización y mejoraron los ingresos del Estado, contradictoriamente con el hecho de que éste debió ofrecerles fuentes de empleo. Es evidente también el impacto que ha tenido la emigración en los cada vez mayores problemas sociales en el país.

Debe también dejar de confundirse asistencia con asistencialismo, que es hacia

donde se dirige el accionar político del gobierno, así podemos observar el populismo en toda su magnitud que difiere del mandato constitucional de crear una sociedad justa con derechos y obligaciones entre ellos el derecho al trabajo. Es lo que se hace con el Bono de Desarrollo Humano antes de la pobreza, creado por el régimen de Jamil Mahuad para paliar la crisis bancaria de 1999-2000, que se suponía transitoria. Si bien este bono constituyó un alivio para la gente pobre en ese entonces, sin embargo hoy se ha convertido en muletila de los políticos para ofrecer una mayor bonificación a cambio de votos.

Del Estado de Derecho al Estado Social de Derecho y al buen vivir. La nueva Constitución de la República, si bien es cierto tiene, como hemos señalado, un contenido social importante, sin embargo, pasar del Estado de Derecho al Estado Social de Derechos y justicia, implica que en nuestra condición de mandantes, una vez vigente la nueva constitución, debemos demandar de la administración del Estado su cumplimiento, pues no puede ser simplemente cuestión de oferta de campaña o buenas intenciones de ofrecimientos y que el pueblo busque quien lo dé.

La falta de una oposición política creativa, propositiva y constructiva frente a la mayoría en la Asamblea Nacional del oficialismo, no permite un debate serio de los problemas del país. Sin embargo, los últimos acontecimientos tras intentos de aprobación de leyes que, dicho sea de paso, superaron largamente los plazos del mandato constitucional del pueblo ecuatoriano, ahora se han creado nuevas modalidades jurídicas llamadas "el IMBO", que no son garantía para nada del estado de derecho.

El buen vivir implica que la Administración gubernamental debe cumplir con el mandato del pueblo que soberanamente aprobó los cambios a que se comprometieron tanto la Asamblea Nacional Constituyente como el Poder Ejecutivo, y no ser una más de tantas ofertas que los gobiernos a su turno dejaron en el olvido los mandatos populares.

II. Reestructuración de la organización sindical

Del sindicalismo convencional a la participación política. La práctica tradicional del sindicalismo, sin modificación de los sistemas orgánicos y funcionales, no ha contribuido a plantear propuestas eficaces en el diseño y participación política, constituyéndose en correa de transmisión de los partidos, y terminando finalmente por diluirse en intereses particulares de los "dueños" del partido. Se necesita una acción sindical autónoma frente a los partidos. Mirando las prácticas políticas y la militancia de algunas centrales, en la práctica no existe esta autonomía, por mucho que se pretenda decir lo contrario.

Si dimensionamos las potencialidades que nos ofrece nuestra militancia, podemos fácilmente darnos cuenta que ninguna estructura partidista cuenta con una militancia formada políticamente como los trabajadores. Si la fuerza motriz del desarrollo de un país está en los trabajadores, no vemos por qué nos subestiman. O es que acaso para la administración del Estado solo debe estar a cargo de másteres graduados en Harvard, Lovaina o en otros centros universitarios del mundo. No es poco lo demostrado por gobernantes que devienen del movimiento sindical, que han merecido el reconocimiento del mundo político por los avances en el desarrollo económico pero particularmente social. Suponemos, cuando menos, que en el movimiento sindical existen capacidades en los trabajadores para incursionar en la política para dignificarla y humanizarla.

De la dispersión a la unificación y consolidación sindical. Seis centrales sindicales para un país pequeño como el nuestro, es muestra de una atomización sindical, que se replica también en la dispersión de los partidos y la dificultad de unir a las tendencias.

Como ejercicio interno hemos consultado a las bases indistintamente de las centrales sindicales a las que pertenezcan y en un número aplastante demandan la unificación. Sin embargo, los sectores sindicales aglutinados en los partidos no tienen voluntad política para ello, esta falta de voluntad en esta dirección

no permite la consolidación de este sueño de los trabajadores. Las centrales ni los partidos admiten la unificación por lo dicho, pues no están dispuestos a perder su base social.

En este contexto, la reflexión interna de la CSE es fomentar y alentar la unificación de las centrales sindicales. Ya existe una muestra real con la fraternidad de CSE con CEDOC-CLAT y CUTAE, con las que crearemos la nueva central sindical del Ecuador, refrescando las propuestas y acciones de carácter sindical y político en nuestro país.

Del trabajo autónomo a la protección sindical. Un avance importante de la CSE ha sido el comprender que trabajadores no solo somos aquellos que tenemos relación de dependencia y estamos constituidos en sindicatos o comités de empresa. De hecho, si miramos las actividades de los sectores autónomos (mal llamados informales) podemos observar que quienes más ayuda necesitan son justamente los olvidados de la protección del Estado y el debilitamiento de las centrales sindicales obedece en gran medida también a que no existió respuesta de los sindicatos para estos sectores y se desvalorizó el trabajo y las capacidades de éstos.

Aunque con dificultades internas por cierto, se logró un avance significativo de nuestras bases en este propósito, teniendo en nuestra militancia a dirigentes muy activos y valorizados en sus capacidades. Por tanto, consideramos hay que imprimir mayor fuerza para lograr aglutinar a un mayor número de afiliados de trabajadores autónomos

Otro sector más olvidado aún por el Estado y los sindicatos es el indígena, campesino y artesanal. Su trabajo está conectado directamente con la sociedad, particularmente con la clase media y baja del país, pues su producción y comercialización es realizada con ellos, aportando a la alimentación, construcción y vestuario.

De la acción coyuntural a la planificación. La organización de los trabajadores requiere pasar de la coyuntura a la planificación y desarrollo de las actividades de manera



ordenada, estadísticamente comparable y tangiblemente medible.

Los sindicatos deberemos mantener una nueva propuesta estructural, orgánica y funcional que brinde mejores servicios a sus afiliados, así como también ampliar el radio de acción con otros sectores de la sociedad.

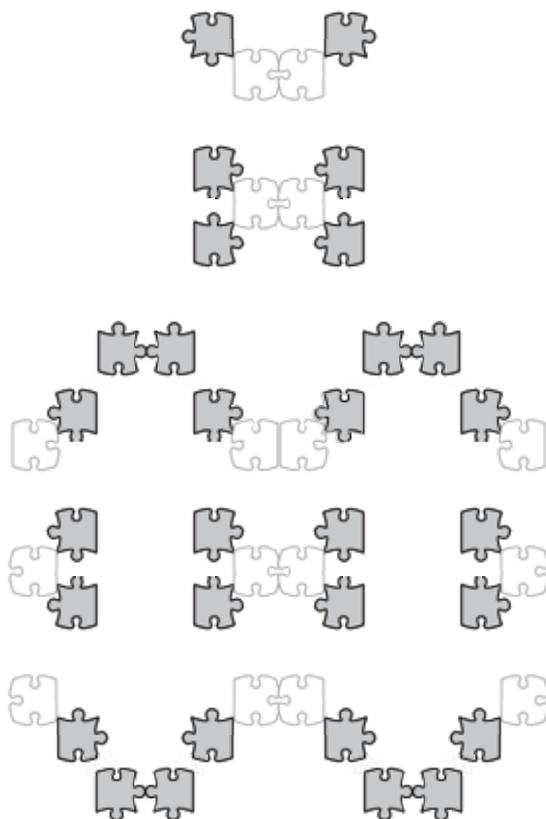
Las nuevas propuestas que nuestras centrales sindicales deben ofrecer están encaminadas a:

- la apertura de la afiliación individual y voluntaria para que los trabajadores tengan un espacio de representación;
- la apertura de diálogos con la academia para efectuar convenios de cooperación interinstitucional en las distintas ramas profesionales que serían de beneficio para las organizaciones y los trabajadores.

Del sindicalismo doméstico al internacionalismo sindical. Si bien es cierto que el

sindicalismo tiene importancia en la atención de los problemas que se derivan de la legislación y la relación laboral nacional y sus conflictos a nivel interno, no menos cierto es que la participación del capital externo a través de empresas multinacionales hace necesaria la interrelación de las organizaciones sindicales de las empresas matrices, desde donde se origina la inversión y la movilidad del capital. Así entonces, la negociación colectiva supranacional debería ser un nuevo matiz en la acción de las centrales sindicales, para garantizar un trabajo decente y una vida digna para los trabajadores y sus familias.

Finalmente, queremos dejar testimonio de reconocimiento a la CSA por la nueva visión y metas del nuevo sindicalismo que desde nuestro continente, cimenta las bases para el fortalecimiento de nuestras afiliadas.



El Salvador

FSS, Frente Sindical Salvadoreño

ORIGEN Y ACTUALIDAD DEL FRENTE SINDICAL SALVADOREÑO



Jaime Antonio Rivera,

miembro del STSEL, Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico y coordinador nacional de la PSCC, Plataforma Sindical Común Centroamericana

La firma de los Acuerdos de Paz en El Salvador constituyó un hecho político que le dio fin a 12 años de conflicto armado en nuestro país. Este evento generó expectativas en la población, incluyendo a las organizaciones sindicales que durante el conflicto armado habíamos estado dando la batalla en defensa de los derechos económicos, sociales y laborales. Nos confiamos y acomodamos a un nuevo momento político, que suponía la superación de las causas que motivaron el conflicto. Esto aunado a la participación en la vida política y electoral del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), partido surgido a raíz de este hecho.

De igual forma se extinguieron los cuerpos represivos de seguridad y se creó una nueva institución de carácter civil, incluyendo aquellas encargadas de la vigilancia y cumplimiento de los derechos humanos, procurando de alguna manera, la democratización de la sociedad.

Sin embargo, el compromiso de creación de un "El Foro de Concertación Económica y Social" donde se discutiera la problemática, social y de distribución de la riqueza, no pasó de ser un arremedo de lo inspirado en los Acuerdos de Paz, disolviéndose en corto tiempo, sin haber incidido de manera alguna en procurar la anhelada justicia social en nuestro país.

Cuando los procesos democráticos, no contienen los principios de justicia social, sino por el contrario, tienen una aceptación y permisibilidad del irrespeto a los derechos humanos laborales, altos niveles de exclusión y marginación social, el debilitamiento de la institucionalidad, la población genera un rechazo a dichos modelos, e inicia una creciente necesidad de participación activa en defensa de sus propios intereses, situación a la cual los gobiernos de turno responden de forma mediática y asistencialista, e incluso en algunas ocasiones de forma represiva.





Fortalecidos los gobiernos de ultraderecha y las cámaras empresariales por el debilitamiento, dispersión y la crisis interna del movimiento sindical como tal, arremetieron con procesos de privatización y de ajuste estructural, sin afrontar mayores tropiezos de resistencia para que implementaran sus estrategias neoliberales y anti sindicales.

Después de varios intentos por construir un instrumento de lucha, que fuese articulador, fuerte y permanente, capaz de convertirse en uno de los principales impulsores de la transformación nacional, con incidencia regional y en alianza con otros sectores populares organizados, finalmente nos encontramos constituyendo y consolidando este instrumento de lucha denominado Frente Sindical Salvadoreño.

El objetivo del FSS, es ser un espacio de coordinación político-sindical que promueva y estimule una plataforma de lucha reivindicativa en lo gremial, pero aunado a reivindicaciones político-sociales, con claridad política, planteamiento crítico y capacidad de propuesta, en una nueva etapa histórica.

El FSS nace en julio del 2005 y constituye la mesa nacional de Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC), ha venido desarrollando localmente tres ejes estratégicos:

■ **Fortalecimiento organizativo y formativo del movimiento sindical.**

Afortunadamente hemos tenido la capacidad de acumular la integración de un significativo número de organizaciones de diferentes sectores productivos, tanto públicos como privados y estamos trabajando para la conformación de una Confederación, surgida de organizaciones del FSS, para desarrollar el trabajo de manera coordinada, junto a otros espacios de articulación del movimiento popular en temas relacionados a lo laboral, social y político. Al final del artículo se proporciona la nómina.

■ **Incidencia hacia los tres poderes del estado, por medio de la creación de propuestas y la capacidad de hacer efectivas la implementación de las mismas.**

Sin ser parte de instancias tripartitas hemos venido desarrollando propuestas relacionadas al salario mínimo, seguridad social, ratificación de convenios de OIT, seguridad alimentaria, reformas laborales, seguridad pública y reformas fiscales entre otros temas.

■ **Estrategia de alianzas en lo sindical y social.** El FSS desarrolla acciones de hecho con otros espacios de articulación del movimiento popular, concatenando sus agendas de lucha, en aras de fortalecer nuestra solidaridad e incidencia. De igual manera consideramos que dentro del movimiento sindical existen federaciones y confederaciones con las que es posible desarrollar procesos de unidad en la acción que nos conduzcan a niveles superiores de unidad.

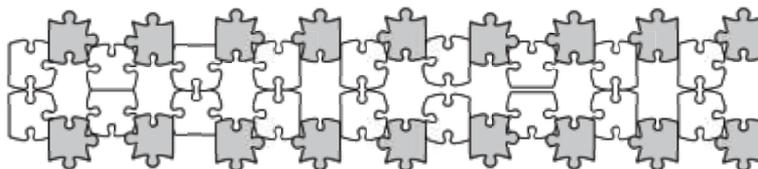
El 15 de marzo del 2009, se dio un resultado electoral favorable a la fórmula del partido FMLN, con lo que, por primera vez en la historia salvadoreña, llega un gobierno progresista.

En nuestra opinión, el cambio de gobierno ha significado un avance en términos políticos, y la entrada en vigencia de los convenios 87 y 98 de OIT han permitido mejorar los niveles de organización sindical, sobretodo en el sector público. Esto de ninguna manera significa que todo esté resuelto en materia de derechos laborales, por el contrario se han visto retrocesos en negociaciones colectivas y en libertades sindicales, sin que estos casos sean visualizados y abordados por las autoridades correspondientes para su corrección ágil y efectiva.

En conclusión, una vez más queda demostrado que "solo los trabajadores de forma organizada, salvarán a los trabajadores", y que la necesidad de la lucha obrera continuará mientras existan niveles de explotación y violación de nuestros DD-HLL...; por eso decimos !La lucha sigue!...

ANEXO. MIEMBROS DEL FSS

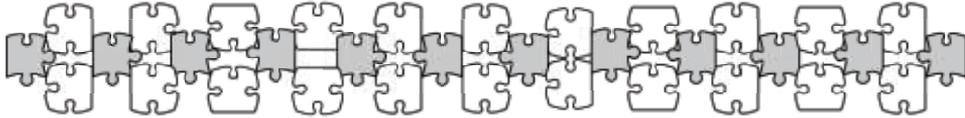
- Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico, STSEL
- Sindicato de Empresa de Trabajadores de la Asociación Nacional De Alcantarillados , SETA
- Sindicato Único de Trabajadores de las Telecomunicaciones, SUTTEL
- Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda, SITRAFOSVI
- Federación de Sindicatos Públicos e Instituciones Autónomas de El Salvador, FESIPAES
- Federación Sindical Salvadoreña, FESS
- Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, STISS
- Sindicato de Empleados Públicos de la Imprenta Nacional , SEPIN
- Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores, SITRAMRE
- Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, SITRAMTPS
- Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Justicia, SITRAMIJUS
- Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Obras Publicas, SIETMOP
- Sindicato de Trabajadores del FOSALUD – SITRAFOS
- Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones de Empleados Públicos, SITINPEP
- Sindicato de Trabajadores de Puertos de El Salvador, STIPES
- Sindicato de Trabajadores del Hospital Bloom , SITHBLOOM
- Sindicato de Trabajadores y Empleados del Aeropuerto Internacional de El Salvador , SITEAIES
- Sindicato General de Trabajadores del Ministerio de Educación, SIGETME
- Sindicato de la Asociación de Trabajadores, SITADME
- Sindicato de Trabajadores de Bienestar magisterial, SITISBM
- Sindicato de Trabajadores del INDES, SITRAINDES
- Sindicato de Trabajadores del RNPN , SITRARNPN
- Sindicato de Trabajadores del TSE, SITRATSE
- Sindicato de Trabajadoras, Sastres, Costureras y Similares, SITRASACOSI
- Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción y Similares, SUTC
- Sindicato Unión de Trabajadores de la Industria de la Seguridad Privada de El Salvador, SUTISPES
- Sindicato de Trabajadores de AVX, SITRAVX
- Asociación de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares, ASTICS
- Sindicato de Trabajadores de Seccional de la Empresa CAPRI, SITRASECAP
- Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, STIT
- Sindicato de la Industria de las Telecomunicaciones, SITCOM
- Sindicato de Trabajadores de la Industria del Agua, SITIAGUA
- Sindicato de Trabajadores independientes del Comercio de Productos Alimenticios del Mercado la Tiendona, STICPA
- Sindicato de Trabajadores independientes del Comercio en Pequeño y Antojitos en Santa Ana, STICPASA
- Asociación de Vendedores Ambulantes y Estacionarios de Santa Ana, AVAASA
- Sindicato de Trabajadores de Comercio en Pequeño, SITRACOPE
- Sindicato de Trabajadores del Comercio en vendedores de Mejicanos , SITRAVECOM
- Sindicato de Trabajadores de las Artes Fotográficas de El Salvador , STAFIS
- Asociación de Trabajadores Municipales, ATRAM
- Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cuscatancingo, SITMUC
- Sindicato de Trabajadoras de la Municipalidad de San Salvador, SITRAMUSAS
- Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de Acajutla, SITRAMA
- Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de Santa Tecla, SITRAMSAT
- Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de Ciudad Colón, SITRAMUCC
- Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de Cojutepeque, SITRAMCO
- Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de San Vicente, SITRAMVI
- Asociación de Abogados del Departamento de la Libertad , ABODEL
- Frente Sindical Salvadoreño – Departamento de Cuscatlán
- Comité Nacional Monseñor Romero
- Iniciativa para el Desarrollo Productivo Artesanal, IDEPRODAR



Guatemala

FNL, Frente Nacional de Lucha

ORIGEN, NATURALEZA Y OBJETIVOS DEL FNL



Luis Lara,
secretario General

258



Procesos de autoreforma sindical

El Frente Nacional de Lucha por la Defensa de la Libertad Sindical, los Servicios Públicos y los Recursos Naturales, es un movimiento sindical sociopolítico, eminentemente reivindicativo en lo económico, político, social, cultural y ambiental.

Está compuesto por sindicatos del sector público y privado, trabajadores por cuenta propia, municipales y en todas las ramas de la producción del país, y organizaciones populares, organizaciones académicas, campesinas, religiosas, culturales, comunitarias, de jóvenes, de mujeres, de migrantes, estudiantiles, discapacitados, pensionados. Al final del artículo se presenta un listado de las organizaciones miembro.

En el proceso de tránsito de la guerra a la paz, de la dictadura a la democracia, se había creado un profundo vacío en las organizaciones sindicales. Estábamos atravesando una de nuestras peores crisis en materia organizativa, propuestas, beligerancia y negociación; producto de la represión, del hostigamiento y el control del Estado, en contra de todas las formas de organización de la clase trabajadora.

I. Estrategia de lucha

En el FNL si algo hemos aprendido es a hacer nuestras las luchas del pueblo. Nuestro compromiso ha sido con el pueblo y con sus distintas expresiones de lucha. En la medida en que ha habido pueblo, se tomó la resolución de caminar a su lado y, en consecuencia, el FNL ha hecho suyas esas luchas. Esto es, entre otras causas, atribuible a la situación particular que priva en Guatemala, en donde se hace a los sectores populares vivir sometidos a la ignominia de ser siervos del capitalismo, lo que es la base de la explotación y la sobreexplotación del hombre por el hombre. Pero en la clase trabajadora existen esperanzas y espíritu de lucha para generar cambios.

Nuestra plataforma de lucha define entre sus principales objetivos: a) luchar para defender la libertad sindical y la negociación colectiva, b) fortalecer los servicios públicos de calidad; c) defender los recursos naturales, d) articular y unificar la organización comunitaria con la organización sindical e) incidir en las políticas públicas en el Ejecutivo y en el Legislativo f) constituirse en un

referente sindical sociopolítico, de cara al sector público y privado del país.

También lucha:

- por el resarcimiento a los pueblos de Guatemala de la destrucción de nuestro ecosistema por la avaricia de las transnacionales en la explotación de nuestros recursos naturales.
- por mejores presupuestos sociales para atender las demandas de las mayorías empobrecidas del país.
- por una reforma agraria integral y la seguridad y soberanía alimentaria
- por una generación, distribución y comercialización de la energía eléctrica con una participación directa del liderazgo comunitario y sindical a nivel local y nacional.
- por el respeto al trabajo decente, a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de organizarse de nuestro pueblo.
- por el respeto a la justicia, la seguridad y contra la impunidad .
- contra el militarismo violador de los derechos humanos.
- por consultas comunitarias vinculantes en base al Convenio 169 de OIT.
- contra la persecución de todos los luchadores sociales por estar en contra el modelo neoliberal y de los gobiernos del mal.
- por mantener nuestra militancia y participación activa en el nivel regional en la Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC).
- por el apoyo irrestricto al gobierno y al pueblo de Cuba en su lucha contra el bloqueo impuesto por el imperialismo yanqui, solidarizándose con los cinco héroes cubanos detenidos en Estados Unidos.

El FNL en su proceso de lucha ha logrado la negociación, firma y homologación de un promedio de veinticinco Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, en el sector público y privado. Además, la inscripción legal de treinta sindicatos de varios sectores de la producción.

Lucha contra la privatización de la Educación

El Acuerdo Gubernativo 209-2003. La primera evidencia de un cambio de

actitud en el pueblo se dio durante el 2003, cuando el Gobierno del FRG, trató de privatizar la educación por medio del Acuerdo 209-2003, con el cual se le daba muerte al sistema de educación pública y se abría de par en par las puertas a la privatización de las escuelas e institutos. Luego de múltiples formas de lucha (marchas, concentraciones, vigiliadas, foros, seminarios, mesas redondas, tomas de carreteras, actividades culturales y deportivas), el FNL alcanzó la victoria, con la derogación del Acuerdo.

Lucha contra la privatización de la Salud y Seguridad Social

El Acuerdo Gubernativo 247-2002. No se habían aun calmado las aguas de esta lucha anterior, cuando le correspondió el turno de dar la cara al sector salud, frente al Acuerdo 247-2002, que mandataba la privatización de hospitales, centros y puestos de salud. Es decir, desmantelaba al sistema de salud pública y dejaba entonces, a la población, sin acceso oportuno a este servicio básico. El SNTSG, acompañado de las comunidades quienes cargaron sobre sus hombros con el peso principal de la lucha, construyó una alianza más amplia, sumando organizaciones campesinas, sobre todo en el ámbito municipal y departamental, y algunos sindicatos y organizaciones de mujeres. También en este caso se tuvo éxito.

Lucha contra la privatización del Agua

En 2006, el gobierno de derecha de Óscar Berger presentó para su aprobación ante el Congreso de la República una propuesta reguladora de los recursos hídricos en el país, a la cual popularmente se le conoció como la "Ley del Agua". Esta propuesta entregaba en manos del sector privado el control sobre las aguas subterráneas, los pozos, los ríos, lagos, lagunas, etc. Era hasta tal punto contraria a los intereses del pueblo, que llegaba incluso a privatizar el agua de la lluvia. Ante semejante atropello, el FNL generó una fuerte reacción contraria, sobre todo proveniente





de tres comunidades: Río Hondo, en Zacapa; Cantel, en Quetzaltenango y Totonicapán, que también tuvo éxito, ya que los Diputados retiraron la iniciativa de ley.

Lucha contra la Ley General de Concesiones

Posteriormente, el mismo gobierno intentó dar en alquiler a cualquier empresario que hiciera una buena oferta, las escuelas, hospitales, institutos, centros de salud, las aduanas, puertos, aeropuertos, correos, telecomunicaciones, energía eléctrica, tierras nacionales, parques, áreas protegidas. En fin, desmantelaba al Estado y privatizaba todo el que hacer de la vida nacional. En esta oportunidad nuevamente el FNL logró construir una alianza todavía más amplia que la anterior, incluyendo ahora a la Universidad estatal y las Pastorales Sociales. Además, la lucha se desarrolló también en el plano internacional, puesto que las organizaciones sindicales y populares realizamos un vasto despliegue de contactos con instancias solidarias en numerosos países del mundo. También en este caso, el Congreso de la República retiró la iniciativa de Ley

Lucha contra el Tratado de Libre Comercio

El FNL también enfrentó la negociación del gobierno guatemalteco por un TLC con Estados Unidos, mediante marchas, concentraciones, cierres de carreteras. La respuesta de las autoridades ante las manifestaciones de rechazo que protagonizó la población se vió marcada por el sello de la represión y por el desarrollo de una campaña intensa que, como se ha dicho, buscaba desprestigiar al movimiento sindical y a sus dirigentes. El TLC terminó siendo ratificado en el Congreso, con el objetivo de favorecer las transnacionales y profundizar el modelo neoliberal.

II. Estrategia organizativa

La otra dimensión del FNL se refiere a la revisión de nuestras formas de organización, para poder participar de forma legal

y legítima en el ámbito laboral. La primera decisión fue legalizar nuestras organizaciones de hecho, y desde esa concepción se va construyendo el movimiento sindical independiente, autónomo.

Esta estrategia sobre cómo organizar el movimiento sindical sociopolítico se basó en construir sindicatos fuertes, unitarios, estructurados, capaces de hacer transformaciones, por su nivel organizativo, su fuerza, su beligerancia, su dinámica creativa en momentos difíciles.

La experiencia en el sector salud nos dió muy buenos resultados, pues teníamos cuarenta organizaciones en centros de trabajo, tanto públicos como privados, que constituían la Asamblea Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala ANTRASPG. La dirigencia de dicha asamblea en aquel momento desarrolló varios espacios de reflexión, para abordar la globalización y la privatización, concluyendo que era necesario generar una consulta nacional donde se planteara la necesidad de un nuevo modelo sindical organizativo. Al concluir la consulta, se llegó a la conclusión que de esas organizaciones divididas, dispersas y con una serie de debilidades; debíamos construir una sola. De este esfuerzo de unidad y articulación nace el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG), el cual en sus estatutos plantea la estrategia de que el sindicalismo, para enfrentar el modelo privatizador debe estar acompañado del pueblo. Esto generó, como era de esperarse, problemas de liderazgo, protagonismo, dirección. Todo esto se resolvió con un solo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el cual definió el permiso sindical en las direcciones del primero, segundo y tercer nivel, Generó además democracia interna, elevó el número de afiliados, creó niveles de confianza y proyectó a las mujeres y jóvenes en la participación en niveles de dirección.

Esta experiencia se trasladó a las demás organizaciones sindicales del FNL, en los sectores transporte, campesino, trabajadores por cuenta propia, industria, comercio y turismo. En la medida de lo posible, el FNL está tratando de promover sindicatos nacio-

nales o sindicatos por rama de actividad.

En materia de estrategia de comunicación social, en el FNL contamos con dos programas de televisión, un proyecto de radio por inaugurarse en el corto plazo, mecanismos de información en las redes sociales, y un boletín impreso que se distribuye trimestralmente. Estos instrumentos se ponen al servicio del movimiento sindical en general para informar de nuestras luchas, de los derechos humanos y laborales, conve-

nios internacionales y todo lo que respecta al mundo laboral, la defensa de los servicios públicos y los recursos naturales.

En materia de diálogo social tenemos instalada una mesa de diálogo, en el Congreso de la República, a cargo del Presidente del Congreso, en la cual se hacen análisis de las iniciativas de Ley que afectan al sector laboral y los sectores populares y sus propuestas. Mesas de negociación colectiva y resolución de conflictos.

ANEXO. MIEMBROS DEL FNL

- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud, SNTSG
- Sindicato de Trabajadores del INDE, STINDE
- Sindicato de trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, SITRAMAGA
- Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Agua de Guatemala, SITRAGUA
- Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, STOJ
- Sindicato de Docentes e Investigadores de la Universidad de San Carlos
- Sindicato de Trabajadores de Finanzas Públicas, SINTRAFIP
- Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil, USTAC
- Sindicato de trabajadores del Instituto de la Juventud de Alta Verapaz, STINJAV
- Sindicato de Trabajadores de la Dirección General del MICIVI, SITRADGMICIVI
- Sindicato de trabajadores del INTECAP, STINTECAP
- Sindicato de la Construcción y Similares, SINCS-G
- Sindicato de Trabajadores de Caminos, STRAC
- Sindicato de la Oficina del Servicio Civil, SONSEC
- Frente de Unidad Sindical del Sur Oriente, FUSO
- Sindicato Nacional de Trabajadores Independientes de Salud, SINTRAINSA;
- Sindicato de Trabajadores de la Empresa Frigoríficos de Guatemala, SITRAFRISA
- Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Independientes de Guatemala, STTIGUA
- Sindicato de Vendedores de Antigua Guatemala
- Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Agustín Acasaguastlán, SITRASAN
- Sindicato de Trabajadores Municipales de El Rodeo, San Marcos
- Sindicato Nacional de Electricistas de Guatemala, SINEG
- Sindicato Independiente de trabajadores del Lago Amatitlán, STIVLA
- Sindicato Independiente de trabajadores de Monjas, Jalapa, SITAMONJA
- Sindicato de Trabajadores del Municipio de Jalapa, SITAACMUJA
- Sindicato de Trabajadores Independientes de El Estor
- Federación Nacional de Trabajadores y Vendedores Independientes de Guatemala, FENTRAVIG
- Frente Departamental de Lucha de Baja Verapaz
- Frente Indígena, Sindical y Campesino del Quiché
- Frente Departamental de Lucha de Zacapa
- Frente Nacional de Lucha de la Costa de San Marcos
- Movimiento Guevarista de San Marcos
- Frente Departamental de Lucha de Alta Verapaz
- Coordinadora de Trabajadores de Rethaluleu
- Frente de Vendedores y Sindicatos de Chichicastenango
- Organización de Comunidades Campesinas del Norte
- Movimiento Campesino por la Dignidad
- Movimiento Regional de Resistencia Popular, MRRP
- Red por la Paz y el Desarrollo de Guatemala, RPDG
- Comité de Dirigentes Comunitarios de La Betania, Zona 7
- Coordinadora de Vivienda
- Coordinadora de Padres de Familia de los CAI
- Comunidades por el Transporte Público
- Asociación de Vecinos de la Brigada
- Consejos Comunitarios de Desarrollo de San Antonio Suchitepéquez
- Asociación de Jubilados Exespecialistas del Ejército.
- Asociación Comunitaria de San Carlos Alzatate
- Asociación de Motoristas
- Unión de Comunidades de Río Hondo, Zacapa



México

UNT, Unión Nacional de Trabajadores

UNA APUESTA POR EL FUTURO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO



José Olvera,

adjunto a la secretaría general del STUNAM, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, e integrante de la Comisión Política de la UNT

262



Procesos de autoreforma sindical

Hace casi quince años, el 28 de noviembre de 1997, varias corrientes del sindicalismo mexicano iniciamos una nueva etapa de confluencia y convergencia, como respuesta ante el contexto de crisis de la última década del siglo anterior. Nos propusimos construir una organización de carácter nacional, plural, democrática y representativa del conjunto de la clase obrera mexicana.

A mediados de la década de los noventa, México enfrentaba una de las peores crisis económicas por las que atravesó a finales del siglo XX. La crisis de 1994-1995, surgió en un entorno de creciente vulnerabilidad, marcada por el comienzo de un ciclo alcista de las tasas de interés internacionales, lo que dio lugar a salidas masivas de capital, y una depreciación pronunciada del peso frente al dólar, ocasionaron una crisis profunda en el sector financiero mexicano, con la que los costos de las políticas desreguladoras

y privatizadoras fueron elevados, tanto en términos de la caída en el PIB en 1995 y sus consecuencias sobre el empleo y el ingreso de los trabajadores, como en cuanto al monto de recursos fiscales que se tuvieron que comprometer. Todo esto aunado a una incertidumbre política creciente.

Ante esta situación, varias corrientes del sindicalismo organizaron reuniones de reflexión y análisis, foros públicos entre las que destacó el "Foro el Sindicalismo ante la Nación." Estos espacios de deliberación acerca del rumbo de un nuevo sindicalismo capaz de superar el gremialismo y de lucha por la democracia, favorecieron la conformación de la Unión Nacional de los Trabajadores (UNT).

En la fundación de nuestra central sindical participaron organizaciones del sindicalismo oficial, que pretendieron impulsar la modernización de dicho sector.

Ante la cerrazón, de su dirigencia optaron por separarse del Congreso del Trabajo y la CTM, pertenecientes al Partido Revolucionario Institucional (PRI). Fue una decisión estratégica que no sólo buscó romper con el corporativismo, sino impulsar la democratización y establecer alianzas con otras fuerzas organizadas de trabajadores.

Asimismo, una vertiente de la insurgencia sindical surgida en la década de los años setenta, se incorporó a este proceso de unificación. Se trata de un sindicalismo con una importante experiencia en las luchas que se venían desarrollando en frentes y coordinadoras sindicales, impulsando un sindicalismo independiente, contrapuesto a las estructuras corporativas, promoviendo la democracia y la libertad sindical.

Otra expresión de lucha sindical estaba representada por las organizaciones del sector universitario, que habían logrado implantar en las principales instituciones de educación superior del país un sindicalismo democrático con independencia y autonomía de los patrones, del gobierno y de los partidos políticos; que habían derrotado al gobierno e impidieron que se estableciera un estatuto de excepción para regular la relación obrero patronal en estos centros de educación.

De la misma forma, se sumaron las principales y más representativas organizaciones campesinas que se habían destacado en las luchas en contra de las políticas gubernamentales y que venían impulsando una nueva estrategia de desarrollo en el campo mexicano.

En ese contexto se creó la UNT como alternativa al Congreso del Trabajo. Desde su fundación, la UNT ha impulsado un proceso de organización sindical de largo alcance, con base en estas expresiones de la lucha político-sindical, con trayectorias, experiencias y culturas políticas distintas dentro del sindicalismo mexicano. Como una respuesta a las crisis económica y política y con el objetivo de promover la democratización e independencia del sindicalismo, construyen-

do un modelo sindical renovado, con nuevos mecanismos coordinación, organización y lucha, innovando nuestra práctica y estructura para construir una fuerza social de los trabajadores que luchara por democratizar sus propias estructuras sindicales, los centros de trabajo, de producción y las fábricas y participando activamente en la transformación de nuestra sociedad, con vistas a la emancipación social de los ciudadanos.

A partir de las experiencias del sindicalismo universitario, en su lucha por impulsar desde sus inicios a una organización de sindicatos universitarios ha promovido los procesos de democratización de las estructuras sindicales destacando, la necesidad de contar con una representación de carácter nacional de los centros de educación media y superior, que promueva: la mayor participación de las y los trabajadores en todos los procesos de toma de decisiones y en todos los ámbitos del quehacer sindical; la realización periódica de las asambleas por centro de trabajo, la elección de los delegados sindicales por voto, universal, directo y secreto ; el informe de los representantes y comisiones de trabajo sindicales a sus bases; la realización periódica de los congresos de la organización sindical, la elección de los delegados al Consejo General de Representantes instancia de dirección entre congreso y congreso y al Congreso General Ordinario y, en su caso, los Extraordinarios, así como la conformación de planillas con derecho a representación proporcional, con base en la votación obtenida en las urnas, a partir del sufragio universal.

Los congresos generales se caracterizan por alentar una amplia, plural y democrática discusión, acerca de los informes políticos, de las estrategias y tácticas que asumirá el sindicato ante las revisiones salariales y contractuales, así como de la línea de trabajo ante la coyuntura política del país. Todos los integrantes de la dirección sindical tienen la obligación estatutaria de presentar los informes de labores de la secretaría a





su cargo y ser evaluados por las mesas de trabajo del congreso. La rendición de cuentas y la transparencia de uso de los recursos económicos, materiales y el patrimonio sindical, son informados y evaluados anualmente por el conjunto de los trabajadores sindicalizados.

Las elecciones de la dirección sindical, se realizan a partir de una convocatoria pública para su renovación cada tres años y se promueve la integración de planillas unitarias con derecho a la representación proporcional, con base en la votación obtenida mediante el sufragio universal, directo y secreto. Esta práctica sindical se extiende a la conformación de las comisiones de trabajo contractuales y salariales, comisiones autónomas; así como a las comisiones mixtas y a todas las instancias de dirección sindical. Los procesos electorales se realizan con transparencia, por colegios electorales autónomos electos para tal fin, que se encargan del desarrollo y fiscalización de las contiendas electorales, informando por todos los medios de comunicación sindical a la membresía de la organización sindical y, en caso de alguna diferencia, se vuelve a contar voto por voto y casilla por casilla, para dar certidumbre a los resultados.

En suma, estamos convencidos que una forma de fortalecer a nuestras organizaciones sindicales, es promoviendo la más amplia participación democrática de los trabajadores en todos los aspectos de la vida sindical, la integración proporcional de todas las corrientes sindicales en las diversas instancias de dirección y trabajo, la transparencia y la rendición de cuentas a nuestros afiliados.

En el ámbito de nuestra central sindical continuamos promoviendo colectivamente la necesaria actualización, modernización y democratización del mundo del trabajo y de las relaciones laborales, a partir de la promoción de formas más plurales e incluyentes en la deliberación política, con el propósito genuino de promover: la unidad y cohesión interna a partir de la construcción de consensos, como método de toma de acuerdos, decisiones y defi-

niciones políticas; la constitución de una dirección colegiada; la rotación de las sedes de trabajo; la equidad entre todos los sindicatos y organizaciones campesinas que la integran; la realización periódica de plenarios de los secretarios generales y/o representantes; así como la discusión abierta y transparente en las plenarios de trabajo, la más amplia solidaridad y apoyo sindical; con todos los movimientos en lucha; la promoción de la movilización social y la propuesta política para impulsar la interlocución con las demás fuerzas políticas y sociales. Asimismo, se pretende concretar la más amplia política de alianzas con sectores emergentes en lucha y movimientos sociales, impulsando una agenda social del cambio de rumbo económico y político del país, con una mayor participación en el ámbito nacional e internacional, a fin de lograr un relanzamiento del sindicalismo ante los embates de las políticas neoliberales impulsadas por los organismos financieros internacionales y las corporaciones multinacionales.

Nuestro reciente XIV Congreso Nacional Ordinario considero importante hacer una profunda y seria reflexión sobre el presente y futuro del sindicalismo mexicano frente a la grave situación de deterioro que padecen los trabajadores, con el objetivo de diseñar una estrategia de acción realmente diferente que permita la recuperación real del poder adquisitivo de los salarios, la generación de empleos con plenos derechos y el fortalecimiento de un auténtico sindicalismo. También compartimos la convicción de impulsar un movimiento sindical más activo y propositivo ante las grandes decisiones nacionales.

Sin embargo, la experiencia en la UNT es que la unidad de acción sindical está limitada no por la ausencia de diagnósticos o el desconocimiento de las malas condiciones en las que se encuentran los trabajadores y sus organizaciones, sino por la falta de autonomía e independencia de los sindicatos. El corporativismo, la antidemocracia, la corrupción y las prácticas clientelares impiden

a los trabajadores la defensa efectiva de sus verdaderos intereses.

Lamentablemente, las actuales políticas laborales pretenden el debilitamiento de los sindicatos y la imposición de reformas estructurales regresivas de carácter neoliberal, para hacer recaer sobre los trabajadores los costos de la crisis, impulsando mayores tasas de ganancia, con el objetivo de reconstruir el control corporativo sobre los trabajadores, restringiendo derechos fundamentales como el de huelga o de libre sindicalización, introduciendo mecanismos de flexibilidad laboral unilateral que atentan contra la estabilidad en el empleo y abaratan el costo de la mano de obra.

Sin renunciar a nuestras formas históricas de lucha, la UNT tiene el desafío actual de construir nuevas alternativas de movilización, alianzas y de acción social, que nos permitan organizar la participación consciente y combativa de las y los trabajadores en los procesos de cambio productivo, económico, político, social y laboral, fortaleciendo su capacidad para incidir en la conformación de un movimiento social con los demás sectores del pueblo para construir una estrategia alternativa al neoliberalismo que ponga énfasis en la distribución equitativa del ingreso nacional, la justicia y la inclusión social.

Dentro de esta lógica de lucha político sindical para democratizar y transformar el mundo del trabajo. También debemos diseñar estrategias para la organización y sindicalización democrática e independiente de nuevos destacamentos de trabajadores poniendo énfasis en la afiliación de mujeres y jóvenes, así como un impulso de políticas transversales de equidad en el trabajo.

De la misma forma, en el ámbito global, la lucha actual es, en principio, de los sindicatos; sin embargo, debido a la fragmentación del mundo del trabajo y del movimiento sindical y los graves estragos causados por las crisis económicas y el impacto de las políticas neoliberales en la mayor parte de la sociedad mexicana, las fuerzas actuales del sindicalismo, no nos alcanzan para de-

rrotar la embestida del actual gobierno de derechas y de los organismos financieros internacionales, es por estas causas que debemos unir nuestras fuerzas con los demás sectores de la población, para enfrentarlos y construir propuestas y alternativas de transformación social.

Somos conscientes que para tener posibilidades de triunfo, se vuelve indispensable construir una gran convergencia, una alianza estratégica de corte tanto clasista como ciudadana, con la mayoría de los movimientos sociales, feministas, juveniles, campesinos, indígenas, de consumidores, de derechos humanos y medioambientales. Asimismo, los movimientos contra el racismo, la xenofobia, la homofobia y la violencia contra los inmigrantes, toda vez que la crisis afecta a todos, porque todos somos trabajadores.

Es en esta perspectiva que hemos iniciado un proceso de construcción de un Frente Amplio Social y Político, por la Equidad, la Democracia Parlamentaria, el Desarrollo Económico con Bienestar, Inclusión Social y Garante de los Derechos Humanos, con base en un proyecto político de transformación del país, que impulse un Nuevo Pacto Social, con los partidos políticos y el gobierno que resulte del proceso electoral, que podría constituirse en un Gobierno de Concertación Democrática orientado hacia un nuevo Régimen Social y Democrático de Derecho.

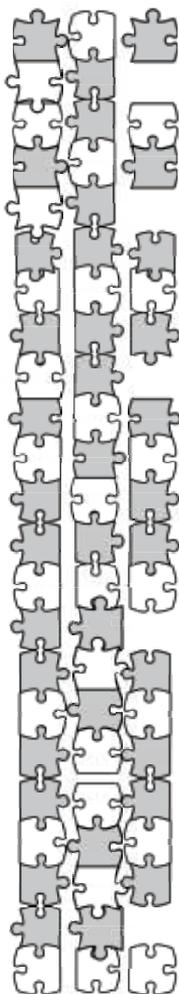
Es así, que a partir de una estrategia de acumulación de fuerzas, de movilización social, de propuesta política y de interlocución que podremos cambiar la actual correlación de fuerzas impuesta por la oligarquía financiera y las corporaciones multinacionales que están imponiendo la mercantilización de todos los ámbitos de la vida, la precarización universal del trabajo y la exclusión social.

Nuestro gran desafío consiste en el fortalecimiento del sindicalismo para promover la centralidad del trabajo, como uno de los derechos de ciudadanía y como eje articulador de la sociedad. Para lo cual re-



querimos actualizar, adecuar y modernizar nuestra representación sindical, es decir, fortalecer la capacidad de representación, así como su arquitectura interna, para que sea capaz de enfrentar las transformaciones económico, política y los cambios científico tecnológicos impuestos por la restructuración mundial de carácter neoliberal y, así, estar en mejores condiciones de presidir la acción colectiva, la representación sindical y recuperar la influencia social e incidir en el cambio de rumbo de la actual globalización neoliberal.

Estamos convencidos de que atronando estos retos el sindicalismo podrá fortalecerse, estar en mejores condiciones de desplegar su responsabilidad social y, conjuntamente con otros movimientos sociales, constituirse en un sujeto político para la lucha político-social, capaz de remontar pobreza, la miseria, la exclusión social; erradicar las desigualdades sociales, la explotación y la dominación, es decir, construir un proyecto de mediano y largos plazos cuyo objetivo sea la liberación social de todos los trabajadores en una perspectiva de emancipación de la sociedad.



Nicaragua

CST, Central Sandinista de Trabajadores

FORMACION DE PROCURADORES LABORALES: UNA EXPERIENCIA DE AUTOREFORMA DEL MOVIMIENTO SINDICAL NICARAGUENSE



Roberto González Gaitán,
secretario General

Antecedentes

Uno de los problemas históricos de los que ha adolecido el movimiento sindical en Nicaragua, ha sido la carencia de asistencia legal y técnica en la defensa de los derechos de sus afiliados, así como la falta de formación jurídica.

La aprobación del nuevo Código del Trabajo en 1996 y los problemas de interpretación y aplicación que se generaron con su entrada en vigencia, intensificaron la necesidad del movimiento sindical de entrenar y capacitar a sus secretarios de conflictos laborales y directivos, en el dominio de la nueva legislación laboral.

En ese contexto, se generó una polémica por la perspectiva de la suscripción del tratado de libre comercio de Centroamérica y R.Dominicana con Estados Unidos de América (CAFTA DR), tema sobre el cual el movimiento sindical tenía que definir una posición frente a la discusión que se generaba en el seno de la Asamblea Nacional.

El temor fundamental del movimiento sindical era que la dinámica del mercado y la competencia comercial con empresas

norteamericanas en el contexto de un TLC con Estados Unidos generara una tendencia a la reforma regresiva de la legislación laboral vigente en esa etapa, y particularmente de los logros y alcances obtenidos por los trabajadores con el Código de 1996.

Por otra parte, la supresión en la década del 80 del llamado Tribunal Superior del Trabajo como órgano nacional de segunda y final instancia en materia laboral, y la sustitución de su rol por los nueve tribunales de apelación de cada circunscripción territorial del país, generó una dispersión jurisprudencial agravada por la necesidad de suplir con la interpretación judicial, los vacíos y omisiones evidentes del Código del Trabajo de 1996.

En este contexto, la CST se asoció con la Universidad Paulo Freire (UPF), autorizada a funcionar en 2002 por el Consejo Nacional de Universidades (CNU), que desde su creación había definido una línea especial de trabajo y extensión universitaria para el movimiento sindical, en la tradición inaugurada por la Universidad Popular de Nicaragua (UPONIC), y otras instituciones





universitarias en la década de los noventa. Como resultado, y sobre la base de un estudio que CST había realizado sobre la legislación laboral nicaragüense, se propusieron las denominadas “leyes de blindaje”, para conformar una plataforma de legalidad laboral utilizable para defender las posiciones del movimiento sindical en el contexto de la competitividad comercial y económica que se abriría con el CAFTA y, a su vez, resolver el tema de las insuficiencias de los sindicatos en el debate jurídico cotidiano.

Este proyecto fue presentado ante la Comisión de Asuntos Laborales de la Asamblea Nacional, alcanzándose su aprobación, bajo la forma de tres leyes, en 2005-2007: ley de Derechos Laborales Adquiridos, ley de Consejo Nacional del Trabajo, y Ley de Habilitación Profesional para Procuradores Laborales y de Seguridad Social.

La primera de estas leyes prohibió de manera expresa cualquier intento de reformar o modificar los acuerdos, convenios colectivos, reglamentos o disposiciones legales que contenían derechos laborales, si esto se hacía en términos regresivos bajo el pretexto de modificar la estructura de costos de las empresas nicaragüenses frente a las empresas norteamericanas. La segunda ley fortaleció el tripartismo, concretando los supuestos y obligaciones del Estado consagrados en el convenio 144 de la OIT, suscrito por Nicaragua, creando un órgano nacional consultivo para la discusión de las políticas laborales en el país. Finalmente, la última ley (2007) autorizaba la intervención en juicio, de manera directa, de dirigentes sindicales que hubiesen aprobado un programa de formación y estudios de la legislación laboral que la misma ley detallaba, y siempre que tales estudios fuesen realizados bajo las reglas académicas de las Universidades legalmente instituidas en el país. Esta intervención estaba configurada para los momentos más importantes del juicio, a saber: el trámite de avenimiento, la inspección judicial, el interrogatorio de testigos, y la absolución de posiciones interpuesta contra el Empleador.

Posteriormente, una resolución del Ministerio de Trabajo autorizó la emisión de credenciales para los procuradores laborales, como reconocimiento institucional.

A este conjunto de normas, más recientemente (2011) se ha agregado la ley orgánica del Poder Judicial y la creación del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Los Diplomados sindicales

En este marco general, y el de la ley de procuradores laborales en particular, la CST solicitó a la UPF y su Centro de Estudios del Trabajo (CETRA) apoyo técnico para garantizar su participación, la que fue obtenida y dio lugar a los Diplomados de Procuradores Laborales

El Diplomado tenía los siguientes objetivos, dirigidos a que los estudiantes:

1. alcanzaran una visión general sobre los conceptos fundamentales del derecho y del ordenamiento jurídico nacional, así como también el derecho a la higiene y seguridad en el trabajo.
2. obtuvieran una referencia esencial en torno al origen y desarrollo del derecho laboral y sus principales manifestaciones históricas.
3. dominaran con propiedad la filosofía y categorías fundamentales de interpretación y aplicación del Código Laboral vigente en el país.
4. manejaran la estructura jurídica de la normación del contrato de trabajo, sus formas, clasificación, estructura, requisitos y régimen de terminación contractual y suspensión colectiva.
5. dominaran con propiedad las formas esenciales de cálculos matemáticos de las prestaciones sociales y su régimen jurídico de tratamiento.
6. manejaran la estructura del juicio del trabajo, con énfasis en la demanda, las fases probatorias, las sentencias laborales y sus procedimientos y recursos de impugnación, para de esta manera representar de una manera eficaz a los trabajadores.
7. dominaran con propiedad las diligencias y tramites de la vía administrativa y los ámbitos de competencia del Ministerio del Trabajo.
8. dominaran con propiedad el recurso

de amparo, sus requisitos, consecuencia y tramitación ordinaria.

9. reconocieran las normas jurídicas, nacionales e internacionales, que regulan la Higiene y Seguridad del Trabajo.

10. dominaran los procedimientos legalmente establecidos para garantizar los derechos contenidos en las normas relacionadas con la Higiene y Seguridad del Trabajo.

11. identificaran las principales causas que ponen en riesgo la salud de los trabajadores.

12. caracterizaran los elementos esenciales del diagnóstico clínico derivados de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

13. consiguieran un conocimiento correcto de la tipificación de los riesgos profesionales que afecten a derechos de las trabajadoras y trabajadores.

14. conocieran medidas para la eliminación, y si no es posible de prevención, que incidan en la manipulación y aplicación segura de sustancias químicas.

15. que identificaran las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

16. que dominaran las técnicas de investigación de accidentes de trabajo.

17. que conocieran los mecanismos de selección y uso de los equipos de protección personal.

18. que identificaran la nomenclatura de la señalización para evitar los accidentes de trabajo.

19. que conocieran los métodos seguros de manipulación manual de cargas.

20. que conocieran los factores psicosociales presentes en el trabajo y su afectación a la salud de las personas.

Un segundo aspecto clave de la estrategia sindical fue la formación de formadores entre los nuevos procuradores, para garantizar que éstos transmitieran a los afiliados de base a través de talleres territoriales (escuelas sindicales de base), las herramientas más importantes para la defensa cotidiana de los derechos laborales de los afiliados.

Este programa tuvo el auspicio de ISCOD (Instituto Sindical para la Cooperación al Desarrollo), promovido por la UGT (Unión General de Trabajadores) de España, con apoyo de AECID y el Ayuntamiento de la Junta de Castilla y León de España, mediante proyectos de cooperación iniciados en 2004 y que se prolongaron hasta 2011.

Este apoyo se prolongó a un tema especial: un estudio sobre el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad Ocupacional creado bajo las premisas de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, para tener una primera visión acerca de los problemas esenciales que se han presentado en la aplicación de esa ley, y obtener un acercamiento efectivo a la realidad del funcionamiento de las Comisiones, como instancia de gestión para enfrentar y resolver en la medida de lo posible los problemas vinculados a esta temática en el medio laboral de los trabajadores nicaragüenses. Para ello se priorizaron cuatro sectores: Distribución de Energía; Sector Agroforestal; Sector Zonas Francas y Sector Alcaldías. Además se realizó entrevistas con funcionarios claves del Ministerio del Trabajo, y representantes de los empleadores. Se obtuvo información estadística del Ministerio del Trabajo, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Banco Central de Nicaragua y se realizó un análisis del contenido legislativo plasmado en la Ley.

Como resultado de este proceso, a fines del 2011 se habían recibido 537 procuradores provenientes de CST, y de ellos se titularon 218 formadores. Incluso, algunos de los procuradores se incorporaron a una propuesta de la UPF consistente en que continuaran sus estudios en la carrera de derecho.

Otros elementos sobre esta experiencia de autoreforma de la CST figuran en la Revista Trabajadores publicada a inicios del 2012, también con el apoyo de la cooperación española.



Nicaragua

FNT, Frente Nacional de Trabajadores

ESTRUCTURA Y ESTRATEGIA DEL FNT



José Angel Bermúdez Lazo,
secretario ejecutivo nacional

270



Procesos de autoreforma sindical

Resumen de los informes de FNT al curso sobre autoreforma sindical organizado por el CIT, Centro Internacional de Formación de OIT, Turín, y a la Cuarta Reunión Técnica GTAS, Lima, ambas en octubre 2011, así como una reflexión histórica de los líderes nacionales (febrero 2012).

El FNT es una Coordinadora Sindical de organizaciones sindicales nacionales, especie de central de centrales gremiales y asociativas de los trabajadores de Nicaragua que libremente han decidido organizarse para defender sus intereses.

I. Desarrollo

El Frente nace en momentos de la derrota electoral del sandinismo en 1989, que ocasionó la desorganización y desorientación de las fuerzas partidarias y sociales del FSLN. Solo el movimiento sindical revolucionario, que en los 80 había funcionado

como fuerza fundamental de la revolución sandinista, por su nivel de articulación y coherencia ideológica de clase, conservaba esta capacidad. Muchos de los sindicatos sectoriales existentes habían surgido bajo la orientación ideológica del sandinismo en la clandestinidad y la lucha contra la dictadura de los Somozas (FETSALUD en 1974, ATC y UNI en 1978, los COR en 1976-79).

El Frente nace formalmente en abril de 1990, cuando el nuevo gobierno rápidamente decreta la suspensión de la ley de servicios públicos y carrera administrativa que garantizaba estabilidad para funcionarios y empleados públicos, así como de la reforma agraria y de la reforma a la propiedad urbana de lotes y viviendas entregados a la población. Esta situación llenó de incertidumbre e inestabilidad a toda la sociedad nicaragüense, y fue el FNT el que puso freno a esta intención del nuevo gobierno al llamar a la exitosa huelga general del

10 de mayo de 1990. Al poco tiempo, en junio-julio, se realizó una segunda huelga, siendo estas dos las únicas de la historia contemporánea de Nicaragua.

Como resultado, el gobierno aceptó el proceso llamado "Diálogo y Concertación Nacional", dando lugar a un "Acuerdo de Transición Pacífica", que duraría hasta agosto de 1993. Su firma no resolvía las demandas estratégicas del movimiento obrero, pero de alguna manera ponían freno a las medidas que el gobierno quería aplicar urgentemente, para garantizar el control del poder a su regreso al gobierno. El gobierno de derecha iba a aplicar su plan de desmantelamiento de importantes conquistas populares alcanzadas durante la Revolución Popular Sandinista, pero a paso lento debido a la fortaleza de la protesta popular, que llevó a realizar 474 huelgas nacionales, sectoriales y de empresas.

En este proceso, se logró: la no desarticulación de las Fuerzas Armadas Sandinistas, garantizando paz y estabilidad en la transición de mandos; reconocimiento y respeto por la propiedad social reformada en viviendas, lotes y reforma agraria; 25% de la propiedad sujeta a devolución y privatización; contener los despidos masivos.

En 1997 se inicia una nueva etapa de relación y alianza con el FSLN, de mutuo reconocimiento. Ese año, el Frente cambia la Coordinación del FNT y se diseña una estrategia propia, unitaria y autónoma, con un sistema de dirección con su estructura sectorial y territorial, y un sistema de capacitación homogéneo por organización. También pasa a ser un sujeto nacional con peso en la realidad de 50 municipios.

En 1999 se lanza la Plataforma Unitaria y se diseña la estrategia de alianzas sociales y de organización Municipal del FNT. En esos años el Frente tiene 108 mil afiliados.

De 1999 al 2003, más de 6500 cuadros de base del FNT son capacitados para el desarrollo de las nuevas estrategia de la organización (gestión económica e incidencia política a nivel nacional y local).

A partir de las elecciones nacionales del 2000, el FNT logra la elección de seis diputados en el Parlamento Nacional. Desde el municipio el Frente formula propuestas de proyectos en alianzas con sectores sociales afines y se gestionan ante el poder local y nacional.

En febrero del 2006 el FNT se convierte en Central Sindical Nacional. Está consolidada la organización sindical municipal del FNT en 81 municipios, logrando participar en todos los Comités de Desarrollo Local en conjunto con las organizaciones del Poder ciudadano. Se establecen alianzas con la Asociación de Municipios (AMUNIC) y se logran incrementos en las transferencias de presupuesto a municipios y la promulgación de la Ley de Carrera Municipal.

En las elecciones municipales del 2007, producto de las alianzas con el FSLN son votados 121 líderes sindicales en 62 municipios (11 alcaldes y 110 concejales).

III. Composición

El FNT está integrado por nueve organizaciones nacionales sectoriales: UNE, ANDEN, CST-JBE, FETSALUD, FESITUN, FEDPES-ATD, CTCP, CTAI, y CTMLyS. En su conjunto cuentan (a diciembre 2011) con un total de 95 federaciones sectoriales, 615 sindicatos de base y 41 cooperativas que organizan y representan los intereses colectivos de 228500 trabajadores afiliados de base. También FNT tiene 6052 líderes de base.

Los sectores representados son la administración pública, municipalidades, educación (primaria, media y superior), salud y construcción, además de los trabajadores del banano, café, azúcar, comunicaciones, energía, madera, pesca, rama textil, servicios y comercio, materiales de construcción, restaurantes, hoteles, alimentos, madera, plástico papel y oficios varios, trabajadores por cuenta propia y otros. El detalle por organización es el siguiente:

- FETSALUD, Central de Trabajadores de la Salud, 16 federaciones, 160 sindicatos, 1 cooperativa, 28000 afiliados, 1300 líderes.





- CGTEN-ANDEN, Confederación General de Trabajadores de la Educación de Nicaragua, 23 federaciones, 125 sindicatos, 1 cooperativa, 35000 afiliados, 1200 líderes
- UNE, Confederación Unión Nacional de Empleados Estatales, 20 federaciones, 120 sindicatos, 1 cooperativa, 35000 afiliados, 955 líderes.
- CST-JBE, Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar, 17 federaciones, 65 sindicatos, 40000 afiliados, 800 líderes.
- FESITUN, Confederación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios: 2 federaciones, 10 sindicatos, 1 cooperativa, 3500 afiliados, 110 líderes.
- FEPDES-ATD, Confederación de Profesionales Docentes de la Educación Superior: 2 federaciones, 10 sindicatos, 1 cooperativa, 3000 afiliados, 117 líderes
- CTCP, Confederación Sindicatos de Trabajadores por Cuenta Propia: 7 federaciones, 98 sindicatos, 1 cooperativa, 52000 afiliados, 1110 líderes
- CTAI, Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria: 5 federaciones, 12 sindicatos, 1 cooperativa, 15000 afiliados, 120 líderes.
- CTMLRyS, Confederación de Trabajadores del Mar, Lagos, Lagunas, Rios y Similares: 3 federaciones, 15 sindicatos, 34 cooperativas, 17000 afiliados, 350 líderes.

III. Conducción

Las estructuras de conducción son: el Congreso Nacional (350 miembros). El Consejo Sindical Nacional (135 miembros); la Coordinación Nacional (28 miembros), y la Coordinación Municipal (45 municipios, 6 miembros cada uno). El Congreso es la instancia máxima de dirección, siendo convocado cada tres años, e integrado por las otras tres, con la Coordinación Nacional a cargo de la presidencia. Los miembros de la Coordinación Nacional se reparten entre cada organización nacional sectorial, a razón de tres cada uno (secretario general, secretario de juventud y secretaria de las mujeres), más el Secretario Ejecutivo Nacio-

nal que es designado por la Coordinación y aprobado por el Congreso Nacional.

El Consejo Sindical funciona semestralmente, y está integrado por: las Juntas Directivas Nacionales de las organizaciones miembro (105), los coordinadores de las juntas Directivas del FNT en cada municipio (81), y la Coordinación Nacional. La Coordinación Municipal está dirigida por una Asamblea que se reúne mensualmente, y está presidida por la Coordinación Nacional.

IV. Ejecución.

Para ejecutar las actividades acordadas por los órganos de conducción, el Frente tiene una Secretaría Ejecutiva Nacional y ocho Comisiones Especiales de Trabajo: Jurídica, Educación, Salario y seguridad social, Organización municipal, Relaciones Internacionales, Mujeres del FNT, Juventud y Niñez, e Integración Centroamericana. Cada Comisión Nacional está compuesta por un representante de cada organización más invitados especiales.

La Secretaría Ejecutiva Nacional tiene bajo su responsabilidad las siguientes unidades: contabilidad y finanzas, educación, organización municipal, y proyectos. Esta última unidad incluye los siguientes aparatos auxiliares del FNT: Instituto de Habilitación, Formación y Capacitación Técnica de los Trabajadores (HFOCATT), Fundación de los Trabajadores (FUNTRAB), Instituto de Estudios Superiores del Sindicalismo en Centroamérica (IESSCA), y la Fundación Andrés Castro (FAC, encargado de la cooperación al desarrollo económico y social). Los proyectos con fondos internacionales están a cargo de la FUNTRAB, siendo los cooperantes el Consejo Sindical Danés LO-FTF, la Confederación de Trabajadores Noruegos LO-Noruega, la Fundación Joseph Comaposada de Catalunya, de UGT, Solidar-Ayuda Obrera Suiza/AOS, el Fondo de Cooperación al Desarrollo de Bélgica/FOS, y Steelworkers Humanity Fund of Canadá.

La Secretaría Ejecutiva Nacional tiene bajo su responsabilidad las siguientes unidades: de Contabilidad y Finanzas, de

Educación, de Organización Municipal, de Proyectos. Esta última reúne cuatro aparatos auxiliares: Instituto de Habilitación Formación y Capacitación Técnica de los Trabajadores (IHFOCATT), Fundación de los Trabajadores (FUNTRAB), Instituto de Estudios Superiores del Sindicalismo en Centroamérica (IESSCA), y Fundación Andrés Castro (Cooperación al Desarrollo Económico y Social)

IV. Gestión de representación

En términos generales, la acción sindical del FNT está permeada por una gama de intereses diversos tanto directas de nuestras organizaciones miembros como de las contrapartes con las cuales establecemos alianzas y relaciones de cooperación. FNT desarrolla alianzas sociales con organizaciones populares afines, para fortalecer la gestión de incidencia frente al poder. Para ello, el municipio es un espacio natural, junto a organizaciones comunales, campesinas y de la juventud. De cara a la sociedad, se relaciona con, entre otras: la empresa privada (COSEP), universidades, medios de comunicación de masas (TV, radios y periódicos, ongs (Coordinadora Civil, Centro Humbolt, CIPRES, etc.).

El FNT cuenta con representación tripartita permanente y garantiza intereses en instancias de gestión nacional y local. Las instancias son: la Asamblea Nacional (Parlamento del país), el Consejo de Planificación Económica y Social (CONPES) del Gobierno, la Comisión Nacional del Salario Mínimo del MITRAB, la Comisión Nacional de Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores del MITRAB, el Consejo Nacional de Salud, el Consejo Nacional de Educación, el Consejo Nacional del Seguro Social (INSS), el Consejo Nacional del Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), el Consejo Nacional de Vivienda (INVUR), el Consejo Nacional de la Pesca (INPESCA), la Junta Directiva del Instituto Nicaragüense de Seguros y Reaseguros (INISER), la Junta Directiva Nacional de la Lotería Nacional, la Junta Directiva de la Corporación Nacional de las Zonas Francas, y los Comités de Desarrollo Municipal de todas las Alcaldías del país.

V. Estrategia del FNT

La visión del Frente es: construir una organización de primer nivel, que garantice y luche genuinamente por los intereses de los trabajadores, desarrollando un sindicalismo sociopolítico, protagonista en la lucha social por construir una sociedad justa, con democracia política, económica, social y de igualdad de género.

La misión es institucionalizar al movimiento sindical como institución de primer nivel en la sociedad nicaragüense, promotora del desarrollo económico y social en lucha constante por elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

Líneas de acción

1. Luchar por más y mejores empleos decentes, productivos y de calidad para los trabajadores y trabajadoras.
2. Luchar contra todo intento de privatización de la explotación de los recursos naturales y de los servicios públicos de educación y salud.
3. Luchar contra los TLC que someten al país y economía nacional a los intereses de las multinacionales.
4. Fortalecer la presencia política activa y beligerante del FNT en todos los municipios del país.
5. Luchar por la capacitación técnica constante para los trabajadores, particularmente para los jóvenes y mujeres.
6. Luchar por un salario digno para los trabajadores acorde al costo de la vida. Los salarios mínimos negociados deben resultar con una recuperación de la inflación y un por ciento adicional que mejore crecientemente el ingreso de los trabajadores.
7. Luchar contra toda forma de corrupción y mega salarios que injustificadamente se receten funcionarios de gobierno.
8. Luchar por empleos decentes en las explotaciones maquileras, exigiendo del gobierno y empresarios que se elimine la tercerización del trabajo y se mejoren condiciones de empleo y salario, capacitación técnica y profesional de las y los trabajadores.





9. Luchar por el fomento y financiamiento a la producción agropecuaria y pequeña industria que genere mejores y más empleos productivos de calidad.

10. Luchar por una recalificación técnica y profesional constante de los trabajadores nicaragüenses, no permitiendo que el gobierno y la empresa privada le meta las manos a INATEC.

11. Luchar contra la discriminación y desigualdad de trato contra las mujeres en las empresas.

12. Luchar porque a la juventud se le ofrezcan mejores oportunidades de educación técnica y reforme el sistema educativo nacional y se el bachillerato técnico.

13. Luchar porque se respete la dignidad de los técnicos y profesionales nicaragüenses exigiendo el respeto a la ley que regula la contratación de técnicos y profesionales en programas y proyectos con recursos externos (Ley No. 505)

14. Luchar porque se promulguen Leyes de SS. OO e HH en el trabajo y de protección del Medio Ambiente.

15. Luchar porque se respeten los derechos laborales y sociales adquiridos por los trabajadores frente en los TLC's.

16. Luchar contra la criminal explotación y trabajo infantil que generan todo tipo de políticas neoliberales.

17. Iniciar una campaña regional en Centroamérica por la organización y defensa de los derechos Humanos, sindicales y laborales de los trabajadores nicaragüenses migrantes, particularmente en Costa Rica.

Detalle sobre algunas líneas

El FNT por su naturaleza sindical actúa en el ámbito del mercado de trabajo, desarrollando una acción continua de asesoría y capacitación de sus miembros para que las relaciones laborales que enfrentan los trabajadores en sus centros de trabajo se desarrollen en forma armoniosa. La naturaleza y nivel de conflictos que cotidianamente surgen de la relación capital-trabajo, depende en gran medida de la capacidad de organización y movilización de los sindi-

catos de base, de su beligerancia y del nivel de asistencia que la Comisiones Nacionales son capaces de brindar (articulación de asesorías y estrategias). El FNT desarrolla su acción sindical estratégica hacia lo interno y externo de las empresas. Hacia lo interno de las empresas para garantizar una correcta gestión económica de los sindicatos de base y disminuir el nivel de conflictos (control sindical de la producción) y hacia lo externo para garantizar una gestión apropiada frente al poder nacional y local, todo en la búsqueda de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

En el capítulo educativo, se desarrolla un programa continuo de formación sindical con el objeto de equiparar tanto a nivel de base como de liderazgo nacional las capacidades técnicas de los líderes sindicales. A nivel de base, los líderes de los sindicatos deben pasar cuatro Cursos de Educación sindical Básico y a nivel nacional el FNT tiene organizado diez Cursos de Especialización orientados hacia el dominio del derecho laboral y de la organización y gestión de Empresas.

En el capítulo municipal, FNTY busca desarrollar alianzas sociales con organizaciones populares afines para fortalecer la gestión de incidencia frente al poder local, definido este como las alcaldías y otras instituciones públicas y de la economía privada. El municipio es un espacio natural para desarrollar el sindicalismo de base. La organización sindical del FNT en los municipios constituye una serie de oportunidades: de promover estrategias; de mejorar la calidad de vida de nuestras comunidades; de identificar condiciones que expresen potenciales ventajas competitivas; de articular la economía local a los procesos globales; de valorar la localidad como un espacio de articulación de intereses y voluntades de distintos actores sociales, en su esfuerzo de identificar y construir estrategias de desarrollo a corto, mediano y largo plazo.

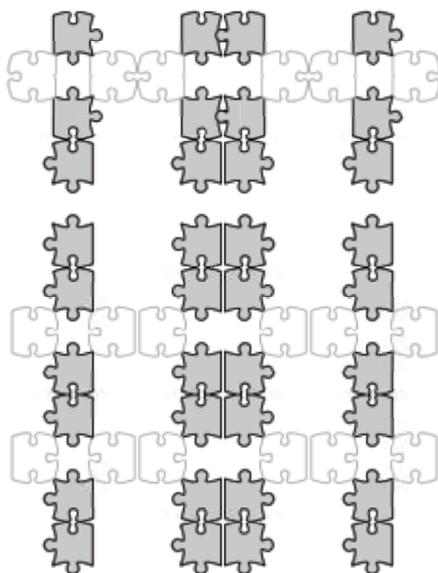
Los objetivos del Frente son: 1. Articular el trabajo de sindicatos y organizaciones populares alrededor de necesidades comunes en función de promover la par-

ticipación ciudadana, ganando espacios políticos y alcanzando el poder municipal; 2. Desarrollar la capacidad gerencial de dirigentes sindicales y populares por medio de capacitación y ejecución de proyectos que contribuyan a superar necesidades básicas de afiliados y pobladores; 3. Organizar equipos de trabajo con sindicalistas y afiliados a organizaciones sindicales y populares, a fin de diseñar una estrategia que les permita resolver sus principales problemas; 4. Organizar coordinaciones municipales que activen las estrategias de cada municipio, den coherencia al trabajo sindical y visibilicen la presencia del FNT en los municipios.

Las funciones de los FNT municipales son: 1. Relacionarse políticamente con los gobiernos locales, los partidos políticos y las ONGs en el municipio; 2. Ejecutar y dar seguimiento al plan de capacitación que corresponda al municipio, de acuerdo al plan de capacitación definido por el Sistema de Educación Sindical; 3. Promover y apoyar a las organizaciones sindicales del Frente a la creación de nuevos sindicatos; 4. Elaborar propuestas de estrategias políticas, ordenanzas y resoluciones municipales en beneficio

de la población; 5. Realizar un diagnóstico municipal y en correspondencia un plan de trabajo del Frente en el municipio; 6. Promover proyectos socioeconómicos y de ayuda humanitaria en el municipio; 7. Impulsar y consolidar el trabajo de género en el seno de las organizaciones sindicales integrantes en el municipio; 8. Levantar banderas comunes del movimiento sindical y articularse con los movimientos sociales.

En el capítulo sobre los jóvenes, las acciones combinan: problemática de luchas, problemáticas de capacitación, problemáticas de empleo y trabajo digno, cultura y recreación, alianzas sociales con otros sectores nacionales y municipales, trabajo por el bien común, encuentros de campo con jóvenes de México y el Caribe, así como intercambios internacionales con compañeros/as noruegos y británicos. FNT ha informado sobre esta línea en dos cursos internacionales recientes: el taller sobre organización sindical del CIT-OIT (Turín, junio 2011, con la participación de Arelis Cecilia López Salinas, de UNE y en el cuarto seminario técnico del GTAS (Lima, octubre 2011), con Indiana López Rueda, de ANDEN.



Panamá

SUNTRACS, Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares

HISTORIA Y ACTUALIDAD DEL SUNTRACS



Saul Méndez,
secretario General

276



Procesos de autoreforma sindical

El 10 de septiembre de 1972, grupos de carpinteros, reforzadores y albañiles fundaron el SUNTRACS. El primer Secretario General fue el compañero José Rayo.

Se escribía de esta manera una historia de luchas y sacrificios en defensa de los intereses de la clase trabajadora. Era una época muy difícil: los obreros de la construcción, en su inmensa mayoría, se encontraban desprotegidos, con salarios de hambre, en muchos casos sin seguridad social, sin normas de salud y seguridad laboral, sometido a largas y extenuantes jornadas de trabajo.

Quienes elegían ser constructores lo hacían como la única oportunidad de poder sostener su hogar, aunque de manera precaria. Para muchos en Panamá se trataba de un trabajo indigno, los obreros eran víctimas de todo tipo de discriminación, condenados a vivir sus últimos días en la indigencia.

Gracias a la creación del Sindicato, en 1974 se logra pactar la primera Conven-

ción Colectiva de Trabajo con la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC). Los obreros que laboraban en las empresas miembros de la CAPAC, comenzaban a recibir mejores emolumentos y condiciones de trabajo. Pero la lucha apenas comenzaba.

A partir de esa fecha cada cuatro años se suscribieron estos convenios, todos ellos mejorando los aspectos salariales, de seguridad y de otras condiciones laborales.

El obrero Yito Barrantes se constituye en el primer mártir del SUNTRACS al ser asesinado por unidades de las Fuerzas de Defensa en 1987, tras una manifestación contra las políticas de ajustes...

A finales de la década del 80, el SUNTRACS cae en manos de una caramilla corrupta, vinculada a los militares en el poder y a su brazo político, el PRD. Dicha dirigencia espuria pacta en aquellos años acuerdos que representaron reducción de salarios, desmejoramiento de las condiciones de trabajo, cayendo el sindicato prácticamente en

bancarrota, producto del robo de sus fondos y de gran parte de sus bienes, algunos de ellos secuestrados por los tribunales.

Surge en ese período el Movimiento Democratizador del SUNTRACS (MODES), con el compañero Genaro López al frente, que se opone a la pseudo dirigencia obrera, desafiando la persecución y represión de los militares.

Posterior a la devastadora invasión yanqui del 20 de diciembre de 1989, con su saldo de cientos de muertos, se inicia la lucha por lograr que la auténtica dirigencia obrera representada en el MODES, asuma la dirigencia del Sindicato.

Con el amplio apoyo de los obreros de la construcción, asume la Secretaría General del SUNTRACS el compañero Genaro López. El SUNTRACS, cual ave fénix, renace de las cenizas. De un sindicato en quiebra se comienza a erigir una de las organizaciones más grandes y combativas de la historia del movimiento obrero de Panamá.

De la mano del dinamismo del sector construcción, el Sindicato sigue pactando acuerdos de convención colectiva de trabajo con la CAPAC. Cada uno de ellos, de manera escalonada reconociendo aumentos salariales, nuevas clasificaciones y mejores condiciones de trabajo.

Pero la actividad del Sindicato no se circunscribe únicamente al sector de la construcción. En esos años, los miembros del otrora MODES, impulsan la necesidad de una corriente clasista del movimiento obrero panameño, ante el hecho de que la gran mayoría de los sindicatos, agrupados en el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), son conducidos por una burocracia sindical corrupta, conciliadora, dispuesta a pactar en todo momento con los gobiernos de la Patronal.

El SUNTRACS entiende que sus luchas no pueden estar aisladas de las luchas del pueblo panameño. Participa de forma decidida de las principales gestas del movimiento popular panameño y se empeña en forjar la unidad de los sectores realmente clasistas y honestos del movimiento sindical.

Participa en diversos esfuerzos que se desarrollan en los años posteriores a la invasión, para oponerse al yanqui invasor y a las políticas neoliberales de los sucesivos gobiernos. Entre los esfuerzos de coordinación de las fuerzas populares sobresalen espacios como la Coordinadora por la Vida, la Jornada Nacionalista Democrática (JND), la Coordinadora de Unidad Sindical y Popular (COUSIPOP), Organizaciones Contra las Bases Militares (OCBAM), Alternativa Patriótica Popular (APP) y el Movimiento por la Defensa de la Soberanía (MONADESO).

En 1995, el Gobierno del PRD de Ernesto Pérez Balladares presenta un paquete de reformas al Código de Trabajo, que recibe el enérgico rechazo de unas 49 organizaciones que logran crear una Coordinadora para enfrentar estas medidas de flexibilización laboral.

Una huelga nacional y amplias movilizaciones populares se llevan a cabo para rechazar las reformas. Cuatro panameños mueren en esta jornada de lucha, entre ellos el obrero de la Construcción, Rufino Frías. Cientos son heridos y arrestados.

Las reformas son impuestas a sangre y fuego, con la complicidad de la mayor parte de la dirigencia de CONATO, plegada al partido gobernante, el PRD, tal como lo estuvieron en el período del régimen militar. Pero, de esa coyuntura se fortalece la corriente clasista del movimiento obrero y tres años después, en 1998, se funda la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), como verdadero referente de los sectores sindicales combativos e independientes.

El SUNTRACS, mientras tanto, sigue su desarrollo y fortalecimiento. Logra afiliar a miles de obreros que reclaman a las empresas la firma del Convenio CAPAC-SUNTRACS, cara conquista que sigue representando mejores condiciones para los trabajadores que han logrado obtenerlas gracias a la lucha constante, incluidas huelgas. Establece mecanismos democráticos de consulta y participación. Fortalece sus





estructuras, la Junta Directiva se apoya en los representantes de los trabajadores que crean el Consejo Nacional. Se crean Consejos por provincias. La Asamblea General es su máximo órgano de Gobierno que elige la Junta Directiva.

Impulsa fuertes campañas en materia de salud y seguridad laboral. Desarrolla actividades de capacitación sindical y profesional de manera permanente para sus afiliados. Sus finanzas se fortalecen gracias al 2% que obtiene de la cuota sindical. Se abren locales en todas las provincias con equipos, automóviles y personal. Mantiene su periódico "La Voz del SUNTRACS" con un tiraje mensual que supera los 15 mil ejemplares. Se brinda asistencia social a los trabajadores.

En el año 2000, bajo el Gobierno de Mireya Moscoso, el SUNTRACS se coloca en la primera fila de la lucha contra el alza del pasaje del transporte colectivo. En esos mismos años enfrenta los intentos de privatización de la Caja de Seguro Social con grandes movilizaciones. Es así que junto a otros gremios, sindicatos y organizaciones populares funda el Frente Nacional por la Defensa de la Seguridad Social (FRENADESSO) en el 2003.

En el Gobierno del PRD de Martín Torrijos, SUNTRACS y FRENADESSO impulsan las grandes movilizaciones nacionales contra el paquete de reformas a la Seguridad Social que incluía aumento de la edad de jubilación, incremento de la cuota obrera, mayores cuotas para optar por la jubilación y la privatización de gran parte de los fondos de la Caja de Seguro Social.

Una huelga de un mes en el 2005, acompañada de acciones de calle a nivel nacional, logra detener estas reformas contenidas en lo que el pueblo denominó la Ley de la Muerte. El Gobierno se ve obligado a convocar una mesa de diálogo. Allí, en contubernio con elementos traidores de CONATO, un sector magisterial, el gremio de las enfermeras y funcionarios del PNUD, el Gobierno logra imponer otras reformas nefastas defraudando la voluntad popular.

El acumulado social y político logrado por FRENADESSO lleva a la decisión de constituir un frente social permanente. Surge, entonces, el Frente Nacional por la Defensa de los Derechos Económicos y Sociales (FRENADESO), referente del movimiento social panameño que ha logrado liderar las principales luchas del pueblo panameño desde el 2005 hasta el presente.

Bajo el Gobierno del PRD de Martín Torrijos el SUNTRACS se ve obligado a enfrentar los intentos por destruir la organización sindical. Para ello, Torrijos impulsa la proliferación de sindicatos amarillos e introduce el sicariato. Dos muertos resultan de ese episodio, el obrero Osvaldo Lorenzo que muere el 14 de agosto en el proyecto Autopista Panamá –Colón de la empresa Odebrecht, y 2 días después muere en Isla Viveros, donde se construye un proyecto turístico, el obrero Luiyi Argüelles.

El 12 de febrero de 2008 cae otro dirigente del SUNTRACS, el compañero Al Iromi Smith, en medio de la lucha por el Reglamento de Salud y Seguridad en la Construcción. Otros obreros resultan gravemente heridos y se producen cientos de arrestos. El Gobierno se ve obligado a promulgar dicho reglamento, que los obreros bautizan con el nombre del mártir.

En el Gobierno de Ricardo Martinelli, a escasos meses de instalarse, en marzo de 2010, el SUNTRACS debe enfrentar el nuevo impuesto de 7% y la Ley Carcelazo que criminaliza la protesta social. Los trabajadores son brutalmente reprimidos y se producen cientos de arrestos.

En su afán por destruir al movimiento sindical, Martinelli aprueba un proyecto de ley que elimina la cuota sindical, el derecho a huelga, las convenciones colectivas de trabajo. El mismo proyecto de ley elimina los estudios de impacto ambiental y ampara a los policías que en el cumplimiento de su labor asesinen a ciudadanos en manifestaciones públicas. Por los diversos temas que aborda la ley es llamada por el pueblo como la Ley Chorizo.

Esta ley hace estallar una huelga bananera en Changuinola y de otros sectores en el resto

del país, incluido el SUNTRACS. Más de 10 personas mueren, se producen cientos de heridos, 72 de ellos ciegos total o parcialmente por disparo de perdigones recibidos en el rostro. Se arrestan a cientos de panameños.

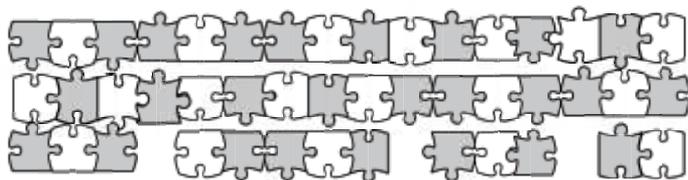
En las obras de ampliación del Canal se desarrolla una huelga por incumplimiento de las empresas del consorcio Unidos por el Canal, en aspectos relacionados a la salud y seguridad laboral. Con el fin de sofocar la lucha contra la Ley Chorizo, el gobierno abre expedientes amañados contra casi todos los miembros de la Junta Directiva del SUNTRACS y otros dirigentes de FRENADO-SO. El movimiento no se deja amedrentar, persiste en la lucha y logra la derogación de la Ley Chorizo.

Este año 2012 el SUNTRACS cumple 40 años de lucha. Las consignas que lo identifica es "Sin Luchas no hay Victorias" y "La Pelea es Peleando". Es una historia escrita con el sacrificio y la sangre de los obreros de la construcción.

Hoy la Junta Directiva del SUNTRACS es presidida por el compañero Saúl Méndez R. Genaro López R. que fungió en ese cargo desde 1990, es hoy Secretario General de CONUSI.

El SUNTRACS, junto a otras fuerzas patrióticas, democráticas y populares han decidido respaldar la inscripción del Frente Amplio por la Democracia (FAD), como una alternativa política electoral del pueblo panameño. La decisión se adopta luego de consultas realizadas en todas sus estructuras. Genaro López es el Secretario General del FAD.

El FAD se concibe como un instrumento más de lucha del pueblo panameño que debe contribuir a organizarlo a lo largo y ancho del país. Aspira a desafiar y derrotar, en base a las reglas del juego antidemocráticas que existen y en su propio terreno, a los partidos políticos existentes, todos ellos representativos de los intereses de la clase dominante.



REPENSANDO LOS PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN LAS INSTANCIAS SECTORIALES



Carlos Mejía A,
asesor de la Secretaría de Organización



I. A manera de introducción. ¿Autoreforma o fortalecimiento?

La necesidad de cambios en el sindicalismo latinoamericano es una de las preocupaciones más importantes de los últimos años. No existen en la actualidad opiniones en contra acerca de los problemas y limitaciones de la acción sindical. Hay un proceso de debilitamiento que es el resultado de un amplio conjunto de factores. El diagnóstico puede discrepar en matices y responsabilidades, pero ya es un sentido común la necesidad de implementar cambios y reformas en la acción sindical.

Uno de los intentos más serios por pensar y reflexionar el sentido de estos cambios es precisamente lo que llamamos la autoreforma sindical. Entendida como una reflexión, un diagnóstico y una propuesta dentro del sindicalismo latinoamericano. Sin embargo, una segunda oleada de críticos ha surgido para cuestionar la autoreforma sindical. Por un lado, desde una perspectiva reduccionista, se señala que los procesos de autoreforma son realmente la propia acción sindical de siempre. Es

decir, que la autoreforma no representa nada nuevo en el escenario sindical. Se podría así reducir la autoreforma al simple proceso de fortalecimiento sindical. Entendido como la acción gremial destinada a consolidar la institucionalidad sindical.

Se señala además que el término de autoreforma sindical resulta confuso y equívoco para los activistas de la región. Que en este sentido, sería más sencillo emplear "*fortalecimiento sindical*". En aras de la sencillez, se desdibuja el concepto de la autoreforma y se reemplazaría así por un término habitual en el lenguaje gremial.

El problema radica en varios niveles. Por un lado, esta crítica denota una profunda desconfianza por la capacidad comprensiva de los activistas sindicales de la región. Luego de varios años de presentar y discutir los conceptos y objetivos de la autoreforma podemos señalar que en términos generales, el movimiento sindical entiende, emplea y asimila el nuevo concepto. Suele pasar, como fue hace más de una década con tér-

minos como "globalización" o "post fordismo". Que desde posiciones conservadoras eran rechazados en aras de un vocabulario más puro y sencillo. La experiencia ha demostrado que la precisión en el lenguaje es también un escenario de poder y que el movimiento sindical enriquece sus herramientas de lucha al dotarse de términos más precisos y que reflejen los matices de una realidad cada vez más diversa y compleja.

En este sentido, no se pueden reducir los procesos de autoreforma a las tareas habituales de fortalecimiento sindical. La consolidación institucional del sujeto sindical es un proceso de larga data y cuyos derroteros son más o menos conocidos por todos. Giran en torno a la organización, representación y articulación de intereses. El proceso de autoreforma implica un plus en este marco de ideas. No se trata de cualquier tipo de organización sino de modelos organizativos que respondan a los problemas del presente: centralizados pero flexibles por ejemplo. Algo similar podemos decir sobre la representación. La autoreforma no se limita a una mejora cuantitativa de los canales y de representación gremial, implica un salto cualitativo pues es particularmente sensible a los rostros olvidados del sindicalismo como son las mujeres, los jóvenes, los discapacitados, las minorías diversas.

De esta manera, el tema del poder entendido como la articulación de intereses en una estructura institucional es un tema central para la autoreforma. Como se ha señalado en diversos lugares, el proceso de cambio impulsado representa un radical trastocamiento de los mecanismos habituales de poder sindical.

Quedarnos en el fortalecimiento sindical puede convertirse en una suerte de "cambiar todo para que nada cambie". La autoreforma precisamente es una apuesta por incidir en transformaciones neurálgicas que representen un verdadero cambio en el discurso y la acción sindical.

Sindicatos con equidad de género y abiertos a los jóvenes, con mecanismos de

participación democráticos eficaces, con plataformas negociadoras que recogen todas las voces y se defienden de manera integral, capaces de ejercer una presión real sobre el capital. Este horizonte no es simplemente el fortalecer sindical habitual, representa una manera específica de consolidar y crecer.

Por otro lado, voces aisladas siguen deslegitimando los procesos de autoreforma arguyendo que responden a agendas foráneas, multilaterales y extrañas. El provincialismo como anclaje de identidad ha sido uno de los problemas más serios del sindicalismo latinoamericano el siglo pasado. Es difícil imaginar un movimiento social más articulado a los procesos mundiales que el sindicalismo. Casi desde sus orígenes es una acción que traspasa fronteras, que se alimenta de experiencias ajenas, que articula los triunfos y derrotas de otras tierras en su propia sabiduría.

También resulta ahistórico imaginar un sindicalismo latinoamericano autóctono, cuando el capitalismo es precisamente una experiencia trasladada a América. De la misma manera, llegaron las primeras tradiciones gremiales.

Pero más allá de las razones históricas, tenemos que en la actualidad, cuando el mundo precisamente celebra el acortamiento de distancias, la comunicación inmediata, la incesante oferta informativa y las redes sociales como espacios virtuales de encuentro, ¿debe el sindicalismo encerrarse en las fronteras nacionales? Más aún, cuando una crisis económica mundial se abate sobre los trabajadores de todas partes, resulta de pocas luces empeñarse en rechazar algunas respuestas por qué no han aparecido en el jardín interior.

Estos temas, como vemos, sencillos a primera vista pero apasionantes por todo lo que implican, son parte de los debates y derroteros de la autoreforma. A la luz de estas discusiones, vamos a desarrollar un intento inicial de sistematización de las experiencias en centralización sectorial que se desarrollan en el marco de la autoreforma sindical en el





Perú. Como es habitual, más que un relato ordenado de hechos, se trata de ordenar lecciones aprendidas y especialmente, ubicar las preguntas que siguen buscando respuesta. Estamos seguros que los trabajadores y trabajadoras de la patria grande, más temprano que tarde las van a encontrar.

II. La dispersión sindical

Como se ha dicho en repetidas oportunidades, en el Perú predomina el sindicato de empresa. La unidad de acción gremial circunscrita a la unidad productiva o más específicamente a la empresa de una sola planta. Este modelo organizativo no ha sido, aunque parezca así, una decisión soberana o consciente de los trabajadores y trabajadoras peruanos. Ya desde una época tan inicial como 1929 José Carlos Mariátegui llamaba a conformar sindicatos de rama de actividad.

Por paradójico que parezca, el sindicato de empresa es un modelo organizativo que resulta útil y eficaz para los intereses de los empresarios. La legislación nacional, tolera, orienta y favorece a lo largo de nuestra historia la formación de sindicatos de empresa. La razón principal de este sesgo es que el sindicato de empresa resulta por un lado, un eficaz organizador de las demandas locales de los trabajadores, y a la vez, es estructuralmente débil para articular una acción más allá de lo reivindicativo y económico.

En la actualidad, en el Perú, el modelo sindical predominante es precisamente el de empresa. En 2010, por ejemplo, en Lima Metropolitana se formaron 67 sindicatos de empresas y solamente dos federaciones. A nivel nacional, la tendencia es más notoria pues tenemos para el mismo año 240 sindicatos registrados y solamente 6 federaciones. También llama la atención el registro de 310 delegaturas sindicales. La delegatura es la opción normativa para las empresas con menos de 20 trabajadores que no pueden formar un sindicato de empresa y solamente eligen a dos delegados de empresa. Entonces, podemos señalar 550 nuevas representaciones a nivel de empresa contra 6 federaciones de segundo grado¹ en el año 2010.

Este simple dato, nos habla del nivel de dispersión sindical que existe en el escenario sindical peruano. La dispersión sindical no puede confundirse con una fortaleza del movimiento. Como señala uno de los criterios de la autoreforma en el caso colombiano, necesitamos “*menos sindicatos y más sindicalistas*”. La dispersión sindical implica representaciones locales, débiles, heterogéneas; procesos de negociación colectiva dispersos, irregulares, muy débil capacidad de presión, micro economías de subsistencia incapaces de brindar servicios eficientes a los afiliados, formación sindical discontinua, esporádica y reactiva; en suma una debilidad estructural que aunado a las tradiciones caudillistas peruanas construye en los sindicatos de empresa pequeñas parcelas para liderazgos estancados con una reducida capacidad de incidir realmente en las relaciones laborales.

Este problema, que no siempre se menciona, que habitualmente se soslaya, es sumamente central, tanto así que la dirección nacional de la CGTP lo considera como uno de los objetivos principales en la planificación estratégica para el período del 2012 al 2016.

III. Los límites del marco normativo peruano

La legislación nacional, como hemos señalado, es altamente restrictiva en los modelos de organización de los trabajadores. Establece de manera cerrada los tipos y niveles de organización de los trabajadores. Así, no queda en la autonomía de los mismos decidir los modelos y articulaciones que resulten mejores para la defensa de sus intereses sino que queda sujeto a lo que señala la ley.

La norma señala:

Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:

- a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios

diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.

c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.

d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

La norma legal establece como organismos de segundo grado a las federaciones las cuales pueden establecerse con un mínimo de dos sindicatos de empresa. Este número requisito es altamente reducido y lejos de fomentar el fortalecimiento sindical, es una puerta abierta al divisionismo.

Artículo 35.- Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.

Artículo 36.- Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase. Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas.

Artículo 37.- Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 38.- Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

Artículo 39.- La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.

Esta situación motivó que a partir de 1992 se registre un doble movimiento en el tema de las organizaciones de segundo grado. Por un lado, la legislación incentiva la formación de las mismas al reducir el mínimo legal que pasa de cuatro a dos sin-

dicatos. Con lo cual se fomenta la división del sujeto gremial. Y a la vez, se debilita a dichas instancias al negársele la posibilidad de establecer negociaciones colectivas por rama. Esta situación va a contribuir a la dispersión y debilitamiento del sujeto sindical.

IV. La respuesta sindical: las Sectoriales

Frente a esta situación, la CGTP consideró estratégico centralizar la acción gremial en federaciones sectoriales que agrupen a organizaciones que representan más de una actividad económica. Como señalamos en el artículo escrito para el texto anterior: "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 Comunales, 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 modelo de sustitución de importaciones ya no existían pero se mantenía una federación de metalmecánica que en la práctica devino en un despacho de asesoría laboral.

La sistematización de la siguiente experiencia se basa principalmente en los casos de la CGTP ABA (Alimentos, bebidas y afines) y la CGTP Manufactura (industrias de la manufactura). La CGTP ABA fue constituida hace cinco años con alrededor de ocho sindicatos, a la fecha cuenta con 50 sindicatos de empresa afiliados. La CGTP Manufacturas se ha constituido en octubre del 2011 con seis sindicatos, a la fecha cuenta con cerca de una docena de sindicatos afiliados.

El proceso cronológico de formación de estas instancias ha sido en parte desarrollado en documentos anteriores. No se trata de repetir el proceso tal cual. En esta oportunidad vamos a anotar una serie de reflexiones que sistematizan lo desarrollado y aprendido en dicho proceso.

a. La gestión sindical

Una Federación no es un sindicato. Una primera constatación es la dificultad que tienen los trabajadores sindicalizados para articular una identidad, un discurso y una acción que vaya más allá del ámbito de la empresa. La cultura del sindicato de empresa es una impronta demasiado fuerte, sumado a la ruptura de las tradiciones gremiales interrumpidas en la década de los 90, dando por resultado, que el espacio federal resulta una tierra ignota para los sindicalistas del presente. Esta situación va a tener efectos no deseados en los siguientes aspectos:

La democracia interna. Una federación es radicalmente diferente a un sindicato. Tanto en materia de representación como en la estructura de poder. En el sindicato, el poder es mucho más homogéneo producto del conocimiento personal entre los afiliados. Las posibilidades de construir liderazgos de caudillo son mucho más accesibles.

En la organización federal esto no es así. Los dirigentes deben representar a trabajadores con los cuales no comparten espacios comunes ni historias de vida. El contacto es fundamentalmente sindical y ajeno a las horas de trabajo. El mismo cuerpo dirigencial está constituido muchas veces por aspirantes a caudillos que deben aprender a trabajar como pares.

En el sindicato de empresa uno de los criterios de legitimación es precisamente las habilidades y competencias personales. Los mejores destacan, mayormente. Es un espacio que tiende a una competencia meritocrática que más o menos funciona a favor de los más entusiastas y ávidos de destacar. En el espacio federal, sin embargo, se incorpora una variable que no siempre va apareja a lo anterior: el tamaño de la base de origen. La lógica democrática hace que sean las bases cuantitativamente más grandes las que presionen por mayores y mejores puestos de dirección. Puede darse el caso, que del equipo de dirección de una federación, la cabeza sea elegida por el peso de su representación antes que por sus habilidades y credenciales personales. O al revés, pudiera ser que el colectivo elige a un secretario general muy capaz pero que proviene de una base sindical reducida. Estas situaciones son el germen de posibles conflictos internos en caso que no se procesen de la manera adecuada.

Lo que esto nos dice es que el respeto a los criterios de institucionalidad democrática no es ni simple ni automático en la experiencia federal. Requieren de una reflexión y conciencia por parte de los propios involucrados. Es en este tema que la autoreforma dispone de un amplio margen de acción, al introducir los temas de gestión

participativa, reconocimiento de diferencias y procesos para establecer acuerdos.

Articular intereses. La representación de intereses es otro de los aspectos centrales en la constitución de una instancia federal. Se trata aquí del aprendizaje para conocer, priorizar y justificar la defensa de intereses que sean reconocidos por el colectivo de manera tal que permitan la movilización del mismo en función de dichos intereses.

El instrumento para lograr este proceso es el pliego único por rama. No se trata aún del proceso de negociación colectiva en sí, sino del primer paso que consiste en consensuar una propuesta que recoja una plataforma mínima de reclamos asumida con la misma fuerza e interés por toda la federación.

El término clave es consensuar, que en este caso implica darle la legitimidad necesaria a la plataforma. No es un tema sencillo. Lo que en un sindicato de empresa resulta poco menos que de sentido común, en una federación se convierte en tema de discusiones y disputas. En el caso de CGTP ABA por ejemplo, a la fecha y pasados varios años desde su constitución, aún no se dispone de un pliego de rama.

Las dificultades son numerosas y de distinto ámbito. Hay un primer nivel de capacidad técnica. Es decir, la federación debe de contar con un soporte profesional capaz de construir los instrumentos para recoger la información, ordenarla y sistematizarla de manera rigurosa y objetiva. Para esto se requiere de abogados, economistas, sociólogos ya sean articulados directamente a la federación o a través de una ONG. Un pliego por rama, no puede ser elaborado en una oficina ajena a los intereses y participación de los afiliados. Ciertamente, también es inviable considerar el extremo opuesto, es decir, construir un pliego en una asamblea directa de toda la federación. Se trata entonces de encontrar una respuesta técnica que haga viable una participación ordenada de los afiliados. Las encuestas son probablemente las herramientas metodológicas más adecuadas en estos casos.

Un segundo nivel de dificultades se ubica en las capacidades políticas de la dirección federal. Se entiende aquí, el término "político" como el establecimiento de criterios institucionales que representen los intereses colectivos por encima de grupos y personas. Es por un lado, un tema de liderazgo, que permite superar las presiones corporativas existentes en toda instancia federal. Los intereses corporativos de alguna sección, profesión, empresa o actividad pueden demorar o desalentar la construcción de un pliego unificado. En estos casos, es la habilidad del liderazgo sindical el que puede permitir destrabar estos inconvenientes.

Un tercer nivel de dificultades es la capacidad de organización y movilización que cuenta la instancia federal. Se trata entonces, de los mecanismos para informar y comunicar desde el vértice de la pirámide al extremo de la base sindical. Esto implica un conjunto de actividades institucionales, como asambleas generales, asambleas de delegados, reuniones de juntas directivas, etc., que se realizan con regularidad, implica también la existencia de boletines, portales webs, listas de emails que ayudan a transmitir la información en el cuerpo sindical. Estos elementos son la base para construir una voluntad colectiva, un compromiso de movilización alrededor del pliego consensuado.

La federación textil por ejemplo, contaba en años anteriores con el soporte técnico y los dirigentes con experiencia para construir una plataforma sectorial, pero carecía de los mecanismos de organización y movilización para convertir dicho documento en una real plataforma de acción sindical.

En la actualidad, la CGTP ABA dispone del personal técnico, brindado por la Confederación, pero tiene serias dificultades en los otros dos ámbitos. La CGTP Manufacturas enfrenta una situación similar. Es pues un tema para la autoreforma pensar estos problemas como retos a resolver en las nuevas estructuras.

El carnet sindical. La gestión sindical implica establecer un conjunto de herramientas como hemos visto para garantizar la re-





presentatividad y representación del cuerpo sindical. El mismo que en las actuales circunstancias es mucho más heterogéneo que hace unas décadas atrás. A la vez, se trata de construir una identidad colectiva que de sentido a la participación individual y permita la acción gremial. El tema de la identidad siendo amplio podemos explicarlo por una de sus expresiones más sencillas: el carnet sindical. En el sindicato de empresa, por su tamaño reducido, por compartir espacios comunes y conocerse casi todos los afiliados, resulta pocas veces imprescindible un carnet de afiliado. Sin embargo, en la instancia federal, el carnet es una necesidad de primer orden. El carnet es el instrumento que hace viable la representación, la participación y la membrecía de los afiliados mediante la cuota sindical.

En este tema, nuevamente encontramos un serio vacío en experticias organizativas y culturas sindicales. Los sindicalistas reconocen la importancia de un carnet de afiliado, pero resulta un problema establecer los procedimientos para agenciarse del mismo.

Como sabemos, un carnet de afiliación presupone un registro ordenado y actualizado de todos los miembros hábiles de la instancia federal. De esta manera, cada base sindical de empresa puede contar con la cifra exacta de trabajadores representados por su organización. Este registro, en cierta forma está previsto en la legislación vigente que ordena que el sindicato disponga de un libro "padrón de socios" donde figuren precisamente los miembros de la institución. En términos generales, la responsabilidad de dicho libro es del secretario de organización de cada sindicato, pero generalmente, el libro padrón de socios no se encuentra al día. Esta es una primera línea de dificultades a resolver.

En un segundo nivel, cuando los sindicatos de empresa cuenten con el libro padrón debidamente actualizado y vigente, se requiere de un soporte informático donde registrar dicha información y convertirla en una base de datos que sea una herramienta de gestión de la información

en dicho libro. Este tema, que es puramente técnico y puede ser resuelto por terceros, resulta en la actualidad para los sindicatos peruanos de muy difícil abordaje. Hay una desconfianza estructural en el uso, manejo y acceso a la información propia que torna en muy lento todo proceso de descentralizar el uso de la información.

Y es este el tercer nivel de dificultad que encontramos: la decisión política de registrar en un instrumento concreto a los afiliados. Las ventajas son todas evidentes. Se cuenta con información de fácil acceso, con datos completos o casi completos de los afiliados, lo cual permitiría mejorar la elaboración de propuestas y el cálculo de costos y beneficios, se podría contar con convenios con empresas interesadas en acceder a los afiliados y muchas otras ventajas. Sin embargo, tanto en CGTP ABA como en la Federación textil, la Federación Minera y algunas otras, se perciben un desinterés y una falta de voluntad política de las direcciones sindicales para impulsar estas herramientas.

Lo que está detrás de todo esto es una preocupación de las direcciones sindicales que responde a la lógica normal de los sistemas de información descentralizada. El carnet en tanto resulta un registro de identidad, legítima al afiliado en su labor de control de la actuación dirigencial. Una mayor identidad del afiliado con la organización de segundo nivel implica mayor participación y fiscalización. Nuevamente, la autoreforma debe apostar por los procesos que fortalecen la identidad, la participación y el control de los dirigentes por sus afiliados.

b. La economía sindical

Uno de los principales indicadores de fortalecimiento institucional es el autosostenimiento económico en las organizaciones sindicales. Como es sabido, una economía capaz de responder a las necesidades propias de la institución es el paso fundamental para la afirmación de una acción autónoma y soberana.

Una idea central en la reflexión de la autoreforma es que sin autosostenimiento

no hay autonomía sindical. De esto se desprende, entonces, la necesidad de construir los mecanismos, instrumentos y consensos necesarios para establecer una administración eficiente de los recursos y un manejo de las finanzas sindicales que permita atender las necesidades de la institución.

El modelo tradicional de cotización, parte del pago del afiliado el cual es recabado por el sindicato de empresa, quien a su vez cotiza una parte del mismo a la federación, la cual a su turno, entrega una parte de la misma a la confederación. Este modelo ascendente del pago de cuota es claramente limitado y proclive a demoras, retrasos y malentendidos. En términos generales, no resulta adecuado que la misma unidad que dispone de capacidad de gasto sea la que recaude y destine la cuota a la instancia superior. Lo más natural es que se atiendan primero las necesidades inmediatas y luego el pago a la siguiente instancia. De esta manera, la federación y la confederación siempre irán retrasadas en recibir la cuota.

El proceso de construir una economía viable empieza con implementar los instrumentos técnicos necesarios para hacer posible el cobro de la cuota sindical. La legislación peruana es muy escueta en esta materia, como resulta fácil de comprender. Si bien se reconoce el derecho de la organización para recabar la cuota sindical a nivel de empresa, no se ha señalado nada para los niveles superiores. Por esta razón, en la última década no se han desarrollado experiencias interesantes en materia de cotización sindical a nivel de federaciones.

El proceso de autoreforma en materia de cotización sindical, señala entonces la necesidad de contar con una infraestructura de información debidamente organizada en un soporte informático. La situación ideal es contar con una membrecía debidamente carnetizada. Contar con un departamento de economía que responda a un dirigente sindical, junto con un contador. Es necesario además un promotor activista que será el encargado de recabar la cuota en las bases que así lo señalen.

En el Perú la cobertura bancaria es una de las más bajas, donde más del 40% de los trabajadores asalariados del sector privado y registrados en la planilla electrónica reciben directamente sus remuneraciones por fuera del sistema bancario. Esta cifra se incrementa si se considera a los trabajadores de pequeñas empresas y del sector rural.

En este sentido, un primer paso es establecer los instrumentos técnicos para registrar el pago de la cotización sindical. Pero este primer paso implica inmediatamente el establecimiento de un amplio consenso acerca de los procedimientos y normativas internas sobre el pago de la cuota sindical, su relación con la representación y participación.

La CGTP, en los dos últimos años, ha logrado establecer un reglamento de Cotización que busca romper los problemas descritos. Este reglamento ha sido ampliamente discutido y consensuado con las principales bases afiliadas. En el marco del XIII Congreso nacional ordinario se ha logrado comprometer a las principales federaciones a regularizar los pagos adeudados.

A nivel federal y confederal, el pago de la cuota sindical implica también la expresión de un compromiso sindical. Lamentablemente, esta situación se ha confundido con los vaivenes de la política local. De esta manera, los sindicatos cotizan a las federaciones cuando las directivas sindicales responden a las mismas tendencias partidarias y se interrumpen cuando estas cambian. Esta manera de hacer depender el pago de la cuota de las simpatías político partidarias es un claro error y pervierte la institucionalidad sindical.

c. La capacitación sindical

Otro de los elementos que implican un cambio sustancial al pasar del primer grado de organización al segundo es el de la capacitación sindical. El sindicato de empresa es en términos generales un sujeto pasivo en materia de capacitación. Las acciones formativas a este nivel dependen básicamente de lo que las federaciones y la confederal puedan desarrollar. Los afi-





liados asisten a charlas y los dirigentes a cursos. Pero salvo una o dos excepciones, los sindicatos de empresa no cuentan con planes de trabajo en capacitación sindical que sean articulados y respondan a objetivos específicos.

A nivel federal, el tema de la capacitación adquiere un nuevo rol. La experiencia sindical sin embargo no es muy rica. Federaciones importantes carecen de escuelas sindicales y la CGTP debe atender una creciente demanda en este rubro, tanto de sindicatos de empresa como de federaciones. Uno de los principales problemas que enfrentan las federaciones es la carencia de los recursos económicos necesarios para asumir una programación educativa amplia. La idea es que realizar cursos de capacitación resulta oneroso. Más aún cuando mayormente, los afiliados no responden con el entusiasmo debido y las tasas de deserción en los cursos son muy altas.

Uno de los principales problemas que la autoreforma debe contemplar es precisamente la dificultad de las federaciones para diseñar programas formativos que respondan a necesidades concretas y reales y sean económicamente sostenibles. Esto implica ir más allá de las miradas tradicionales sobre la capacitación sindical. La capacitación sindical no puede seguir entendiéndose como un simple proceso de traslado de información y contenidos de manera verbal, donde el profesor tiene el rol activo y los alumnos se limitan a escuchar y anotar lo dicho por el docente.

d. La negociación por rama: ¿punto de partida o de llegada?

Llegamos a un punto central en el proceso de consolidar una instancia gremial de segundo grado: la negociación colectiva por rama de actividad es uno de los hitos fundamentales en el proceso de legitimación y consolidación del organismo sindical.

Por este doble rol es que para algunos analistas la negociación colectiva por rama es el punto de partida de los procesos de autoreforma sindical, mientras que para otros es más bien un punto de llegada, es

decir, es la meta a la que aspira la organización de segundo grado.

En el caso peruano, la legislación laboral impide en la práctica toda negociación colectiva por rama al dejarla en la decisión de los empleadores. Así, se crea la paradójica situación de una legislación que aparentemente facilita la formación de instancias de segundo grado pero inmediatamente después les impide negociar al nivel de rama.

El proceso de negociación colectiva por rama, merece por parte de la autoreforma una reflexión más profunda. Superados los aspectos señalados líneas arriba, acerca de la construcción de la voluntad colectiva y sus instrumentos de expresión, léase el pliego por rama legitimado, es necesario diseñar una estrategia sindical que permita una negociación colectiva eficaz. Esta estrategia sindical, obviamente implica determinados niveles de presión colectiva. Sin ellos, pues resulta en el escenario local imaginar procesos de negociación colectiva por rama exitosos.

Uno de los aspectos que se desprende de lo anterior es el de la asesoría jurídica brindada por la federación. En el caso de la CGTP ABA como en manufacturas este tema ha sido muy importante. Como es sabido, la asesoría jurídica es uno de los servicios más valorados por los dirigentes de base y los afiliados en general. Una federación debe de brindar una asesoría jurídica que permita a los sindicatos de empresa redireccionar los recursos que invierten en sostener a abogados particulares a construir un departamento jurídico en la federación.

La primera ventaja es obvia. Es un manejo más racional y eficiente de los recursos. En segundo lugar, implementar un departamento legal en la federación permite establecer una relación de subordinación y jerarquía, de control y fiscalización sobre los profesionales del derecho. En los sindicatos de empresa, por su debilidad estructural muchas veces el abogado asesor adquiere un rol central en la vida sindical, definiendo liderazgos, estrategias y decisiones que corresponden a la soberanía de

los trabajadores. Este rol autoimpuesto por los abogados, muchas veces con la mejor intención, debilita a las organizaciones sindicales y las convierte en dependientes de una persona ajena al ámbito laboral.

La federación puede trastocar este escenario. En este sentido la experiencia de la Confederación ha sido muy interesante en los últimos años. La CGTP cuenta con tres abogados rentados por la confederación, adscritos al departamento de defensa laboral y bajo la dirección del dirigente responsable del departamento. Existe un reglamento del servicio jurídico que determina roles y funciones. Las decisiones estratégicas y tácticas son tomadas por los dirigentes, ciertamente que muchas veces con la opinión de los asesores legales, pero queda claro que la palabra final y la responsabilidad de la misma es de los dirigentes tanto del sindicato base como de las instancias intermedias.

Existe además debidamente consensuado y aprobado por el secretariado ejecutivo un tarifario que establece los pagos que deben realizar los trabajadores por los servicios del departamento legal. Es un sistema que otorga mayores descuentos a los afiliados de bases que están al día en sus cuotas sindicales.

En este modelo, resulta clave la relación de subordinación del personal de asesoría técnica con respecto a la dirección sindical. Esta figura ha sido tan explícita que ha disipado buena parte de las desconfianzas de los dirigentes sobre los técnicos y ha permitido que se realice una labor conjunta, profesional y responsable. Como toda relación humana enfrenta sus desavenencias y contratiempos, pero en un clima de compañerismo sindical.

El proceso de autoreforma debe explorar en este marco, las formas de articular un trabajo conjunto entre dirigentes y especialistas que se desarrolle de manera provechoso y que evite desconfianzas y celos profesionales.

e. Jóvenes y mujeres

Uno de los temas principales en la autoreforma ha sido la participación de las mujeres y los jóvenes trabajadores. A partir de la

experiencia desarrollado en las sectoriales ya descritas podemos señalar lo siguiente.

La identidad juvenil sindical. Aún no existe una "*identidad sindical juvenil*" que sea el resultado de una práctica colectiva consciente. La inexistencia de dicha identidad colectiva hace que los cursos de acción de los activistas más jóvenes sean dispersos y sin un eje articulado en el tiempo. La brecha generacional de los años 90s ha significado un cambio brusco en la manera de entender el compromiso sindical. En los años previos a dicha década, era muy sencillo asumir una identidad política partidaria cercana al horizonte de izquierda. En la actualidad, la acción colectiva en la sociedad peruana se ha alejado de la política cediendo a las agendas temáticas o a la trivialización del espacio público. Para los más jóvenes, el compromiso sindical aparece completamente desligado del compromiso político. Es más, entre muchos jóvenes sindicalistas existe una fuerte desconfianza hacia los partidos políticos incluso de izquierda. Esta situación acrecienta los desencuentros con la generación anterior que mantiene un vínculo político más profundo y articulado.

Un segundo problema es que sin una identidad colectiva nos resulta muy complicado imaginar que pueden hacer los jóvenes en un sindicato. No se trata simplemente de incorporar a los más jóvenes, sino de hacerlo de manera consciente, participativa y con objetivos capaces de lograrse. El gran reto de la autoreforma es ayudar al sujeto sindical a construir una manera juvenil de vivir el sindicalismo. La dirección sindical de CGTP Manufacturas es menor de 35 años en su totalidad, pero en su proceso de legitimación como dirección federal optan por reafirmar los roles y posturas de los más viejos, copiando modos de vivir el sindicato, antes que imponer nuevos estilos, más frescos y juveniles.

Las mujeres sindicalistas. El otro rostro semi olvidado por el sindicalismo es el de la mujer trabajadora. En este tema, ciertamente se ha ganado un amplio espacio, en buena cuenta





por la labor constante del departamento de la mujer trabajadora de la CGTP. El tema de género ha dejado de ser una excentricidad o un gesto puramente protocolar. Ya existe un consenso entre los dirigentes para determinar las medidas institucionales necesarias para incrementar la participación de la mujer en el sindicato. Se reconoce públicamente el rol de la mujer en el sindicato, la necesidad de incorporarla y de compartir espacios de toma de decisión. Hay pues un sentido común sensible a los temas de género, basados en la inclusión y participación.

Predominan sin embargo las visiones paternalistas, que asimilan a las mujeres trabajadoras como incapaces de ejercer una acción sindical per se, por lo que deben ser primeramente capacitadas antes de asumir funciones de dirección.

También es cierto que frente a medidas concretas como la cuota de género, no existe aún un consenso general ni siquiera entre las propias mujeres. Estas disputas que responden a liderazgos individuales en competencia son un serio obstáculo para cumplir la agenda de reivindicaciones de las mujeres trabajadoras en el mundo sindical.

En este sentido, la autoreforma señala que no basta establecer medidas de apoyo generalizadas, pues esto no ataca la discriminación específica. Es necesario dictar un conjunto de medidas específicas acerca de los siguientes ámbitos: la afiliación de mujeres en nuevos sindicatos o en los antiguos. La participación de la mujer trabajadora en las instancias de capacitación sindical. Los mecanismos para el ascenso sindical. El papel y rol de la cuota de género. La alternancia en los principales cargos por razones de género.

La experiencia desarrollada en CGTP ABA y CGTP Manufacturas sobre este particular resulta bastante adecuada. Las medidas de discriminación positiva han resultado adecuadas para incrementar el número

de trabajadoras con cargos de dirección. No tenemos registro de ninguna otra iniciativa en dichos sectores que haya obtenido mejores resultados.

V. A manera de conclusión

Establecer una nueva federación, reuniendo a trabajadores de diferentes sectores, no es un proceso sencillo. La CGTP ABA ya cuenta con varios años de experiencia, y ha resuelto disputas internas y obstáculos legales para su existencia. Ha enfrentado con decisión la ofensiva patronal mientras agrupa a un elevado número de sindicatos de empresa, que a la fecha suman casi medio centenar. Sin embargo, le resulta casi imposible establecer un acuerdo de cotización que permita alquilar un local sindical.

La CGTP Manufacturas tiene menos de seis meses de constituida, pero registra una tasa de crecimiento de tres sindicatos inscritos cada mes aproximadamente. Los dirigentes son menores de 35 años pero les resulta muy difícil establecer cambios innovadores, optando por reproducir las experiencias de los sindicatos de empresa.

Estas contradicciones que a primera vista parecen difíciles de entender, son las que hemos querido responder. Como hemos visto, en líneas generales, la construcción de una instancia federal implica un acercamiento a diferentes dimensiones y ámbitos. Entre ellos, la gestión sindical, la representación de intereses, la economía autosostenida, la capacitación sindical y la negociación colectiva por rama son los ejes y temas fundamentales. Estos elementos deben incluir una perspectiva de género y de edad para poder consolidar el nuevo rostro del sindicalismo local.

En este sentido, el proceso de autoreforma sindical se revela a sí mismo, como el espacio de reflexión y acción crítica necesario para encontrar las respuestas a las preguntas y cuestionamientos que surgen de las nuevas experiencias.



República Dominicana

CASC, Confederación Autónoma Sindical Clasista
CNTD, Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
CNUS, Confederación Nacional de Unidad Sindical

DECLARACIÓN CONJUNTA DE COMPROMISO 2010



Las centrales sindicales de la República Dominicana: CASC, CNTD y CNUS, como conclusión del taller sobre "Impacto de la Unidad Sindical para la Promoción y Defensa de la Libertad Sindical" han pactado y acordado la presente Declaración Conjunta de Compromiso:

Tomando en cuenta: Que prevalece un modelo económico que aumenta los niveles de pobreza, ensancha las brechas sociales y genera una profunda inequidad.

Tomando en cuenta: Que se observa el aumento de la precariedad en las condiciones de trabajo, las violaciones sistemáticas a los derechos laborales, en especial, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, al tiempo que se promueven reformas para la reducción de los derechos consignados en la Ley, y contrario a las normas internacionales del trabajo.

Tomando en cuenta: Que existe deficiencia e incapacidad de las autoridades e instituciones estatales, tanto para garantizar

el reconocimiento, respeto y aplicación de los derechos laborales y sindicales, como para el establecimiento y consolidación de un diálogo social efectivo.

Valorando: Que la unidad de acción del movimiento sindical dominicano es fundamental para enfrentar de manera efectiva los retos internos y los desafíos que el escenario nacional e internacional nos plantea, y aprovechar las fortalezas y oportunidades existentes.

Considerando: Que las centrales sindicales han dado un paso más de avance en el contexto de la unidad de acción, a partir del trabajo desarrollado en la mesa sindical, el cual debe ser continuado y mejorado.

Conscientes: Que la fortaleza del movimiento sindical constituye un factor fundamental para incidir en la promoción y defensa de los derechos laborales y la justicia social, así como para la construcción de una sociedad justa, incluyente y equitativa.



ACUERDAN

Primero: la Mesa Sindical es un espacio de coordinación, diálogo y concertación programática intersindical que promueve la adopción de posiciones, planes y propuestas unitarias con enfoque de género, en los temas que afectan al mundo del trabajo y la producción. Uno de sus principales objetivos es la promoción del trabajo decente para todos/as los trabajadores/as.

Segundo: mantener el esfuerzo de acción unitaria concretado en la Mesa Sindical, reconociendo la legitimidad de las decisiones adoptadas. Esta unidad de acción es congruente con los procesos de autoreforma que con total autonomía promueve la CSA en la región.

Tercero: promover la adopción de posiciones conjuntas de los temas que puedan afectar a las condiciones de vida y trabajo de los/las trabajadores/as y sus familias a través de la Mesa Sindical.

Cuarto: respetar los acuerdos y decisiones políticas adoptadas, así como los planes y programas aprobados en la Mesa Sindical, y promover a lo interno de sus respectivas organizaciones el respeto y aplicación de

los mismos, y socializarlos en sus organizaciones afiliadas.

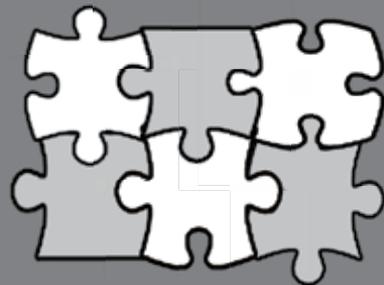
Quinto: promover todas las prácticas que coadyuven en el proceso de unidad sindical, rechazando las que puedan contribuir al debilitamiento de la unidad, sea que provengan del interior de las organizaciones afiliadas a las centrales sindicales u otra procedencia. **Sexto:** reforzar los lazos y acciones de solidaridad con los hermanos trabajadores y sus organizaciones sindicales del mundo, en especial con Haití y Chile, recientemente afectados por catástrofes naturales, participando activamente en las alianzas sindicales internacionales de ayuda humanitaria y de promoción del desarrollo centrado en el trabajo decente.

Hecho y firmado en Juan Dolio, San Pedro de Macoris, República Dominicana, a los 24 días de marzo de 2010.

Gabriel del Río Doñe,
Secretario General CASC
Jacobó Ramos, Secretario General CNTD
Rafael Abreu, Presidente CNUS



III
EXPERIENCIAS
EXTRARREGIONALES



LAS CES Y LA INTEGRACION EUROPEA



Emilio Gabablio,
ex secretario general de la CES (1991-2003)

294



Procesos de autoreforma sindical

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) en su configuración actual es el resultado terminal de un proceso de estructuración del sindicalismo a nivel europeo que ha venido desarrollándose en paralelo con la evolución de la integración económica y política del espacio europeo, desde su inicio en la mitad del siglo pasado hasta la Unión Europea de hoy. Un proceso impulsado por la necesidad para el movimiento sindical de no perder poder e influencia frente al gradual y continuo desplazamiento de los centros de decisión del ámbito nacional al plano europeo, y para garantizar que esta integración se convierta también en una nueva oportunidad de progreso social.

Cuando se firman los Tratados de Roma, el acto fundacional de la Comunidad Económica Europea, en 1957, el movimiento sindical europeo se encuentra dividido: la mayoría de los sindicatos de los seis países fundadores (Alemania Federal, Francia,

Italia, Holanda, Bélgica y Luxemburgo) son miembros de la CIOSL; una minoría pertenece a la CISC (mas tarde, CMT); la FSM por su parte tiene solo dos afiliadas, en Italia, la CGIL y en Francia la CGT. Frente a la creación del Mercado Común las actitudes son distintas. Los sindicatos libres y cristianos son favorables, los comunistas rotundamente en contra en el caso de la CGT, mientras que la CGIL, aún emitiendo fuertes críticas, se niega a un rechazo ante la nueva realidad.

En este contexto, es natural que cada "familia" sindical encuentre por separado la solución para asegurar la representación sindical frente a las autoridades de la Comunidad, creando estructuras europeas específicas en su seno. Lo hace la CIOSL por medio de la Confederación Europea de Sindicatos Libres (CESL) mientras que la CMT establece sus propia organización europea. Lo intentan también CGT y CGIL, constituyendo un Comité de Enlace que no

llega a superar las discrepancias entre las dos centrales en el tema europeo. Por lo contrario, éstas se van profundizando a raíz del hecho que la CGIL, cada día más incómoda, por razones sindicales y políticas, como afiliada a la FSM, emprende un camino de acercamiento al sindicalismo de Europa occidental empujada también por la demás centrales italianas, la CISL y la UIL, con las cuales en este entorno de tiempo se va explorando la posibilidad de llegar a la unidad sindical orgánica.

La division sindical no impide a la CESL y a la OE-CMT coincidir en las críticas a la falta de realizaciones sociales por parte de la Comunidad Europea, y en establecer en conjunto plataformas reivindicativas a este respecto. En verdad, durante una larga temporada inicial la Comunidad carece de políticas que puedan concretar los objetivos sociales incluidos en los Tratados de Roma. Esta coincidencia de criterios y de acciones se basa en la convicción que por encima de las distintas referencias ideológicas e históricas, los trabajadores europeos tienen el interés común de sumar fuerzas para imponer un giro social a la Comunidad y sentar las bases para la creación de la CES, como proyecto unitario y plural, independiente de la confederaciones internacionales.

En las condiciones de aquel tiempo, se trata de una innovación de gran alcance en el campo sindical, que tiene también repercusión política. Así, no se puede descartar que ya el simple anuncio de la próxima constitución de la CES tenga algo que ver con la declaración solemne de la Cumbre de los Jefes de Estado y de gobierno de la Comunidad reunida en París en diciembre 1972 en la cual se afirma que "una acción vigorosa en el campo social tiene la misma importancia que la unión económica" encargando, en consecuencia, a la Comisión Europea la preparación, por primera vez, de un programa de acción social a nivel comunitario.

El Congreso fundacional de la CES se celebra en Bruselas en los primeros días de febrero 1973. Que la vocación unitaria,

plural y independiente de la nueva Confederación no es de tan fácil realización se puede comprobar ya en este evento. Al contrario de lo previsto, los sindicatos cristianos no participan en el acto a raíz de un enfriamiento que, mientras tanto, se ha producido en las relaciones a nivel mundial entre la CIOSL y la CMT. El inconveniente es grave, aunque no va a estropear el proyecto previamente acordado. En mayo 1974 la convocatoria de un Congreso extraordinario en Copenhague permite la afiliación de los miembros europeos de la CMT. Ese mismo año, en julio, se da otro paso importante con la realización del objetivo originario de la incorporación de la CGIL en la CES, un hecho aún más significativo tomando en cuenta que esta central no ha todavía cortado totalmente sus lazos con la FSM, en la cual sigue como miembro "asociado", lo que finalmente hará en 1978 para afiliarse a la CIOSL algunos años después.

El proceso de la unificación del movimiento sindical europeo en la CES demorará bastante tiempo en completarse, sobre todo en lo referido a la participación de los sindicatos comunistas. Sus afiliaciones se realizan en la década de los noventa: primero las Comisiones Obreras de España, después la CGT-Intersindical de Portugal y por último la CGT de Francia. Entre tanto, la caída del muro de Berlín y el fin del bloque soviético abren el camino a la adhesión a la CES de los sindicatos de Europa Central y de Este, aún antes que sus respectivos países entren a formar parte de l'Union Europea. Es así que el IX Congreso de la CES, reunido en Helsinki en 1999, puede dar por hecha la unidad del sindicalismo europeo, un cuarto de siglo después la apuesta inicial.

Muchos años después se podrá comprobar cómo la viabilidad de la experiencia unitaria de la CES será una referencia importante para facilitar el proceso de unificación del sindicalismo mundial que se concluye con la creación en Viena en 2006 de la actual Confederación Sindical Internacional (CSI).





Como ya se ha notado, esta gradual construcción de una organización sindical de nivel europeo, unitaria y plural, se desarrolla en interacción con la evolución de la integración europea, siendo a la vez influenciada por sus etapas sucesivas.

En la primera década de su vida, la CES focaliza sus actuaciones en torno a la puesta en marcha del programa de acción social prometido por la ya mencionada Cumbre de París, y al mismo tiempo para afianzarse como portavoz del mundo del trabajo en la interlocución con la Comisión y las demás instituciones europeas. Estas actuaciones incluyen también el recurso a la movilización del conjunto de sus afiliadas dando inicio a aquellas euro-manifestaciones, en Bruselas y en otras capitales, que pasarán a ser desde entonces práctica habitual de la Confederación para apoyar sus reivindicaciones.

A lo largo de este período, se aprueban varias directivas sociales que establecen normas mínimas en el espacio europeo en materia de igualdad de género, salud laboral, despidos colectivos y protección de los trabajadores en caso de transferencia de empresas. Además de este inicio de legislación social europea, la Comunidad establece la Fundación para las Condiciones de Vida y de Trabajo y el Centro para la Formación Profesional, con participación sindical y patronal en sus consejos de administración, una fórmula que se repetirá más tarde al establecerse la Agencia para la Salud Laboral.

Se trata de avances significativos que todavía quedan lejos de conformar aquella Europa Social que constituye el eje de las expectativas sindicales. A la insatisfacción sindical contribuye también la falta de resultados de los primeros intentos de concertación social a nivel comunitario, hasta al punto que la CES decide terminar su participación en las Conferencias Tripartitas y en el Comité de Empleo constituidos a este efecto.

La elección de Jacques Delors a la presidencia de la Comisión en 1985 marca un cambio de rumbo. Los temas vinculados al empleo y a la política social adquieren una

nueva centralidad a nivel comunitario. De hecho, Delors opina que las nuevas etapas de la integración que se perfilan - el gran mercado interno y la moneda única -, para tener éxito necesitan que la Comunidad se dote de una verdadera dimensión social y que las partes sociales sean involucradas en el proceso decisional. En ambos aspectos su presidencia dará pasos decisivos para vertebrar la Europa Social.

En este sentido, dos son las piezas claves de su mandato decenal al frente de la Comisión: la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores Europeos en 1989, y el Protocolo Social de Maastricht en 1991, cuando la Comunidad se transforma en Unión Europea.

En ambos casos, Delors, gracias al apoyo de destacados líderes europeístas como Mitterrand y Kohl, consigue pasar por alto la oposición del gobierno conservador británico (la señora Thatcher en una primera ocasión, y John Major en una segunda). Este aislamiento británico tendrá fin algunos años después con la llegada del gobierno laborista de Tony Blair.

La Carta de los Derechos Sociales permite a la Comisión poner en marcha un segundo y más consistente programa de acción social, lo que deriva en que se aprueben numerosas directivas de corte laboral. Las más importantes se refieren a la regulación del tiempo de trabajo y a la introducción del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas multinacionales, llevando a la creación, por medio de la negociación, de los comités europeos de empresa.

De no menor significado son los resultados del Protocolo Social, destacándose en particular el otorgamiento a los interlocutores sociales de la facultad de negociar a nivel europeo en materia de condiciones de trabajo, acuerdos-marco vinculantes. Tales acuerdos, a solicitud conjunta de los decisores políticos, pueden ser transformados en actos legislativos (directivas) de la Unión, o bien aplicarse en los países miembros bajo la responsabilidad de las respectivas

afiliadas nacionales de los firmantes. El llamado "diálogo social" que Delors ha venido animando desde el comienzo de su mandato por medio de una sistemática consulta a los interlocutores sociales, tiene un salto cualitativo. Los consultados pasan a ser también actores de la regulación del mercado del trabajo.

En el trascurso del tiempo la negociación social de nivel europeo llegará a importantes resultados. Los acuerdos-marco sobre contratos de duración determinada, tiempo parcial y permisos parentales serán transformados en directivas, transpuestas sucesivamente en el derecho interno de cada país miembro de la Unión. Las normas sobre teletrabajo, estrés y acoso sexual en el lugar de trabajo, formarán parte, por el contrario, de acuerdos-marco cuya aplicación le corresponderá directamente a los sindicatos y a la patronal de cada país. Habrá también fracasos en la negociación relativa, y la Unión volverá a la solución legislativa. En otros casos, la negociación no llegará a verdaderos acuerdos sino a declaraciones conjuntas y a líneas guía compartidas, como en el caso de las políticas de empleo, de formación permanente, y de reestructuraciones industriales.

Esta nueva dimensión contractual del "diálogo social", a pesar de los altibajos mencionados, ofrece a la CES y a sus Federaciones de rama (también parte del proceso a nivel sectorial) la oportunidad y la herramienta para ir construyendo un sistema de relaciones sociales con la patronal europea que, además de contribuir a la armonización de las normas sociales a nivel supranacional, refleja la legitimidad de la negociación colectiva en cada país.

Esta novedad no tiene consecuencias para la estructura y el funcionamiento de la misma CES, pero ésta queda sujeta posteriormente a prueba de la interrelación existente entre la evolución de la integración europea y la configuración de la representación sindical en este ámbito.

Enfrentada a mayores responsabilidades, la CES pone en marcha un proceso de autoreforma fundado en una significativa

cesión de soberanía por parte de las afiliadas nacionales a favor de la Confederación europea. Los cambios estatutarios que se realizan en el VII congreso de Luxemburgo de 1991 y el VIII congreso de Bruselas en 1995, van en el sentido de otorgar más poder político y decisonal a los órganos confederales. El Comité Ejecutivo, que incluye todas las afiliadas, no necesitará del consenso general para adoptar sus deliberaciones y podrá decidir por mayoría calificada cuando se trate de suscribir acuerdos con la patronal europea. El Secretariado, electo por el Congreso, de órgano de gestión pasará a ser actor político encabezando las delegaciones negociadoras en el "diálogo social" y protagonizando a diario las relaciones con la Comisión, el Consejo de Ministros de la Unión y el Parlamento Europeo.

A estos cambios hay que añadir otro también de gran importancia para la eficacia y coherencia del sindicalismo europeo. Las Federaciones de rama, guardando aún su autonomía en el sector de competencia, se vuelven verdaderas afiliadas de la Confederación, conformando a todos los efectos el segundo pilar de la CES, al lado de las centrales nacionales.

El nuevo perfil adquirido por la CES, junto al logro de la unificación del sindicalismo europeo en su seno, le permite transformarse en el único representante del mundo del trabajo reconocido por las autoridades de la Unión y de ampliar los espacios de participación y de interlocución institucional del movimiento sindical. Los avances en la realización de la Europa Social que ya se han señalado son en buena medida el fruto de esta acrecentada influencia y capacidad de acción del sindicato a nivel europeo.

Por el contrario, hay que reconocer que la intervención sindical no consigue éxitos comparables en lo que se refiere a la integración económica. Cuando en 1997 con el Tratado de Amsterdam se crea la Unión Económica y Monetaria, los temas del crecimiento económico y del empleo reciben un trato marginal. De hecho se establece el pilar monetario y el "euro" sin dotar a la





Unión de los instrumentos necesarios para dar vida a un “gobierno” común de la economía, capaz de empujar el desarrollo económico y la creación de empleo. Una asimetría que la CES denuncia desde el primer momento y que, años después, en la crisis económica actual, pondrá de manifiesto los límites de esta construcción hasta al punto de fragilizar el mismo “euro”.

Más allá de este pecado original, la incapacidad de la Unión de actuar de una manera eficaz para salir de la crisis que tanto afecta Europa en este momento, y que bien resume la fuerte subida de la tasa de desempleo, especialmente la juvenil, depende también de otros factores.

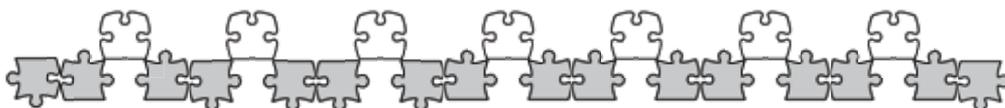
En primer término existe un evidente estancamiento del proceso integrador como lo demuestra el fracaso del proyecto de Tratado Constitucional en 2003, apoyado por la CES, el que se ha recuperado solo parcialmente con el Tratado de Lisboa. Esto es un acontecimiento negativo que señala la vuelta a la preminencia de los intereses nacionales a costa de la solidaridad “comunitaria”, elemento motor de la integración, y que ha venido dificultando el funcionamiento y la toma de decisiones por parte de las instituciones comunes.

Aún más grave es el hecho que en la última década el cambio de mayorías políticas a favor de las derechas en muchos países de la Unión ha influido inevitablemente en sus orientaciones políticas y programáticas, que se han inclinado cada día más hacia soluciones de corte neoliberal, fragilizando el “modelo social europeo” y obligando al movimiento sindical a ponerse a la defensiva. Esta involución se manifiesta en este momento a través de una política de recortes salariales y sociales, como si esta austeridad de sentido único fuera la receta para la salida de la crisis. Por lo contrario, esta política es injusta, ya que el saneamiento de las cuentas públicas y de las deudas no puede caer en primer término sobre los trabajadores, que no son los responsables del desgaste. Y además es ilusoria, ya que no habrá salida duradera de la crisis sin relanzar y reorientar la economía europea hacia un modelo de desarrollo sostenible, condición indispensable para crear más y mejor empleo en el marco de un “new deal social y verde”.

Hacia esa meta van las reivindicaciones y movilizaciones sindicales de la CES en esta etapa, por cierto la más difícil de su vida.



ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN PROFESIONAL/ SECTORIAL EN EUROPA: LAS FEDERACIONES SECTORIALES



Eduardo Estévez Martín,
consejero del Secretario General de CSA,
ex Secretario General Adjunto CMT

Si nos proponemos hacer un análisis sobre la actual situación europea en materia de organización y acción de los trabajadores europeos por sector o rama de la producción de bienes y servicios, conocida como acción profesional, debemos entrar en la historia previa del movimiento de los trabajadores. Efectivamente, antes de conformarse las organizaciones interprofesionales nacionales e Internacionales (la primera la AIT, Asociación Internacional de Trabajadores), y luego de la organización de los gremios, se produjo la conformación de organizaciones por sectores de obreros industriales (durante la Revolución Industrial), y más tarde de los trabajadores del campo y empleados privados y públicos (banca y seguros, empleados, educadores, salud, trabajadores de los servicios públicos, autónomos o por cuenta propia).

Si hablamos de las organizaciones internacionales, éstas eran básicamente

europeas, hasta la incorporación de trabajadores de los EEUU (la CIO en la FSM).

En todo este proceso se constata una fuerte influencia de concepciones ideológicas, políticas, filosóficas y también religiosas (anarquismo, marxismo, cristianismo (catolicismo a través de la Doctrina Social de la Iglesia y también del protestantismo). Recordemos la convocatoria de Carlos Marx: "Proletarios del Mundo Uníos"....

Asimismo, al analizar el nacimiento del Movimiento Obrero, luego Movimiento Sindical, que hoy se proyecta en un Movimiento de Trabajadores, en las Américas (América Latina y América del Norte), la influencia del sindicalismo europeo y de las concepciones filosóficas, ideológicas, políticas y religiosas europeas tuvieron una influencia decisiva, no sólo en lo conceptual sino también en el modelo organizativo. Ello también se constata, con algunos matices, en el desarrollo del sindicalismo en África,





Asia y por supuesto Oceanía, debido a las migraciones y al proceso colonial.

Como no soy historiador y en función del objetivo de este documento que es conocer las características, desarrollo, realizaciones, dificultades y avances de las organizaciones profesionales o sectoriales europeas, voy a centrar este análisis a partir de los albores de la creación de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y de las organizaciones sectoriales a ella afiliadas, sin desconocer que no todas las organizaciones profesionales actuantes en Europa son afiliadas a la CES, pero constatando que ella recoge la inmensa mayoría y las más consolidadas, en particular tras la desaparición de la Unión Soviética, que desarticuló y debilitó las organizaciones profesionales del campo comunista (UIS-FSM). Para ello, voy a desarrollar lo que a mi entender constituye el mayor logro del sindicalismo en la Unión Europea: el Diálogo Social Europeo.

La acción profesional en la CES

Como señalara en mi artículo sobre la Acción Profesional en la antigua CMT, la incorporación orgánica de las internacionales sectoriales o profesionales en las centrales interprofesionales internacionales (FSM-CIOSL-CMT y hoy CSI), ha tenido diversas variantes y dificultades, fundamentalmente por cuanto muchos consideran que las Interprofesionales son conformadas por centrales o sindicatos nacionales interprofesionales y que la participación de las organizaciones profesionales se da a través de las nacionales. Por ello, tanto en la FSM como en la CIOSL y actualmente en la CSI, persiste la noción de la "autonomía" de las organizaciones profesionales internacionales, que participan como observadores en las instancias políticas de las interprofesionales. Por el contrario, en la CMT las FIP eran afiliadas de pleno derecho junto a las centrales nacionales.

En una primera etapa en la CES (que nunca fue parte orgánica de ninguna de las internacionales mundiales), se reprodujo el modelo organizativo de la CIOSL, hasta

que luego de intensos debates y ante la evidencia de la necesidad de una estrecha coordinación de la acción profesional y de la acción interprofesional (en particular ante el desarrollo del Diálogo Social Europeo), se acordó que los Comités Sindicales Europeos (CSE) (organizaciones de rama) fueran afiliadas de la CES, aunque sin la obligación del pago de cotizaciones, por entender que ello provocaría una doble cotización ya que sus miembros lo son también (en su gran mayoría) miembros de las centrales nacionales afiliadas a la CES.

Fue el 7º Congreso de la CES (mayo 1991) el que aprobó una profunda reforma de la CES, incorporando orgánicamente a los CSE. Y fue en el 8º Congreso en el que los CSE se transforman en Federaciones Sindicales Europeas (FSE).

Interesa transcribir al respecto lo que dice el libro "El reto de la Europa Social: una Historia de la CES", de 2006, cuyos autores son Juan Moreno (ex -secretario internacional de CCOO y posteriormente miembro del Comité Económico y Social Europeo (CESE) y consejero de la CES para las relaciones con ALC, hasta la fecha) y Emilio Gabaglio, que fuera secretario general de la CES (1991/2003).

■ "La CES debe transformarse en una verdadera confederación, con las competencias y "misiones correspondientes. Esto implica la transferencia de "ciertas competencias del nivel nacional hacia el nivel europeo, así como el respeto a las decisiones sobre acciones sindicales que hayan tomado los órganos de la CES.

■ "Desde esta misma óptica, hace falta una integración real de los CSE en la CES. Esto no significa ningún atentado a su autonomía y tampoco ninguna representación exagerada en el seno de la CES. Una CES no puede ser eficaz, no puede ser operativa, no puede constituir un contrapoder frente a los poderes económicos y políticos si los sectores profesionales no forman parte de esa estructura de contrapoder. Las mismas reglas que determinan, a nivel nacional, las relaciones interprofesionales y las centrales

deberán regir también a nivel europeo las relaciones entre la CES y los CSE”.

- Esta reforma aprobada por el 7º Congreso fue elaborada en un Grupo de Trabajo presidido por Johan Stekelenburg, “, que fue presidente de la FNV/Holanda entre 1988 y 1997. para el informe “Por una CES más eficaz”.

- “Pasar de una CES formada solo por confederaciones nacionales a otra donde también las estructuras de ramas son parte de pleno derecho, significó un cambio radical, y así lo expresaba el documento aprobado por el CE en octubre de 1993 denominado “Relaciones entre los CSE y la CES después del 7º congreso.. El cambio consistía en que los CSE dejaron de ser simples organizaciones reconocidas por la CES, algo así como invitadas, y pasaron a ser consideradas como miembros de pleno derecho, con derecho de voto salvo para las cuestiones financieras y de afiliación debido a que no cotizan a la CES. Con ello incrementaron su participación en los órganos y decisiones de la CES. A cambio las ahora denominadas FSE debían adaptarse a la naturaleza y características propias de la CES, en tanto que organización autónoma, unitaria y pluralista. Una de esas condiciones se plasmaba en el artículo 4 de los Estatutos, que establecían que las FSE están abiertas a cualquier federación nacional de rama cuya confederación sea miembro de la CES, y que los Estatutos de las federaciones no podían ser contradictorios con los de la CES.

- Para algunas federaciones esto no les representaba ningún problema pues eran organizaciones solo de ámbito europeo como en el caso entre otras de la FEM (metalúrgicos), y también había sectores profesionales que mantenían doble estructura: una de ámbito europeo y otra como sección del SPI (Secretariado Profesional Internacional, nombre genérico con el que se reconocía a las Organizaciones profesionales reconocidas por la CIOSL) aunque ambas coordinadas por éste. Sin embargo otras muchas eran formalmente una regional

más del SPI, como la americana, la africana o la asiática, y dependientes solo de la sede central de ese Secretariado.

- El conflicto se presentaba cuando una federación nacional perteneciente a una confederación afiliada a la CES demandaba, como era su derecho, ingresar en la federación europea correspondiente, y esta le exigía ingresar en el SPI alegando que la estructura de rama europea era una simple sección de la Internacional y que solo ésta tenía capacidad para aceptar miembros. Este problema era viejo y se había dado antes con organizaciones de la CMT, que a nivel mundial tenían su propia estructura distinta de los SPI

Por ello el comité ejecutivo de la CES, sin cuestionar el derecho de las federaciones europeas a estar vinculadas a los SPI, les exigió que tuvieran un Estatuto propio, donde quedara clara la existencia de una estructura europea específica, con capacidad para cumplir con los deberes y derechos como miembros de la CES.

La discusión en el CE no zanjó el problema, pero dio al secretariado los medios para poder intervenir cuando surgieron problemas, algunos de los cuales pudieron solucionarse por medio de fórmulas pragmáticas.”

Las Federaciones Sindicales Europeas (Profesionales o Sectoriales)

Las FSE afiliadas a la CES son las siguientes doce, agrupadas según sean del sector secundario o terciario:

1. Secundario:

EFFAT, Federation Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme (Alimentación, Agricultura y Turismo)
ETUF-TCL/FSE-THC, Fédération Européenne du Textile, de l'Habillement et du Cuir (Textil, Vestido y Cuero)

EFBWW/FETBB, Federation Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (Madera y Construcción)

EMCEF, Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Energie (Minería, Química y Energía)





EMF/FEM , Fédération Européenne des Metallurgists (Metalúrgicos)
ETF, Fédération Européenne des Travailleurs des Transports (Transporte)

2. Terciario

EPSU, Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (Servicios Públicos)
UNI-EUROPA, Fédération Syndicale Européenne des Services et de la Communication. (Servicios privados y Comunicaciones).
ETUCE/CSEE, Comité Syndical Européen de l'Education (Educación)
EAEA, Alliance Européenne des Médias et du Spectacle (Medios y Espectáculo)
EUROCOP, Confederation européenne de la pólce (Policía)
EFJ/FEJ, Fédération Européenne des Journalists (Periodistas)

El Diálogo Social Europeo en el plano sectorial

Como ya he señalado, uno de los logros más importantes del sindicalismo europeo lo constituyen los avances logrados a través del DSE intersectorial y sectorial. En el plano sectorial, se constituyeron cuarenta Comités de Diálogo Social Sectorial y se adoptaron 567 textos entre 1978 y 2010 sean ellos: Posiciones Comunes; Declaraciones; Recomendaciones; Reglamentos Internos; Acuerdos y otros, vinculados a diferentes sectores y temas (Observatorio Social Europeo: "Diálogo Social Europeo Balance y perspectivas", elaborado por encargo de la CES y publicado en enero del 2011),

En el sitio de la CES, en el área sobre DSE, se encuentran los links con las FSE y los diferentes acuerdos sectoriales con la referencia de las que los han suscrito (:<http://www.etuc.org/r/165>). Otros contenidos de lectura recomendada son: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr>, y <http://resourcecentre.etuc.org/EU-SD-Joint-Project-88.htm>

Esta práctica de las FSE, definida como DSE sectorial, necesita ser precisada, ya que en America Latina el significado de Dialogo Social suele ser diferente, al centrarse en el

formato tripartito (gobierno-empleadores-trabajadores), y lo extiende a todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones sobre cuestiones relativas a la política económica y social que presentan un interés común. Este es, por otra parte, el enfoque adoptado por OIT a nivel mundial.

Desde Europa, la publicación ya mencionada del Observatorio reconoce que el concepto no tiene una definición específica, pero que por regla general se utiliza en referencia a la interacción entre las contrapartes sociales (empleadores y trabajadores) y entre estos y las instituciones de la UE ya desde el año 1960, aunque esta expresión no aparece en el vocabulario de la Comunidad Europea hasta la iniciativa de Jacques Delors de mediados de la década de los ochenta. El documento expresa que el Diálogo Social emerge como un instrumento que permite reafirmar los objetivos de las instituciones europeas a saber: la coordinación de políticas económicas de los Estados Miembro y su armonización con los objetivos de la Comunidad Europea. Así, el Diálogo Social es un elemento fundamental del modelo social europeo.

El DSE (sectorial e intersectorial) ha conocido diferentes etapas de avances, dificultades y cierto "enfriamiento" en los últimos años, que puede describirse como sigue

1. En un principio, se procura reunir a representantes de empleadores, trabajadores e instituciones y desarrollar un diálogo, concertación y consultas, mediante la creación en 1970 del Comité Permanente del Empleo. Aunque ninguna iniciativa concreta haya nacido de sus actividades, creó las bases de un proceso que se desarrolló en los decenios siguientes.

2. Luego, el Acta Única de la Comunidad Económica de 1986 supone la primera modificación de los tratados fundacionales de las Comunidades Europeas (el Tratado de París, 1951, y el Tratado de Roma, 1957) trae un nuevo objetivo: la interacción entre los interlocutores sociales, incluyendo la posibilidad de desarrollar nuevas relaciones contractuales. Esto marcó el nacimiento de

un Diálogo Social estructurado: los “avisos comunes” firmados en los años siguientes demuestran la capacidad de los interlocutores sociales de actuar y concertar, pese a que los interlocutores sociales no tenían capacidad de presión sobre el proceso de decisión comunitario y que dichos “avisos” no obligaban a los interlocutores sociales a actuar...

3. En los años siguientes, dos nuevos tratados confrontan al DSE ante un nuevo objetivo: la contribución directa a la legislación de la UE: El Tratado de la Unión Europea (UE) (o Tratado de Maastricht) de 1993, constituye un paso crucial en el proceso de integración europea, pues se sobrepasa por primera vez el objetivo económico inicial y se le da una vocación de carácter político. Se crea la UE, que engloba a las tres Comunidades anteriores, aunque con modificaciones sustanciales sobre todo de la Comunidad Económica Europea, que pasa a llamarse Comunidad Europea. Además, se adoptan dos sistemas de cooperación intergubernamental en política exterior y de seguridad común, y en asuntos del interior y de justicia. También se anuncia la introducción del euro. Años después, el Tratado de Amsterdam, de 1997, con entrada en vigor en 1999, revisa el anterior y se convierte en la nueva normativa legal de la Unión.

En cualquier caso existe una ambigüedad funcional en la definición de los objetivos del DSE entre la “consulta”, que fue su primer objetivo, y la “negociación” que se agregó posteriormente (aunque la posibilidad de negociar siempre fue sugerida). Esta ambigüedad, sin embargo, ha permitido a los interlocutores sociales una flexibilidad que no sólo permitió el intercambio de puntos de vista, sino también la conclusión de compromisos y acuerdos.

4. En 1984, el entonces presidente del Consejo Europeo de Asuntos Sociales, durante la presidencia francesa promovió una reunión con la CES y la UNICE (desde el 2007 denominada Business Europa), que no dio resultado por la distancia en la postura de las partes. Pero, en 1991, Jacques Delors, presidente de la Comisión Europea, convoca

una Cumbre en la que además de aquellas dos instituciones participa el CEEP (Centro Europeo de Empleadores y de Empresas que prestan Servicios Públicos), invitándolos a desarrollar un trabajo común dirigido a proporcionar a la Comisión dictámenes y propuestas para contribuir a la elaboración de la política social comunitaria.

Como señalan Gabaglio y Moreno:

■ “entre 1985 y 1989 el DSE se concreta en simples “avisos comun” o declaraciones conjuntas de la patronal y la CES sobre políticas de la UE, que se presentan a la Comisión Europea. La Comisión en 1989 trata de animar y elevar el nivel del Diálogo Social mediante una cumbre espacial, pero sin conseguirlo”.

■ “sin embargo, el DSE se relanzaría en vista de la preparación de la Conferencia intergubernamental: en enero de 1991 Delors propone a los interlocutores sociales crear un grupo de trabajo para eventualmente redactar un texto común sobre los contenidos sociales del futuro Tratado de la UE, que la Comisión haría suyo y trasladaría a la Conferencia. Esa propuesta, en realidad, consultaba a las partes si querían seguir siendo consultadas según el método anterior o si quería ejercer un papel más importante”

■ “la CES se concentró en la exigencia de consulta previa obligatoria por parte de la Comisión en la fase inicial de las decisiones comunitarias y en el reforzamiento del marco jurídico del Diálogo Social. La UNICE trataba de ganar tiempo y no reforzar las débiles competencias sociales comunitarias y solo un representante de la Confindustria (patronal italiana) se mostró partidario de llegar a acuerdos de ámbito europeo.”

■ “Finalmente, ya cerca de la Conferencia, pudo alcanzarse un acuerdo entre la CES, la UNICE y el CEEP, cuyos contenidos se integraron casi literalmente en el Protocolo Social adoptado por el Tratado de 1992”.

5. Pese a la presión sindical, la cerrada oposición patronal a concretar acuerdos sobre la base de la nueva legislación europea, hizo retrasar hasta 1995 el primer acuerdo colectivo europeo sobre permiso





parental, convertido en directiva por el Consejo Europeo (integrado por Jefes de Estado y de Gobierno) en junio de 1996. Otros dos acuerdos intersectoriales fueron aprobados en mayo 1997 (Tiempo parcial de trabajo) y mayo de 1999 (Trabajadores con contrato de duración determinada). Estos tres tratados se lograron en el marco de lo que se reconoce como "legislación contratada". La Comisión planteaba los temas, los interlocutores sociales los discutían y el acuerdo alcanzado era tramitado en su integralidad por la Comisión y convertido en Directiva por acuerdo del Consejo. Los Estados Miembros están obligados a aplicar estas Directivas y adaptar la legislación nacional a la misma.

6. A estos acuerdos luego se ha agregado la modalidad de acuerdos-marco de carácter "voluntario". En este caso las partes los transponen al nivel nacional sin pasar por la vía legislativa. El primer acuerdo de este tipo ha sido sobre "Regulación del Teletrabajo" firmado por la CES, la UNICE y el CEEP en el 2002.

7. En paralelo, y con base en iniciativas que datan de comienzos de los años ochenta, en 1994, la UE da un paso más, con la Directiva sobre Información y Consulta de las Empresas y Grupos de Empresa de Dimensión Comunitaria, dando lugar a la creación de Comités de Empresa Europeos (CEE). Al enfocarse esas Directivas en la empresa, se abre así un nuevo campo para el trabajo de las FSE, responsables directas de la construcción de los CEE, al obtenerse nuevos espacios de intervención y una también mayor legitimación de su papel.

Moreno y Gabaglio señalan que ello: "representa uno de los mayores logros de la acción de la CES ... La importancia de esta Directiva, está fuera de discusión. Ante todo porque ha creado nuevos derechos para los trabajadores demostrando claramente, más que en otros casos, el valor añadido de la legislación europea. Efectivamente sólo una entidad supranacional como la UE está en grado de introducir una regulación social en un ámbito como las empresas multinaciona-

les, que por su naturaleza se escapa de una reglamentación puramente nacional"

Los aspectos centrales de la Directiva establece que se constituirá un Comité en cada empresa que ocupe más de mil trabajadores en dos o más estados miembros y que tengan 150 o más trabajadores en cada uno de esos Estados. El funcionamiento del comité deberá sufragarlo la dirección central de la empresa y después de un período de negociación se establecerá la composición, reglamento, etc y, donde cabe, la posibilidad de establecer otros mecanismos de información y consulta distinto del Comité. También puede constituirse en los "grupos de empresas" que empleen a más de 1000 trabajadores con al menos dos empresas en países diferentes.

La Directiva establece un gran número de materias sobre las cuales la Dirección está obligada a informar al Comité (proyectos de inversión, situación y probable evolución del empleo, introducción de nuevos métodos de organización y producción, así como la situación económica y financiera de la Empresa o Grupo de empresas. Expresamente deberá consultar en los casos de deslocalización y/o cierre de centros de trabajo o de empresas).

Esta Directiva abrió el camino para otras, como la Directiva que extendió la información y consulta al conjunto de empresas europeas así como la Directiva vinculada al Estatuto de la Sociedad Europea (una empresa instalada en varios países de la UE, puede constituirse bajo la forma jurídica de Empresa Europea y contar así con normas de gestión unificadas sin tener que atenerse a la legislación de cada país), donde el campo de intervención se extiende a la participación de los trabajadores en la empresa.

8. Además de los Acuerdos-Marco, tanto aquellos que transformados en Directivas por el consejo, devienen obligantes para los Estados Miembro, como los voluntarios cuya aplicación y respeto queda librado para su cumplimiento a la capacidad de los interlocutores sociales a nivel nacio-

nal, el DSE, ha dado lugar a Programas de Trabajo, nacido de la voluntad de los interlocutores sociales de tomar las riendas de la agenda. Tres programas fueron acordados cubriendo los períodos 2003/2006, 2006/2008 y 2009/2010. Su contenido refleja el deseo de los interlocutores sociales de unir esfuerzos para defender los objetivos de crecimiento y empleo, procurando una mayor comprensión mutua.

9. En general todos los analistas coinciden en señalar una desaceleración de los progresos del DSE luego del 2000. Ello se evidencia en la disminución de la ambición de concluir Acuerdos-Marco y las consecuentes Directivas. Si la Comisión y el Consejo anteriormente actuaban como promotores, pasan ahora a jugar un rol de "participantes" del DSE, alentando exclusivamente instrumentos autónomos y no obligantes, lo cual impide abordar ciertos problemas más importantes (Degryse -Cross-industry social dialogue in 2006. In: C. Degryse and P. Pochet (eds.) Social Developments in the European Union-ETUI, OSE, SALTSA, 2006.

En mi opinión, la desaceleración de los progresos del DSE antes del 2000 es en buena medida el resultado de los cambios políticos en la mayoría de los Estados Miembros desde gobiernos de "centro/izquierda" a otros de "centro/derecha", y en consecuencia en la orientación política de la Comisión y del Consejo hacia políticas más neoliberales y conservadoras. Ello atenta contra el modelo social europeo que, más allá de falencias, contribuyó a que la gran mayoría de los europeos alcanzara una significativa calidad de vida y trabajo.

Sin embargo, se constata que en el plano sectorial ha habido más continuidad y se han alcanzado nuevos acuerdos y declaraciones conjuntas sobre diferentes temas de importancia.

A modo de conclusión

1. Las FSE constituyen no sólo instrumentos de solidaridad, de profundización de la problemática de su sector, de impulso hacia mejores condiciones de trabajo y de vida,

sino que además, gracias a su integración orgánica en la CES, han logrado espacios de participación, derecho a ser consultados y capacidad de iniciativa en la legislación socio-laboral, la aprobación de acuerdos bipartitos, la constitución de CEE, por enumerar algunos logros importantes.

2. La resistencia de los sectores patronales, así como el deterioro político europeo, han demorado y hasta ahora imposibilitado la creación de un verdadero sistema de relaciones industriales europeo y del establecimiento de una verdadera Contratación Colectiva Europea.

Luego, la crisis que confronta la UE y en particular las desmesuradas presiones de los mercados financieros tendientes a debilitar e, incluso, destruir el Euro, así como los programas de austeridad (nuevo nombre de los programas de ajuste estructural que conocimos en América Latina) están contribuyendo a que el DSE confronte nuevos escenarios, con la aplicación en los países más afectados por la crisis de medidas que, lejos de posibilitar su superación, están contribuyendo a profundizarla y a demorar la reactivación económica..

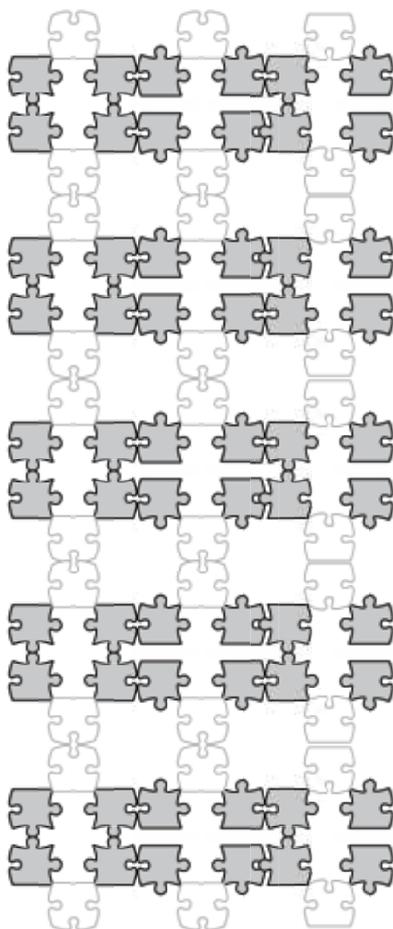
Una vez más se está haciendo pagar la crisis a la clase trabajadora, a la pequeña y mediana empresa, en lugar de que la asuman quienes la han provocado: los especuladores financieros.

No me extiendo en este análisis por cuanto no constituye el objetivo central de este documento. Lo que me parece importante señalar es que los problemas que se confrontan en el mercado de trabajo actualmente (altos índices de desempleo, particularmente un enorme déficit de empleo de jóvenes, aumento de la precariedad laboral, flexibilización de la contratación, reducción de las prestaciones de la Seguridad Social, entre otros) no se pueden considerar como fracasos o retrocesos del DSE, pero sin duda están entorpeciendo su evolución, que ha sido uno de los factores más considerables del mejoramiento en las condiciones de vida y de trabajo que se conocieron en Europa hasta hace muy pocos años.



3. Un elemento que no se debe soslayar es que los avances logrados en el campo del DSE se alcanzaron gracias al nivel de institucionalización de la UE. En efecto: han sido políticas, acuerdos, directivas, tratados, aprobados por las instituciones europeas (Consejo, Comisión, Parlamento) las que han creado el marco institucional del DSE, Y es gracias a ese marco institucional que, aún en medio de la crisis y al avance de políticas claramente regresivas en materia social y laboral, que han logrado reducir su dinamismo y demorar nuevos logros, se han seguido alcanzando, al menos en el campo sectorial, nuevos acuerdos,

en los espacios institucionales alcanzados. 4. La experiencia desarrollada por las FSE en la CES nos enseña que, cuando más estrecha es la colaboración entre las instancias intersectoriales (o interprofesionales) y las sectoriales (o profesionales), mayor es la fuerza, la capacidad de negociación, pero también de movilización y de lucha de las organizaciones de trabajadores. La construcción del poder organizado de la clase trabajadora reclama la mayor interacción, cooperación, concertación y la mayor unidad posible de las organizaciones sectoriales con (y/o en) las organizaciones de trabajadores intersectoriales.



Italia

CGIL, Confederación General de Trabajadores Italianos

ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS DEL TRABAJO ATÍPICO Y PRECARIO EN ITALIA



Salvo Leonardi,
investigador del IRES,
Instituto de Investigación Económica y Social de la CGIL

En la actualidad, el sindicalismo afronta en todas partes del mundo las profundas transformaciones que durante las últimas décadas han menoscabado seriamente las bases culturales y materiales de ese mundo laboral del cual tradicionalmente obtenía su fuerza política y social.

En los últimos treinta años, las organizaciones sindicales han sufrido una amplia y consistente reducción de su representatividad social. Prácticamente todas las organizaciones más importantes parecen tener serias dificultades para captar las nuevas tipología de las relaciones laborales, para interpretar sus nuevos perfiles de identidad, las expectativas de representación y las voces que emergen tanto a nivel individual como colectivo*.

Un indicador importante para medir la actual fortaleza de las organizaciones laborales, aunque no es el único, está generalmente representado por su afiliación,

consignado por el nivel de sindicalización de la fuerza laboral activa. Las tasas del sindicalismo nacional no han mantenido un modelo, impactando a las organizaciones sindicales con panoramas altamente diversos en términos de historia, cultura, modelo organizacional y contexto institucional. Luego de contar con altas tasas a finales de los '70, con picos de alrededor de 40-50%, la tasa de sindicalización en los países occidentales más industrializados han caído casi en todas partes. Las cifras sobre la cobertura de la negociación colectiva, el índice de huelgas, las dinámicas de los salarios y las votaciones y alineaciones de clase parecen converger hacia una reducción del movimiento laboral organizado en un nuevo mundo globalizado.

Algunos países nórdicos constituyen una excepción remarcable. En estos, las organizaciones sindicales gozan de la prerrogativa institucional de administrar un

*Este documento fue presentado en la 7ª Conferencia ESPAnet El futuro del Estado de Bienestar: entre las restricciones y las oportunidades. Caminos para la innovación de la política social (Urbino, septiembre 2009). Sesión Concertación Social en Europa: Actores, Dinámicas Institucionales y Reformas Laborales y del Bienestar (Urbino, septiembre 2009). En esta edición se ha suprimido las citas de otros autores. El documento original en inglés está depositado en el sitio web de OIT, en relación a la Jornada Mundial sobre Trabajo Decente realizada en octubre 2011, que focalizó en trabajo precario. La traducción ha estado a cargo de Norma Sánchez Paredes.





fondo de seguro de desempleo – el llamado “sistema *Ghent*” – vigente en Bélgica, Suecia, Dinamarca y Finlandia. Estos cuatro países tienen el índice de sindicalización más alto del mundo y son los únicos en el mundo de las democracias industrializadas que han resistido a una disminución de la sindicalización.

Italia mantiene una tasa de sindicalización comparativamente media-alta, estimada en alrededor del 33% de la población activa de trabajadores subordinados. En 2008, la CGIL cuenta con 5730 mil afiliados, la CISL 4507 mil y la UIL 2116 mil. Se incluye a los pensionistas, y se excluye a las organizaciones sindicales de autónomos y profesionales. En cuanto a la afiliación sindical, Italia es de lejos el primer país de Europa, con 12 millones de afiliados. La CGIL sola es la tercera confederación sindical más grande de Europa, detrás de la alemana DGB y la británica TUC.

No obstante, la tasa se ha reducido en 30% desde 1980, siendo actualmente la más baja de los últimos 35 años. Hay que tener también en cuenta que cerca del 50% del total de afiliación está confirmado por pensionistas.

Al mismo tiempo, se encuentra una contratendencia por la afiliación de los trabajadores migrantes, que han contribuido significativamente: en la actualidad suman alrededor de 700000, equivalente al 10% de toda la fuerza de trabajo afiliada a las organizaciones sindicales.

Las razones de la erosión, o reducción, son globales y de diferente índole, mencionando aquí algunas:

- el cambio gradual del empleo industrial al post-industrial y la desaparición de los acuerdos sindicales de los sectores de minas, acero, astilleros, automotores han sido tradicionalmente mucho más fuertes. La crisis de los sectores/ramas más sindicalizados no ha sido suficientemente compensada por la débil sindicalización de nuevos sectores en expansión: distribución, informática, servicios privados, trabajadores del conocimiento. Incluso el sector público, que

en las últimas décadas ha compensado parcialmente la pérdida en los sectores de oficinistas y trabajadores de las industrias manufactureras.

- las nuevas formas de organización del trabajo y la cualificación legal de la jurisprudencia están erosionando la división jurídica tradicional entre trabajadores autónomos y dependientes. A este respecto, hay tendencias de dos tipos: a) el crecimiento de trabajos atípicos y por debajo de la media (por período de tiempo fijo, trabajadores de agencias temporales, trabajo sobre pedido, etc.), caracterizado por un debilitado régimen de derechos y protección al trabajador tanto a nivel individual como colectivo; b) el crecimiento de nuevas formas de auto-empleo, lo que llamamos “trabajo semi-dependiente”.

Estos nuevos trabajadores autónomos no están considerados dentro de los derechos y medidas de protección garantizados por la ley del trabajo. Nuevos límites ambiguos separan a los “empleados de las empresas” de los “trabajadores independientes”, con relación a la ley del trabajo y al estado de bienestar que se construyó durante el siglo pasado. Estas tendencias tienen un fuerte impacto en la afiliación de las organizaciones laborales. La tesis es simple: el aumento de relaciones laborales cada vez más flexibles conducen a condiciones de inestabilidad legal y sujeción/miedo psicológico totalmente desfavorables a la afiliación sindical. Sin afiliación, no hay representantes laborales y, en consecuencia, no hay negociación colectiva en la empresa. Es un círculo vicioso que desestabiliza la autoridad de las organizaciones sindicales en las sociedades contemporáneas.

- Por último y no por eso menos importante, percibimos un amplio y profundo cambio cultural hacia la “falta de tradición en lo que se refiere a los contactos sociales”, la individualización de los estilos de vida, la muerte de las ideologías y la crisis de las culturas tradicionales de solidaridad, típicas en la historia del sindicalismo internacional. La experiencia de riesgo e injusticia en el

trabajo es cada vez más individualizada y, en este contexto, despolitizada. Los trabajadores jóvenes, altamente capacitados, muchos de ellos mujeres, y los trabajadores del conocimiento parecen encontrar poco atractivo en las formas tradicionales de representación sindical, mostrando expectativas, propuestas y estrategias individuales que difieren significativamente del prototipo social típico de los afiliados y militantes de las organizaciones sindicales.

Nos referimos a estos cambios como el paso “del Fordismo al post-Fordismo”.

El sindicalismo italiano

En estos años, las organizaciones sindicales italianas han mostrado un profundo compromiso en la búsqueda de nuevas maneras de responder a los retos globales que enfrenta el nuevo mundo del trabajo.

Pero, antes de continuar, es útil recordar algunos de los rasgos distintivos del sindicalismo italiano: un pluralismo de organizaciones que se remonta al período de la guerra fría (1948-1950), con una sustancial unidad de acción entre la CGIL, la CISL y la UIL, las tres grandes confederaciones; primacía confederada en una red de 14-15 federaciones de tamaño medio a lo largo de la industria; el importante rol desempeñado por estructuras “horizontales” y territoriales/locales; un sistema de canal único de representaciones laborales (RSU – Rappresentanze Sindicali Unitarie), elegido por todos los trabajadores, independientemente de la afiliación; una fuerte capacidad de movilización durante la acción industrial y las huelgas generales; una propensión igualmente fuerte a las negociaciones sociales, en términos de diálogos tripartitos y pactos sociales; uno de los más altos niveles de la abstención de la ley en el área de las relaciones industriales (representación, huelgas, negociación colectiva), todo regulado por los acuerdos tripartitos mas no por la ley (excepto, en el sector público).

La cobertura de la negociación colectiva en Italia se estima, en un promedio bastante alto, en un 80% del total de la fuerza labo-

ral contratada, sin ningún procedimiento administrativo extendido *erga omnes* a los acuerdos del sector nacional. Estos buenos resultados están avalados por más de 400 contratos sectoriales nacionales, que formalmente cubren el total de la fuerza laboral. Se trata de un sistema de dos niveles, con la primacía del sector nacional. El segundo nivel puede desarrollarse en la empresa o, alternativamente, a nivel territorial (construcción, hotelería y turismo; artesanía; agricultura). Está más centrado en pagas adicionales y horas trabajadas. Gran parte de las pymes, que en Italia representan más del 90% de las empresas, quedan excluidas (de facto) por este segundo nivel de negociación. Comprende alrededor del 35% de la fuerza laboral; no más del 4% en las microempresas.

Es por esta razón que, como no sucede con las otras confederaciones, la CGIL es escéptica en cuanto a un cambio en lo que se refiere al sistema de negociación colectiva, del nivel nacional al nivel empresarial. De hecho, dos tercios de la fuerza laboral total, que no tienen representación a nivel del lugar de trabajo, podrían quedar excluidas por una mejor protección y trato.

Las organizaciones sindicales italianas tradicionalmente han mostrado una considerable habilidad para movilizar huelgas generales u otras formas de acciones industriales, débilmente reguladas por la legislación. Esto no implica que continúen manteniendo una posición meramente ideológica y de confrontación, en lo que a relaciones industriales se refiere. De hecho, Italia se cuenta entre aquellos países donde ha habido desde 1990 un “renacimiento del neo-corporativismo ampliamente descrito en literatura internacional relacionada. Se han firmado acuerdos sociales tripartitos prácticamente en todos los ámbitos sociales (políticas de ingresos, negociación colectiva; representación de los trabajadores en el centro de trabajo; mercados laborales; desarrollo y competitividad económica), dando prueba de que reciben un alto grado de reconocimiento de parte del sistema insti-





tucional y político (de arriba hacia abajo) así como entre los trabajadores y pensionistas (de abajo hacia arriba).

Entre las razones que contribuyen a explicar el relativo éxito de la organización sindical italiana, probablemente se encuentra la habilidad para tocar eficazmente los temas centrales de la ciudadanía laboral y social, así como la creación de una relación democrática con la base a la que representa, tanto a nivel de negociación como a nivel político. En respuesta a retos internos y externos, las organizaciones confederales han estado comprometidas en reformas organizacionales con el objetivo principal de aumentar la democracia y la transparencia internas. Por ejemplo, las negociaciones colectivas y los acuerdos tripartitos están sujetos a la aprobación de los trabajadores; cada rol de importancia dentro de la organización (miembros del secretariado o el directorio) está sujeto a rotación, con un máximo de dos mandatos continuos en la misma posición: ocho años, en total. Esto sirvió mucho para re-legitimar su rol como agentes de negociación a los ojos tanto de los empleadores como de los empleados. El último gesto consistió en el protocolo de bienestar que el gobierno firmó con las asociaciones sociales, en julio de 2007. Se organizó un referéndum nacional que tuvo una participación de 5 millones de ciudadanos, incluyendo trabajadores, pensionistas y desempleados. El 82% fue favorable al acuerdo.

La revigorización de la confederación está estrictamente correlacionada con el valor de la ciudadanía y la negociación a nivel territorial, que a su vez constituye el núcleo central de la gestión del conflicto corporativo y del cada vez más complejo modelo de vida en sociedad. Inspirado por el viejo líder Bruno Trentin, desde 1991, el programa de la CGIL está centrado en las palabras clave: nuevos derechos, solidaridad y ciudadanía. Desde entonces, el programa se ha enfocado en algunos principios político-organizacionales: el concepto de "una organización sindical de derechos

opuesta al corporativismo" basada en una aproximación confederal, definida como "general, única y voluntaria" y basada en la democracia, el pluralismo y la autonomía; la centralidad del trabajo; la adopción de los derechos individuales de la ciudadanía social como prioridad en la acción de la CGIL. Con este propósito, destaca el valor universal del conocimiento, de la información y de la capacitación a nivel individual.

En el nivel organizacional, la pauta estratégica de la confederación apunta a la "renovación de la organización sindical" cuyo soporte central es "la construcción de una nueva forma de solidaridad entre las partes que conforman el mundo laboral". El objetivo es abrir cada vez más la confederación y sus políticas a las nuevas generaciones definidas como "el reto más grande de nuestro futuro", a los migrantes, a las mujeres, con una mayor atención puesta en la conciliación del equilibrio laboral. Finalmente y no por eso menos importante, en 2008, la Conferencia de la CGIL reconoció el papel crucial del nivel territorial de organización.

Uno de los logros más recientes e importantes del movimiento sindical italiano concierne a la organización específica de los trabajadores atípicos (*lavoratori atipici*): un universo social y jurídicamente heterogéneo compuesto por trabajadores de agencias de trabajo temporal y trabajadores "semi-subsordinados". No obstante, los trabajadores contratados a tiempo completo y a tiempo parcial están afiliados a las federaciones sectoriales tradicionales.

Durante los '90, muchos países europeos reformaron las regulaciones del mercado laboral, para contrastar los altos niveles de desempleo con una mayor flexibilidad del mercado laboral. En Italia, desde la segunda mitad de los 90, se han desarrollado nuevas formas de flexibilidad laboral. Después de la última reforma importante y controversial del mercado laboral, llevado a cabo por el gobierno de centro-derecha en 2003 (Acta 30/2003), se ha contabilizado 40 tipos diferentes de relaciones de trabajo.

En varios casos, éstos llevaron a diferentes formas de precariedad ligada a aquellos trabajos por un período fijo, a la ausencia o muy limitada presencia de medidas de protección social, y a la falta de derechos laborales estándar (permiso por enfermedad, permiso por maternidad, vacaciones, etc.). También, han llevado a un aumento de la tasa de empleo y a la caída de la tasa de desempleo.

Italia está más o menos alineada con el promedio estadounidense, en lo relacionado con algunos trabajos atípicos (a tiempo parcial, de tiempo fijo y de agencias de trabajo temporal). Sin embargo, está notablemente por encima del promedio en lo concerniente al autoempleo y trabajo no declarado. El uso de trabajo por período determinado (entre 12 y 13 %) no difiere del promedio europeo de 15%. Las mujeres con trabajo temporal representan el 15% del total de las mujeres contratadas, en contraste con el 9% de los hombres. La incidencia de trabajo temporal es mayor entre mujeres y jóvenes adultos, especialmente al sur de Italia.

El trabajo a través de agencias de trabajo temporal, introducido en la legislación italiana en 1997 y enmendada en 2003, involucra a 574 mil trabajadores y representa el 1.2% del total de la fuerza laboral, y aún menos (0.7%) si los contabilizamos como el equivalente al de tiempo completo. La ley limita el uso del trabajo temporal en relación a a) tipos de trabajo que no suelen realizarse en la empresa; b) la substitución de trabajadores ausentes; c) los casos definidos por la negociación colectiva. El trabajo temporal está prohibido: a) para trabajadores no especializados; b) para reemplazar a trabajadores en huelga; c) por empresas que en los últimos 12 meses han recurrido al despido colectivo; d) en el caso de trabajos peligrosos y que las empresas no hayan cumplido con la ley de salud y seguridad en el trabajo. Los trabajadores temporales tienen los mismos derechos (incluyendo el salario) que los empleados contratados por la empresa. Todos los acuerdos colectivos sectoriales nacionales, en cada sector/

rama, fijan límites y porcentajes máximos para el uso de este tipo de contratos en las empresas, usualmente, entre 8 y 15% del total de la fuerza laboral. La gran mayoría de los trabajadores de las agencias tienen una relación de empleo a tiempo fijo. El 70% trabaja en la región norte del país y el 52%, en los sectores de producción industrial. La mayoría son relativamente jóvenes (edad promedio de 31 años). Las mujeres conforman el 45%, empleadas en el sector servicios, mejor cualificadas que sus colegas hombres, que mayormente están empleados en las empresas manufactureras. Una cantidad cada vez mayor es cubierta por trabajadores migrantes: el 23% del total de los trabajadores temporales. En promedio, cada "misión" en la empresa contratante dura no más de 44 días pagados. El pago promedio es de 1000/1500 euros por mes, pero con una relevante diferencia según género (el 70% de las mujeres ganan 1000 euros al mes). Todos los trabajadores de las agencias cuentan con una frágil seguridad en los ingresos durante los períodos de desempleo, aunque con muy buenas oportunidades para la formación profesional continua. La agencia tiene que aportar el 4% de sus ingresos totales para financiar un fondo de capacitación nacional, gestionado conjuntamente por las organizaciones sociales más representativas.

Los trabajadores autónomos representan el 17% del promedio nacional de empleo (24%, si incluimos a los empleadores). Una subespecie de éstos está compuesto por los llamados "asistentes coordinados y continuos", una suerte de "trabajadores semi-subordinados", legalmente autónomos mas económicamente dependientes. Son un millón y medio y representan una de las peculiaridades de la flexibilidad y precariedad italiana (junto al gran porcentaje de empleados no declarados) dado que – al contrario que otros trabajos atípicos – éste queda excluido de las medidas de protección de la ley del trabajo.

No todos estos nuevos autónomos necesitan realmente de formas de representación





colectiva tradicionales. La mayoría son de hecho profesionales altamente cualificados y están realmente auto-empleados en el sentido tradicional. Por lo tanto, aquellos que realmente necesitan de formas colectivas de representación están estimados en unos 700 mil. Cerca del 80% cuentan sólo con un único empleador, con contratos de 6-7 meses por año, con horas de trabajo similares a las de sus colegas estables pero con peores ingresos (ganan 40-50% menos, con un perfil de habilidades igual o similar), peores derechos y peores oportunidades profesionales (perspectivas de carrera, capacitación, pensiones). Sólo tienen derecho a al procedimiento especial de litigación laboral aplicado a los empleados. En otros aspectos, no están considerados dentro de las prestaciones de la ley laboral.

Desde finales de los '90, los trabajadores de las agencias y los asistentes semi-dependientes están organizados y representados por sus propias organizaciones sindicales, afiliadas a las tres confederaciones principales. Hasta donde sabemos, es una experiencia casi única en el escenario del sindicalismo internacional. Hablamos del NIdiL (*Nuove Identità del Lavoro*) para la CGIL, ALAI (*Associazione Lavoratori Atipici e Interinali*) para la CISL y el CPO (*Comitati per l'Occupazione*) en el caso de la UIL. Estas tres organizaciones tienen diferentes estatutos dentro de sus confederaciones. De hecho, mientras el NIdiL es reconocido como una federación, a cargo de la representación de trabajadores de agencias de trabajo temporal y de autónomos semi-subordinados, ALAI tiene un estatus más débil de asociación dentro de la CISL, representando solamente a los trabajadores de las agencias de trabajo temporal mas no a los autónomos semi-dependientes. Lo mismo que el CPO, que en cambio, como NIdiL es considerado una federación de la UIL. En la CGIL, el plan es incluir también a los afiliados desempleados bajo el dominio del NIdiL.

A diferencia de los trabajadores de otras organizaciones sindicales, los trabajadores atípicos comparten una condición

jurídica mas no el empleo en un sector o rama productiva específica. El número de afiliados ha ido incrementándose gradual y constantemente, durante toda la década, quedando –sin embargo– por debajo del área potencial de reclutamiento.

En el caso de el NIdiL, el número de afiliados se ha duplicado en 10 años, de 15 mil en 1998 a 33 mil en 2007. En el mismo período, ALAI declaró 29 mil afiliados (2008).

En la afiliación del NIdiL, cerca de 8 mil son trabajadores temporales, pero el resto está compuesto por asistentes autónomos (trabajadores semi-dependientes). La mayoría de estos trabajadores son jóvenes altamente formados, por lo que representan el futuro del sindicalismo del siglo XXI. El nivel promedio de educación de estos afiliados es bastante alto; el 45% tienen de hecho un diploma de bachillerato.

El NIdiL está presente en 80 territorios. Las actividades más relevantes de las organizaciones sindicales de trabajadores atípicos son la negociación colectiva, asesoramiento en legislación y contratos (incluso online); formación sindical; investigación y estudios.

Para las organizaciones sindicales, la negociación colectiva tradicionalmente es la herramienta de la voz y la representación colectiva de los trabajadores. Pero precisamente en el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores atípicos, en Italia se presentan algunos rasgos distintivos. De hecho, mientras que el nivel industrial nacional representa el núcleo del sistema de negociación colectiva italiano, en el caso de los trabajadores atípicos, el núcleo lo constituye una única empresa. Con una importante excepción: los acuerdos colectivos nacionales negociados y suscritos por las organizaciones sindicales de los trabajadores atípicos con la mayor asociación representativa de las agencias de trabajo temporal (*Assolavoro*). En 2008, se firmó un segundo acuerdo (el anterior era del 2002), que incluía al 90% de los empleados de las agencias de trabajo temporal italianas; cerca de 500 mil. Conforme al nuevo acuerdo

colectivo, los trabajadores temporales tenían el derecho de elegir a sus propios delegados en tres niveles diferentes: nacional (para agencias con oficinas en todo el territorio nacional), territorial (nominados en este caso por las organizaciones sindicales externas) y local (el centro de trabajo). A este nivel, los trabajadores de las agencias de trabajo temporal tienen el derecho de elegir a un delegado cuando la empresa contratante asume más de 30 trabajadores temporales por más de tres meses. Estos delegados regularmente actúan más allá de la representación de las organizaciones sindicales de los trabajadores estándar (RSU) de la empresa contratante.

Vale la pena mencionar el modelo que en Italia llamamos “*bilateralità*”: la administración conjunta por las principales asociaciones sociales de una parte de los esquemas de bienestar y capacitación profesional. Es el caso de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal, donde la ley y los acuerdos colectivos obligan a las agencias a financiar los fondos conjuntamente administrados con una suma que alcanza el 4% del total del gasto salarial; 3.8% para el fondo de capacitación profesional (en el caso de trabajadores estándar, se trata sólo del 0.3%) y el 0,2% para asistencia en micro-créditos para los trabajadores que requieran ayuda para pagar el alquiler de sus casa o su equipo informático personal.

La formación profesional continua para los trabajadores de las agencias de trabajo temporal puede considerarse como una buena práctica. La administra una fundación conjunta llamada *Formatemp*. Cerca de 100 mil trabajadores están incluidos en algún proyecto de capacitación, con iniciativas especialmente enfocadas en grupos objetivo, como los trabajadores migrantes, o en temas importantes como la salud o las políticas de seguridad a nivel del centro de trabajo.

Uno de los grandes problemas que enfrentan los trabajadores atípicos italianos es la frágil protección de los ingresos durante los períodos comprendidos entre un trabajo y otro. El recorte de un sistema de medidas

de protección social justo e inclusivo en caso de desempleo aumenta el sentido de precariedad de los trabajadores atípicos italianos con respecto a la mayoría de sus colegas en otros países europeos. Aunque el seguro de desempleo está previsto por la legislación, en el caso de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal sólo está relacionado con el número de días trabajados durante el año anterior. Es el equivalente al 35% del último ingreso mientras que el “tratamiento ordinario de desempleo” es del 60% para los trabajadores estándar.

A solicitud de las organizaciones sindicales, las contrapartes sociales están considerando un porcentaje diferente al 4% que se descuenta de los sueldos, asignando algo menos a la capacitación y algo más al seguro de desempleo. Conforme al acuerdo social tripartito de 2007, se dirigen nuevos beneficios y recursos económicos para implementar las políticas laborales activas o la protección de los ingresos para los períodos de desempleo.

El nuevo acuerdo nacional ha introducido varias normas importantes, con relación a la estabilización de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal contratados por tiempo fijo por sus agencias. En el caso de haber estado trabajando en empresas contratantes durante 42 meses, sumando todas las “misiones” para la misma agencia, éstas les ofrecerán un contrato indefinido. Este cambio implica que, durante los períodos en que el trabajador no sea contratado por ninguna empresa, recibirá una indemnización de disponibilidad de 700 euros al mes. En caso de que esta situación se alargue por mucho tiempo, el trabajador puede ser despedido por la agencia, recibiendo 700 euros por mes, durante 6 meses (7 si el trabajador es mayor de 50 años). 60% de esta indemnización será abonada por la agencia y 40%, por un fondo bilateral (llamado *Ebitemp*), administrado por organizaciones sociales asociadas. Con esta medida de protección social, las contrapartes sociales de este sector han subrogado la fragilidad de otras formas de seguro de desempleo para este tipo de trabajadores atípicos.





La negociación colectiva territorial y de bienestar constituye, para la CGIL, la mejor manera de abordar los nuevos retos. En el nivel de empresa o unidad única, las negociaciones conciernen mayormente a los asistentes auto-empleados. Hasta ahora, las organizaciones sindicales de los trabajadores atípicos han firmado cerca de 130 acuerdos colectivos a nivel de empresa, comprendiendo cerca de 120 mil asistentes en el sector público (especialmente en centros de llamadas o entidades encuestadoras). A ninguno de los acuerdos se llegó por la vía de la huelga u otras acciones en el centro de trabajo, ni siquiera por movilizaciones colectivas. Las organizaciones sindicales de los trabajadores atípicos nunca llevaron a cabo huelgas o acciones en el centro de trabajo. Todas las actividades han sido dirigidas por el personal, mientras que las decisiones se han tomado a nivel central y la estructura organizacional es muy vertical. El objetivo es fortalecer el nivel territorial de la negociación colectiva y el bienestar local, para abarcar a las pequeñas y microempresas, que quedan excluidas por cualquier forma de representación y negociación colectiva.

En algunos casos, (sectores públicos; centros de llamadas), las organizaciones sindicales de los trabajadores atípicos comparten el reconocimiento negociador con las organizaciones sindicales de los empleados estables de esas ramas. A esto, le llamamos "copromoción de la negociación". Está reglada por acuerdos bilaterales entre las federaciones de las organizaciones sindicales. El objetivo es pagar a los colaboradores no menos que aquello que reciben sus colegas estables equivalentes (de acuerdo con el principio "a igual trabajo, igual paga"). Normalmente, estos acuerdos contenidos tienen como objetivo proporcionar una plataforma mínima de derechos, tanto individuales o colectivos. En el primer caso, las materias conciernen las tareas y organización del trabajo: el pago (cantidad/criterios); duración del contrato; la ausencia/permiso por enfermedad o maternidad; capacitación. Los derechos

colectivos implican la posibilidad de obtener una cantidad mínima de derechos y libertades sindicales, como el derecho a organizar asamblea o elegir sus propios representantes laborales. El NldiL ha estado muy activo al consultar y obtener la estabilización de 20 mil trabajadores precarios, especialmente en los centros de llamadas.

En cuanto a las otras formas individuales de representación y servicios, pertenecen a una conocida y exitosa experiencia de asistencia legal fuera del centro de trabajo, a nivel local, con oficinas especializadas y más expertos calificados y asesores sindicales (sitio web; lista de correo; revistas/noticias).

El rol y futuro de organizaciones sindicales como el NldiL está siendo cuestionado por otros sectores sindicales, especialmente, aquellos que actúan en situaciones donde hay un gran y creciente número de trabajos atípicos, como el sector metalúrgico/de ingeniería, en lo que concierne a los trabajadores de las agencias de trabajo temporal, y el sector público y del conocimiento, en lo que concierne a los asistentes coordinados y continuos. Se sienten amenazados por la representación monopolística en los sectores y en los centros de trabajo, y postulan que la representación de los trabajadores debe alcanzar la unidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo, en contra de la fragmentación relacionada con la naturaleza legal de las relaciones laborales, siguiendo el principio organizacional y político, fuertemente enraizado en Italia, de representación confederal de trabajadores dentro de una única federación.

Más aún, en lo que concierne a los asistentes semi-dependientes, una parte de las organizaciones sindicales (lo mismo que algunos estudiosos) consideran que sus representaciones colectivas corren el riesgo de implicar un reconocimiento por parte de las organizaciones sindicales de lo que más bien consideran un abuso de la legislación laboral; una manera engañosa de eludir y escapar de ella. El debate está abierto y los resultados no son predecibles.

Conclusiones

En un nivel de política general, se requieren nuevas leyes que detengan y den la vuelta a la tendencia que ha llevado a la precariedad todos estos años. No es una tarea fácil, en una Europa dominada por gobiernos de centro-derecha, pero no podemos renunciar a este objetivo. Una generación completa está en riesgo, comprometiendo su derecho actual como trabajadores y un futuro decente como pensionistas.

Estas reformas deben conseguir dos propósitos, en debate actualmente entre jueces laborales italianos y al interior de las fuerzas sindicales y políticas. Una propuesta enfatiza la necesidad de un nuevo modelo de sistema de bienestar. Es una cuestión de inmensas proporciones. Aunque quisiéramos recordar la propuesta de Alain Supiot y su grupo europeo de alto nivel en 1999, según el cual deberíamos construir un sistema gradual de medidas de protección legal. El modelo de los círculos concéntricos: derechos sociales básicos para todos los ciudadanos (derechos antidiscriminatorios; salud y seguridad; seguro de desempleo básico; buenos servicios laborales), sin tener en cuenta su estatus legal, mayores derechos y medidas de protección para los trabajadores de las pymes, mayor severidad legal en el empleo para los trabajadores de las grandes empresas. En esta propuesta, se admite una "zona gris" entre la autonomía y la subordinación pero mejor protegida que hoy en día. Esta es la postura del Partido Demócrata.

Otra propuesta insiste más en la necesidad de un nuevo concepto de subordinación, actualizado con los nuevos modelos de producción, en los que se toman en consideración las condiciones económicas de los empleados, así como su participación funcional al interior de los proyectos de los empleadores.

El tradicional dualismo autonomía/subordinación de los códigos civiles debe ser

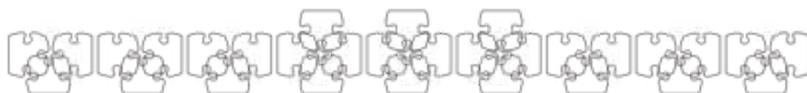
restaurado y la zona gris del centro (trabajadores semi-independientes; asistentes autónomos; etc.), removida para eliminar todo tipo de abusos. Un típico ejemplo de abuso es el de los trabajadores de los centros de llamadas o tele-trabajadores, erróneamente considerados auto-empleados en varios países sólo porque no están formalmente sujetos a formas de relación tradicionales en los centros de trabajo del empleador. En otras palabras, debemos detener la "fuga de la ley laboral" en marcha. Tanto la CGIL como la izquierda radical sostienen esta posición.

Desde el punto de vista sindical, las organizaciones afrontan una crisis muy seria de identidad y de estrategia, probablemente, la peor de todos los tiempos. Se impone un giro radical de actitudes y propuestas, reorientando sus políticas para aumentar la afiliación, extender su representatividad a las nuevas tipologías de trabajo, y dar voz a todos aquellos empleados que sufren inequidades, precariedad, explotación, alienación.

Las organizaciones sindicales sufren debido a que un creciente número de trabajadores les necesitan menos, mientras que otra parte les necesitan mucho más y no alcanzan a acceder a ellos.

La nueva realidad requiere de nuevas políticas. Es absolutamente vital para las organizaciones sindicales renovar y poner al día su capacidad para ampliar su representatividad social para incluir a las nuevas realidades del mercado laboral. Hoy en día, se puede alcanzar la unidad dentro del mundo laboral, reconociendo tanto aquello que es similar como aquello que es diferente de una condición a otra. La era de la estandarización de la representación sindical ha quedado atrás, así como la era de la estandarización del sistema de producción.

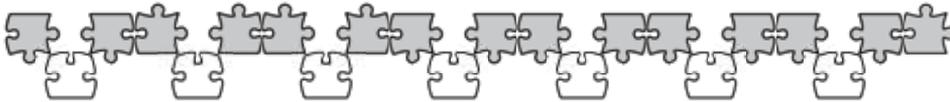
Si se desarrolla un profundo rediseño y cambio organizacional, las organizaciones sindicales tienen futuro.



España

UGT, Unión General de Trabajadores

LA EVOLUCION DE LAS FEDERACIONES EN LA CONFEDERACIÓN, 1977-2012



Joseba Etxebarria Odriozola,
responsable de las Américas en la
Secretaría de Política Internacional

316



Procesos de autoreforma sindical

El presente escrito recoge aspectos de la intervención realizada durante la cuarta reunión del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) (Lima, octubre 2011), así como las aportaciones de los presentes en el debate suscitado en torno a los procesos de autoreforma. Esa presentación hizo mención expresa a la experiencia de la UGT en los últimos 35 años desde la recuperación de la libertad sindical en España hasta el momento presente, abordando la doble línea organizativa que históricamente ha ido modelando la construcción de los sindicatos por un lado las estructuras de base profesional (empresa, sector, rama o industria), sindicatos y federaciones, y por otro las estructuras de base territorial (local, nacional, internacional, mundial), centrales y confederaciones.

Las configuraciones concretas que el movimiento sindical ha ido adoptando en sus estructuras, en cada país, en cada ámbito, expresan y definen diversas y desiguales realidades resultado de factores externos pero también de sus decisiones autónomas. Su análisis nos enseña que el

desarrollo organizativo sindical, la consolidación y evolución de sus estructuras tiene que ver con la capacidad de respuesta estratégica basada en la solidaridad y la cooperación para enfrentar mediante la negociación colectiva, alternativas en defensa de los intereses de los trabajadores frente a las consecuencias de estructuras económicas, sociales y políticas concretas del desarrollo capitalista en cada momento. Ser más eficaces en la defensa de los trabajadores requiere ser capaces de hacer evolucionar las organizaciones y los instrumentos para actuar en el presente sin olvidar las experiencias del pasado y con una clara perspectiva de futuro.

Cuántos, quiénes y dónde estamos los trabajadores y las trabajadoras

Uno de los mayores logros del neoliberalismo, con el que ha cimentado en gran medida su hegemonía ideológica, es la manipulación del lenguaje y su utilización fraudulenta. La alteración del significado de las palabras adjudicando palabras y

1 Un agradecimiento a Paco Borges colaborador y trabajador durante años en la Secretaría de Organización Confederal que me clarificó, con sus informaciones siendo testigo de primera fila en un lugar privilegiado, los procesos organizativos del período estudiado. Y a Fernando Timón, Secretario de Organización del Sector de las Comunicaciones al comienzo de los años 90, quien en la actualidad realiza un trabajo doctoral con especial interés en el estudio de la evolución de los niveles de democracia interna de la UGT en el período 1975-1994

conceptos huecos a fenómenos sociales, económicos y políticos complejos, velando su conocimiento y por lo tanto la adquisición de herramientas analíticas para su transformación. Desde la indigencia de su lenguaje que erosiona y cuestiona derecho a la vida de los sindicatos en el siglo que nos ocupa, se nos dice que ese cuestionamiento no es más que el resultado de un proceso natural, otro más, de la globalización. Las asociaciones de trabajadores carecerían de sentido al haber desaparecido cualitativa y cuantitativamente su base social, los trabajadores como categoría o clase social definida objetivamente. La razón de existir de las asociaciones de trabajadores habría desaparecido al no haber ya trabajadores con intereses propios que organizar y defender, no quedaría más que asumir los discursos individualistas que fomentan la competitividad.

En contraste con ese determinismo, el Informe de OIT "Tendencias Mundiales del Empleo 2011", de recomendable lectura, da respuesta en profundidad al interrogante de cuántos somos, dónde y en qué condiciones vivimos, analiza en profundidad la distribución por edades, países, regiones, sectores, en definitiva, retrata nuestro lugar en el mundo. Tiene además, la virtud de indicar que más de un tercio de la humanidad estamos inmersos en el mundo del trabajo en un contexto de crisis de graves problemas de desempleo y de deterioro generalizado de las condiciones de trabajo. Para quienes conformamos ese tercio el objetivo de trabajo decente es una necesidad vital.

Si miramos a España, según un Informe del Gabinete Técnico Confederal de la UGT, el número de trabajadores en 2009 era de casi 23 millones aproximadamente 13 millones de hombres y 10 millones de mujeres. Estaban ocupados 18,5 millones y cerca de 4,5 millones de trabajadores en el desempleo lo que suponía una tasa de paro del 18,8%. Más de 3 millones eran trabajadores por autónomos o por cuenta propia. Desde entonces la situación ha empeorado. La mujer trabajadora y los jóvenes han sido

especialmente golpeados por la crisis con las mayores tasas de temporalidad, desempleo y de salarios más bajos. A finales del 2011 de 23 millones de activos el número de parados se acercaba a los 5 millones con una tasa de paro del 21,5%. El sector servicios ocupaba 13,5 millones, muy por delante de la industria con 2,5 millones, el sector de la construcción 1,3 y 0,7 en la agricultura. Para finalizar este breve boceto de la realidad española el número de pensionistas que perciben una prestación de la seguridad social se ha incrementado de 7,8 millones en el 2009 a más de 8 millones en el 2011.

Cómo organizarse para negociar colectivamente

"El número sin duda es importante pero carece de peso en la balanza si el número no está unido en la asociación, en la acción y guiado por el saber." (Carlos Marx)

Los Estatutos vigentes definen la UGT como "una Confederación Sindical que está integrada por Federaciones Estatales que se constituyen en el ámbito del Estado español para agrupar a los trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos, trabajadores asociados en forma cooperativa o en autogestión, trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación, y aquellos que buscan su primer empleo."

En consecuencia, la UGT desarrolla una política de base amplia que va más allá de una defensa exclusiva de los trabajadores que trabajan. La acción sindical ha de tener una dimensión global de defensa del conjunto de la clase trabajadora y ha de incorporar a los sectores de la misma que no están sujetos a un contrato de trabajo concreto, jóvenes, desempleados, pensionistas y otros colectivos. Una política sindical reivindicativa y organizativa limitada a los trabajadores





ocupados sería reaccionaria por divisora y corporativista y lejos de un sindicalismo de clase y democrático.

Ahora bien: avanzar mediante la solidaridad y la cooperación hacia estructuras y ámbitos de organización más amplios superando el sindicato de empresa no significa abandonar el núcleo básico que da vida y sentido al sindicato. Todo lo contrario: un objetivo fundamental es tener implantación sindical en la empresa o centro de trabajo mediante las secciones sindicales reconocidas con derechos y garantías por la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 para el ejercicio de la acción sindical en la empresa.

En nuestro caso la sección sindical de la UGT agrupa a todos los afiliados y afiliadas del sindicato en una empresa o centro de trabajo y es el pilar de la estrategia organizativa de la Federación para acercar el Sindicato a los trabajadores y las trabajadoras, es el instrumento para el crecimiento en la afiliación y propiciar su participación en las tareas sindicales tanto a nivel de empresa con varios centros de trabajo como en ámbitos superiores de negociación, en la elección y control de los responsables sindicales y en todas aquellas cuestiones que afectan a la actividad sindical. Es además el cauce para la afiliación al sindicato de los nuevos afiliados.

Las estructuras sindicales, desde el nivel básico del centro de trabajo hasta los niveles superiores, posibilitan la acción colectiva capaz de establecer una necesaria relación de fuerzas para desarrollar la negociación colectiva en condiciones de igualdad. La importancia permanente de la negociación colectiva deriva de su carácter democrático e inclusivo para hacer realidad el trabajo decente y mejorar la distribución de la riqueza entre el capital y la fuerza de trabajo, al ayudar a reducir la desigualdad de ingresos (incluida la brecha de género) y luchar contra la pobreza. Los efectos de la negociación colectiva son mayores cuando existe una amplia cobertura sindical y protege a los

trabajadores contra el abuso del poder económico y limita al mismo tiempo el poder de los empleadores.

Una aclaración importante: si bien este artículo está centrado en las Federaciones, UGT tiene una segunda vía organizativa clave: las Uniones Territoriales, Uniones de Comunidades Autónomas, en respuesta a la forma de organización territorial y política del Estado y a las especificidades de las nacionalidades y regiones españolas, ya que el Estado Autonomático se basa, según la Constitución, en "municipios, en provincias y en las comunidades autónomas que se constituyan". La especial relevancia de estas últimas deriva de su carácter político, ya que gozan de personalidad política propia, tienen potestad legislativa, capacidad normativa y competencias en materias fundamentales para los trabajadores y trabajadoras, como se ha puesto de manifiesto en las movilizaciones frente a la política de recortes sociales de algunas Comunidades, como son la educación y la sanidad entre otras competencias también relevantes. El papel de las Uniones es fundamental sobre todas las cuestiones políticas, económicas y sociales concernientes a la Comunidad Autónoma, que afecten a los intereses de los trabajadores.

El punto de partida con la recuperación de las libertades

La transformación del ámbito sindical dentro del proceso político de la transición implicó el paso de un sindicalismo obligatorio autoritario y de sumisión a un sindicalismo democrático, libre y plural (UGT, CCOO, USO, ELA y otros), que atrajo a sus filas cientos de miles de trabajadores y trabajadoras de todos los sectores económicos en todos los rincones del país. Encuadrar orgánicamente esa energía se convirtió en una necesidad urgente para los sindicatos agrupándola de manera homogénea y solidaria tanto profesional como territorialmente.

Fortalecer orgánicamente la libertad sindical conquistada tenía como finalidad

asegurar y hacer realidad la negociación y la contratación colectiva en el proceso de sustitución de las Leyes Laborales y de las Ordenanzas Generales del Trabajo del régimen franquista por Convenios Colectivos articulados en diferentes ámbitos de negociación, nacional, provinciales, sectoriales, rama, empresa. En definitiva, se trataba de establecer unas relaciones laborales democráticas basadas en la libre voluntad y autonomía de las partes empresarial y sindical.

Conscientes de esa tarea, entre 1976 y 1980 la UGT celebró tres Congresos Confederales Ordinarios y dos Congresos Extraordinarios centrados en el desarrollo de todo lo concerniente a la reforma de los Estatutos y a la estructuración de la Organización. Este dato da cuenta de la intensidad de los debates y de la importancia política claves que el sindicato daba a su propia "autoreforma". Se iniciaba un largo proceso que llega hasta la actualidad. Después de un prolongado periodo de existencia en condiciones de persecución, ilegalidad y clandestinidad, el sindicato debía actualizar en el sentido más profundo de la palabra los últimos Estatutos vigentes aprobados en 1932 en condiciones democráticas del país. El desarrollo capitalista en España en esos 40 años había sufrido profundas transformaciones económicas en las actividades, en los procesos de producción y comercialización y la UGT asumió la urgencia de la respuesta a los nuevos desafíos.

Fortalecimiento de las Federaciones: las fusiones y la integración de los sectores.

Las discusiones del XXXI Congreso (1978) se centraron en el lugar y la importancia de la estructura profesional, llevando al rechazo de una moción sobre el derecho a voto de las Federaciones de Industria en los Congresos confederales. Únicamente las Uniones Territoriales tenían ese derecho. Sin embargo se abrió un camino sin retorno, como se puso de manifiesto en las Jornadas de Organización desarrolladas ese mismo año, cuyo mandato de "potenciar las Fe-

deraciones de Industria a todos los niveles de la Organización y la búsqueda de un funcionamiento armónicamente equilibrado entre las dos estructuras orgánicas", fue asumido por la dirección Confederal como uno de los ejes primordiales de actuación.

No habría que esperar mucho tiempo: al año siguiente el Congreso Extraordinario resolvió reconocer a las Federaciones Estatales de Industria su derecho al voto en los Congresos Confederales. Paulatinamente se fue alterando la distribución de la representación hasta llegar a una situación de equilibrio y estabilidad del 60% de los delegados al Congreso para las Federaciones y Uniones Estatales y del 40% para las Uniones de Comunidad Autónoma.

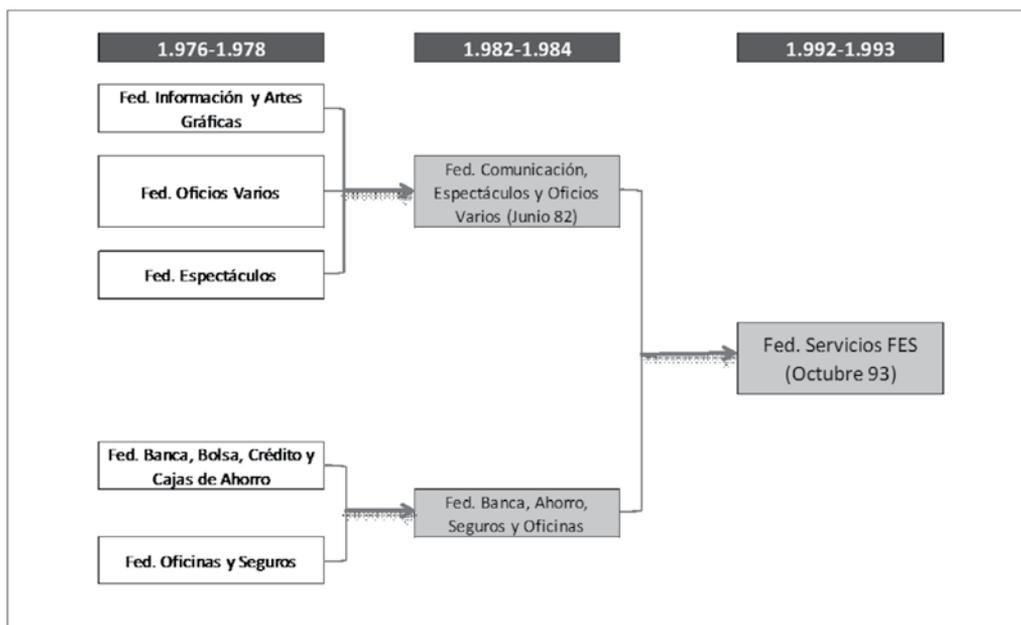
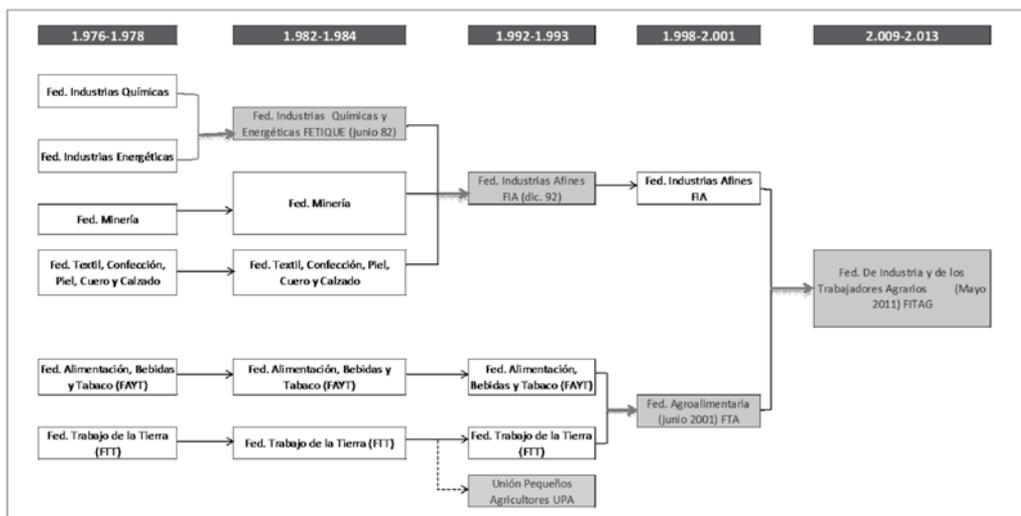
Si el reparto de poder, es decir la representación, era un elemento de conflicto entre la estructura territorial y profesional, el segundo tema clave que enfrentaba a unas federaciones con otras y que dificultaba el propio avance federativo necesario fueron los denominados "conflictos de fronteras sindicales", intensos por la efervescencia del momento, ya que la redefinición de las competencias acerca de qué federación encuadraba tal o cual sector, tal o cual empresa alteraba los equilibrios internos existentes.

Para abordar lo que ya entonces se veía complejo y no exento de dificultades, el Congreso Extraordinario de 1977 aprobó la creación de la Comisión Delimitadora de Fronteras, como espacio de resolución de las diferencias, cuya contribución a la resolución de los contenciosos entre federaciones a través de sus dictámenes, junto a las conclusiones de las Jornadas de Organización de 1981 fueron determinantes para la evolución posterior de los procesos de fusión de las federaciones en un camino de consenso y de racionalidad. Apenas hubo federación que no fuese afectada por algún caso llevado a la Comisión, en los transportes, en la administración pública, en la hostelería, en los espectáculos, en la alimentación, en la química, las artes gráficas en el comercio, en el metal, en la construcción.



De las 21 Federaciones de Industria constituidas en 1978 se pasa en una primera oleada de fusiones, que solucionó parte de esos conflictos, a 16 Federaciones Estatales en 1984. Las primeras federaciones en iniciar las fusiones fueron las que agrupaban los sectores de artes graficas, oficios varios, espectáculos y las que agrupaban por su parte a los trabajadores de la banca, crédito, cajas de ahorro y a los de oficinas y seguros.

Como se puede observar en la primera imagen, cinco Federaciones existentes en 1978 dieron lugar a dos hasta 1984, para fusionarse posteriormente en el 1993 en la Federación Estatal de Servicios (FES). En la segunda imagen podemos seguir el proceso donde en 1978-1984, a partir de cuatro federaciones se crean las del sector transporte, comunicaciones y mar, y la de servicios públicos.

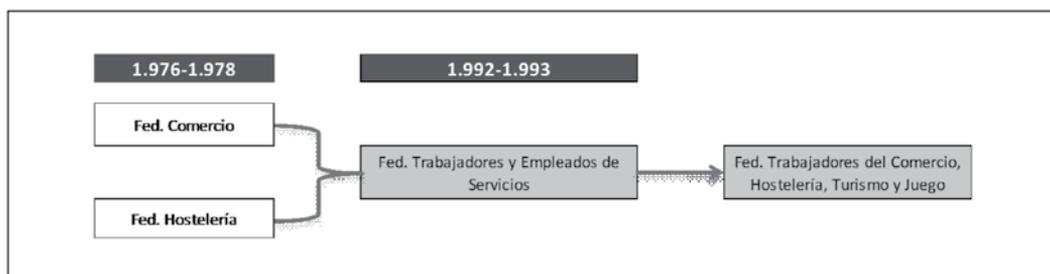


Se inició luego un periodo sin nuevas fusiones, en que se mantienen las fricciones sobre la delimitación de fronteras que afectan fundamentalmente a federaciones no fusionadas. Esta situación fue reconocida en 1986 por el Comité Confederal: "Los contenciosos que suscita la ubicación de sectores o empresas en una determinada estructura profesional, problemática que no es nueva en nuestra organización, se han visto recientemente reavivados como

consecuencia del computo de los resultados electorales a una u otra Federación".

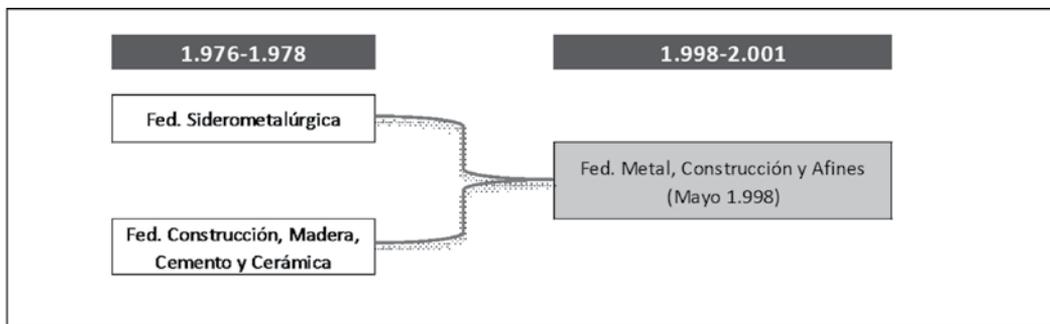
Nuevos procedimientos se pusieron en marcha para facilitar y allanar las diferencias: primero, en 1990, la sustitución de la Comisión de Fronteras Sindicales por una Comisión Arbitral, y más tarde, en 1998, el Grupo de Trabajo sobre Delimitación de Sectores Organizativos.

En esta imagen vemos la fusión en los primeros años noventa de las federaciones de comercio y hostelería.



Al final de esta segunda oleada serían dos las federaciones estatales. Un poco más tarde, en 1998, se realizó la fusión

de dos Federaciones que mantenían su identidad desde 1978: la siderometalúrgica y la de construcción.



Un caso especial debido a su labor específica es la Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza (FETE), que mantiene su identidad hasta la actualidad, aunque desde hace unos años se desarrollan conversaciones conjuntas con la Federación de servicios públicos (FSP) para una posible fusión.

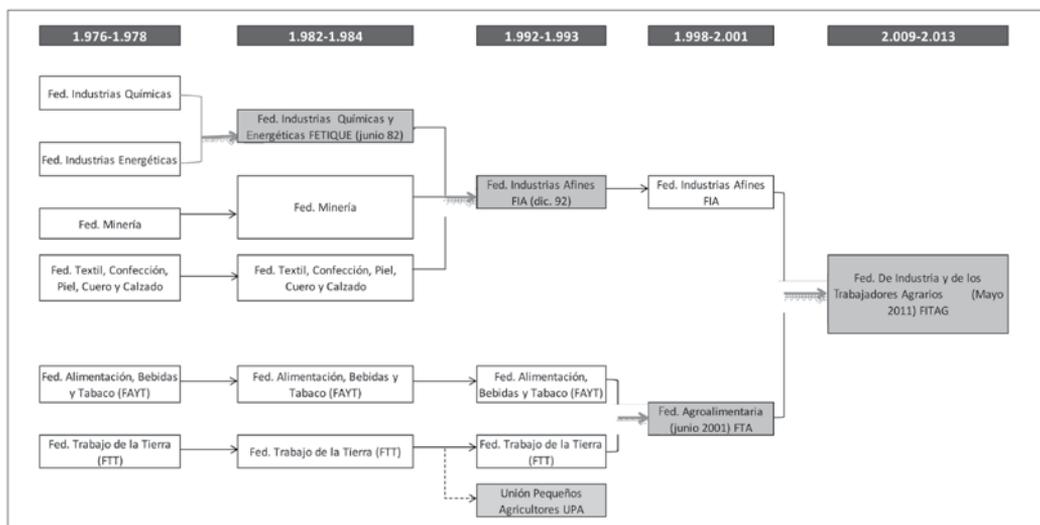
He dejado para el final la imagen que recoge el recorrido seguido por seis Federaciones con vida propia en 1978 que, tras sucesivas fusiones a lo largo de las diferentes

oleadas, han dado lugar, en mayo de 2011, a una única Federación, la FITAG, la última fusión hasta ahora, que en etapas previas implicaba, por un lado, la integración de varias federaciones industriales (de la minería, industrias químicas y energéticas, textiles) y, por otro, la integración de la industria alimentaria con los trabajadores de la tierra, de la que se desgajaron los pequeños agricultores y ganaderos para crear la Unión de Pequeños Agricultores (UPA).



Como resultado final de este proceso, la estructura de la UGT en 2012 ha pasado de 21 Federaciones de 1978, a 7 Federaciones

Estatales, 2 Uniones Estatales Profesionales, 17 Uniones de Comunidad Autónoma y dos Uniones de Ciudad Autónoma (Ceuta y Melilla).



Como hemos podido ver, las Federaciones actuales son, en general, producto de varios procesos de fusión, en algún caso de reubicación, compuestas por antiguas Federaciones que en su día decidieron fusionarse para incrementar su eficacia. Es su seno se organizan, por tanto, actividades heterogéneas con identidad propia a las que hay que dar respuestas específicas. Por eso, están integradas por Sectores y/o Sindicatos que con ámbito estatal y articulación territorial, agrupan una serie de actividades que podrán organizarse a su vez si la consideran conveniente en subsectores específicos, y especialmente para las tareas sindicales asignadas en materia de negociación colectiva sectorial.

Conviene señalar que ninguna integración conseguirá una convivencia estable y sostenible si la nueva Federación no articula democráticamente en sus de Estatutos garantías de participación en las decisiones comunes y del respeto a la específico de cada sector. En igual medida, es crucial el procedimiento que se sigue para la fusión de federaciones desde el primer momento,

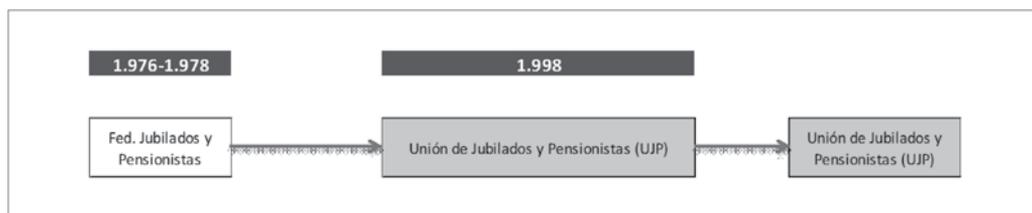
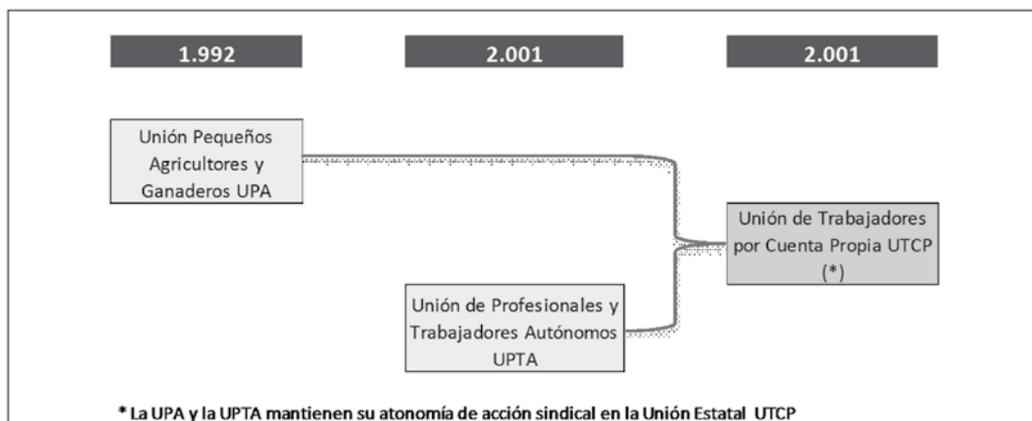
basado en la voluntariedad y el consenso, evitando la imposición o “ganar por la mínima”, métodos poco adecuados para llevar adelante un proceso que necesita grandes dosis de persuasión, debate convencimiento y sobre todo, del tiempo necesario para actuar ordenadamente cuando son todos los niveles de las organizaciones los que están implicados en las consecuencias de la fusión.

En definitiva, el procedimiento de fusión de Federaciones, la delimitación de los sectores organizativos entre Federaciones y la capacidad de auto organización federal integrando democráticamente a los Sectores en las Federaciones fusionadas son las tres grandes cuestiones implícitas y explícitas que han ido quedando sedimentadas en la regulación estatutaria de la UGT a lo largo del período analizado.

Una estructura profesional de características particulares que la UGT establece es la Unión Estatal, aprobada para organizar en la Confederación a los trabajadores por cuenta propia y a los jubilados y pensionistas que mantienen en el seno de la Confederación

ámbitos de participación y representación análogos a los de las Federaciones Estatales. La UPA es la organización profesional que agrupa, representa y defiende los intereses de los profesionales de la agricultura y la ganadería. La UPTA es una Confederación de Federaciones, Asociaciones y Uniones de Trabajadores Autónomos de todos los

ámbitos territoriales y sectoriales que asocian a los profesionales y trabajadores autónomos inscritos en el Régimen Especial de la Seguridad Social. La UPJ tiene por finalidad agrupar y organizar a todos los pensionistas, jubilados y prejubilados afiliados a UGT, ya sean trabajadores asalariados o autónomos, para defender sus intereses.



La inserción Internacional de las Federaciones de la UGT

Es conocida la vocación y la inserción internacional de la UGT en todos los procesos de internalización del movimiento sindical desde sus orígenes y, por lo tanto, la participación activa a nivel mundial en la Confederación Sindical Internacional (CSI) de la cual es organización fundadora, así como en Europa en la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Conscientes de la necesidad de construir un sujeto sindical activo en el plano mundial que asuma el protagonismo transformador propio del sindicalismo en cualquier otra esfera o ámbito de actuación UGT y sus Federaciones de Industria se afilian a las Organizaciones Internacionales según la misma lógica territorial y profesional que nos ha configurado en nuestro país.

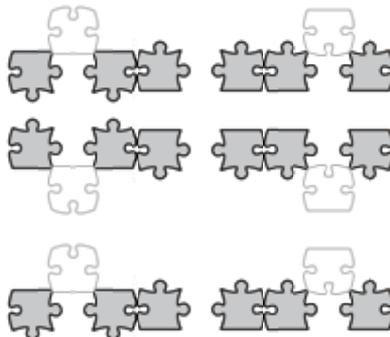


AFILIACIÓN INTERNACIONAL

CONFEDERACIÓN	FEDERACIONES							
	MCA	FITAG	TCM	CHTJ	FES	FSP	FETE	UPJD
MUNDIAL								
CSI	FITIM	ICEM	ITF	UNI	UNI	ISP	IE	UPJD
	IDM	UITA	UNI	UITA		UNI		
		FITTUC	UITA	EFTA				
				FJJ				
EUROPA								
CES	FEM	EMCEF	ETF			EPSU	CSEE	FERPA
	FETCM	EFFAT	UNI-EUROPA			EUROCOP		
		FSE-THC	EFFAT					
		EPSU						

El cuadro refleja también como algunas Federaciones están afiliadas a más de una internacional lo que expresa la presencia consolidada de la actividad específica de los sectores, en este caso la referida a la acción sindical internacional. Un ejemplo es la solicitud hecha, en febrero del 2011, por la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), UNI Global Unions y la CSI para reclamar al Gobierno mexicano que haga justicia por los trabajadores asesinados y que garantice la libertad de asociación para los trabajadores en México. En las acciones solidarias desarrolladas en España participaron coordinadas por las Confederaciones de UGT (tres Federaciones) y CCOO (las correspondientes Federaciones).

Por último me gustaría poner énfasis en el debate sobre el papel de las federaciones sectoriales internacionales, sus estructuras continentales en relación con las confederaciones nacionales y su configuración sectorial en cada país así como la actuación de las federaciones profesionales en esos países en la medida supone uno de los desafíos que es conveniente clarificar en el futuro. La puesta en marcha del Global Unions mundial y la creación del Consejo Global Unions en las Américas (CGU-Am), para mejorar y ampliar la coordinación de las luchas de los trabajadores de las Américas, donde se integran representantes de diez federaciones sindicales internacionales sectoriales y de la CSA es un paso importante y un camino a recorrer, en los términos de la Declaración inicial del Consejo (Montevideo, junio 2010): "avanzar en la concreción de trabajo, crear agendas conjuntas de acciones y campañas temáticas o por países".



España

ISCOD/UGT-E, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo,
Unión General de Trabajadores

FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Documento de Trabajo o Guía para la identificación y
formulación de Proyectos de Cooperación Sindical



José Manzanares Núñez,
director del ISCOD

El presente Documento de Trabajo (DT) es el resultado de un esfuerzo colectivo, realizado desde el Gabinete Técnico del ISCOD, a partir de unos primeros aportes realizados por Eva Otero (Responsable del GT del ISCOD en 2005-2007).

Como se desprende de su Plan Estratégico 2009-2012, ISCOD, promovido por la UGT-E, cuenta con una misión que le manda apoyar la existencia y creación de organizaciones sindicales fuertes en los países en vías de desarrollo con los que coopera.

El fortalecimiento institucional de estas organizaciones es uno de los criterios de acción del ISCOD, así como uno de los sectores prioritarios de actuación que, textualmente, el citado Plan Estratégico en su punto 3, establece: "La Cooperación Sindical del ISCOD deberá contribuir a fortalecer las organizaciones representantes de trabajadores y trabajadoras como vía de respaldo del buen gobierno y la institucionalidad democrática. Se trata de reforzar

la representación, los servicios suministrados y la influencia de los sindicatos como interlocutores sociales. En particular, este objetivo se dirigirá a países donde existan importantes inversiones, flujos migratorios o presencia de empresas españolas".

En el presente DT tratamos de responder a la pregunta de cómo enfrenta el ISCOD esta tarea: con qué enfoque, criterios y principios de actuación a la hora de identificar Proyectos de Cooperación Sindical con nuestros Socios Locales.

La realidad sindical con la que trabaja el ISCOD es muy diversa y heterogénea. Son sus Socios Locales: organizaciones de trabajadores y trabajadoras de muy diferente nivel, desde centrales sindicales nacionales de países en desarrollo que aún presentan dificultades de ejercer un verdadero papel de Confederaciones, hasta Coordinadoras subregionales, Organizaciones Regionales - CSA, CSI África -, e incluso Federaciones Sindicales Internacionales (FSI).





I. OBJETIVOS DE ESTE DOCUMENTO DE TRABAJO o "GUÍA".

El fortalecimiento institucional es en sí mismo un término complejo y que engloba múltiples dimensiones de la capacidad de una organización de hacer frente a su misión. De cara a nuestra tarea de cooperación sindical con los países en vías de desarrollo, podemos establecer los siguientes objetivos de este sector de actuación del ISCOD 1. Dotar de mayor fuerza y capacidad reivindicativa y de incidencia política a las organizaciones locales; 2. Apoyar y fortalecer la acción de las organizaciones fraternas a favor del cumplimiento de derechos humanos, laborales y sindicales en sus ámbitos de actuación; 3. Contribuir a la mejora de las condiciones de vida y laborales de trabajadores y trabajadoras en los países del Sur; 4. Establecer estrategias de creación de empleo estable, digno y sostenible en los países con los que cooperamos, a través de la interlocución y participación de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en el diálogo social.

II. LA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO SINDICAL.

La metodología presentada a continuación, ofrece una visión de cuál es, idealmente, la evolución natural de un sindicato u organización de trabajadores y trabajadoras. Desde sus inicios, hasta estadios superiores en los que es capaz de participar en la definición de políticas nacionales e, incluso, en la promoción de acuerdos internacionales que favorezcan a los trabajadores. A lo largo de este tiempo, la organización ha sufrido un proceso de fortalecimiento institucional.

Esta metodología nos ayuda a conocer y compartir en profundidad la situación organizativa de nuestros Socios Locales, así como a definir los proyectos y acciones de fortalecimiento institucional sindical que en cada momento pueden ser más oportunos, según la fortaleza, debilidades y necesidades estratégicas que se determinen conjuntamente. La

metodología adoptada en este DT se basa en la *Development Framework Strategy*, desarrollada por la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI), adaptada a las necesidades de la cooperación sindical del ISCOD¹.

Es necesario recordar que se trata de un Documento de Trabajo o Guía, y no de unos estándares rígidos universales. Nos podremos encontrar con organizaciones que presentan indicadores de más de una fase a la vez o, al contrario, organizaciones o plataformas muy activas en el nivel regional pero que carecen de una base local sustentable de su legitimidad y representatividad.

Así, este DT es sólo una herramienta que deberá tener en cuenta en su aplicación las siguientes recomendaciones: 1. Adaptación al contexto concreto de nuestros Socios Locales: transferencia de conocimientos; 2. Los resultados propuestos (meramente indicativos, en una Fase de inicio) deberán ser realmente alcanzables para el Proyecto que deseemos poner en marcha; 3. Ser conscientes del proceso concreto en el que se realizará el Proyecto. Por ejemplo, no en todos los casos los aumentos salariales están bajo control de los sindicatos; sin embargo, se podrán establecer otros indicadores que midan el empoderamiento de nuestro socio hacia este objetivo; 4. Es necesario tomar en cuenta la relevancia (compromiso mutuo, apropiación...). Para ello, el seguimiento y la evaluación continua del Proyecto, de forma compartida con nuestro Socio Local, nos darán las claves para ir afinando y adaptando en la estrategia de fortalecimiento organizativo o institucional más adecuada; 5. La propuesta asume que la evolución de una organización representante de trabajadores y trabajadoras pasa por 4 fases a lo largo de su vida, cada una de las cuales cuenta con una serie de indicadores referidos a 5 Áreas de Trabajo, claves en el desarrollo organizativo).

Las fases van, desde una previa a la identificación del proyecto de fortalecimiento institucional –requisitos mínimos de madurez que debe cumplir nuestro socio a fin de poder ser calificado para recibir

nuestro apoyo con garantías de viabilidad y sostenibilidad– a una última fase de madurez sindical en la que la organización es capaz de desarrollar fuertes alianzas y trabajar desde una perspectiva global.

En cada una de las fases se apuntan una serie de estrategias y actividades adecuadas al desarrollo de la organización: “hoja de ruta” para el fortalecimiento de nuestros socios.

La duración completa del proceso de madurez de una organización sindical oscila entre los 6 y 10 años para organizaciones de trabajadores de carácter sectorial o profesional: Metal, Construcción, Servicios.

En las Confederaciones sindicales nacionales, sin embargo, no podemos hablar de un periodo de referencia concreto, ya que la fortaleza de las mismas depende de múltiples factores, incluyendo su evolución histórica.

Áreas clave de evaluación en una organización de trabajadores y trabajadoras

Organización	Administración y Finanzas	Formación	Incidencia Política y Campañas	Impacto en los Trabajadores
<p><u>Afiliación:</u></p> <p>a) <u>Cantidad de afiliados (por Sectores/Territorios):</u> cuantos más, mejor, ya que esto aporta nivel de representación, y con ello poder de negociación y movilización.</p> <p>b) <u>Calidad de los afiliados:</u> mejor cuantos más afiliados que paguen cuotas, ya que éstas cuotas son la base económica de la organización, garantía de sostenibilidad y de capacidad financiera. Igualmente, aportan una idea del nivel de compromiso de los afiliados con su sindicato.</p>	<p><u>Existencia de un Sistema Contable:</u></p> <p>Esto garantiza que tanto los recursos generados internamente, como los conseguidos externamente son usados de forma apropiada y eficiente. La organización debe rendir cuentas y ser transparente ante sus financiadores y, particularmente, ante sus afiliados.</p>	<p><u>Sistema de Formación</u></p> <p>El Programa o Plan de Formación de una organización de trabajadores (“mas alla de cursos puntuales) tiene repercusión sobre sus capacidades internas: habilidades, conocimiento y orientación de sus líderes y miembros. Si la organización no cuenta con estas capacidades, se debe recurrir a formadores y capacitadores externos de forma que se fortalezcan las capacidades internas:</p> <p>- Consejo o Grupo de Formación.</p> <p>- Equipo estable de Formadores</p>	<p>Esta área se desarrolla conforme la organización pasa de ser un sindicato de base o nacional, a una federación de industria, a una confederación y de ahí a una alianza regional o global.</p> <p><u>Capacidad para la puesta en marcha de campañas:</u></p> <p>Lo cual requiere de capacidad de identificación y análisis de las problemáticas, elaborar una estrategia y planes adecuados, movilización de miembros y obtención de recursos, cobertura por parte de los medios de comunicación, así como generación de apoyo político y público.</p> <p><u>Logros políticos:</u></p> <p>Se refiere al reconocimiento, concesiones y poder que obtiene la organización gracias a su acción y peso (ej.: cambios legales, participación en mesas de trabajo, consejos asesores u órganos tripartitos).</p> <p><u>Incidencia en la sociedad sobre el papel y rol del Sindicato como “actor de desarrollo” y “motor de derechos”... para todos</u></p> <p><u>Construcción de Alianzas:</u></p> <p>Nivel de organización y trabajo en red necesarios para un efectivo avance en la agenda sindical: “correlación de fuerzas”...</p>	<p>Esfuerzos de la organización por conseguir beneficios, logros políticos y efectiva resolución de demandas laborales y de mejora en las condiciones laborales de los trabajadores a quien representa, de forma que se lleve a cabo su defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores.</p> <p>El impacto puede ser:</p> <p>a) <u>Impacto directo:</u> como mejora de las condiciones laborales o salariales: -Negociación colectiva, salario mínimo interprofesional... .</p> <p>b) <u>Impacto indirecto:</u> directivas o regulaciones impuestas al Gobierno y a los empleadores. El efecto de estas medidas no es sentido directamente por los trabajadores: Educación, Sanidad - Procesos de integración regional. - Agendas de Diálogo Social</p>
<p><u>Estructura:</u></p> <p>a) <u>Contar con una estructura funcional democrática</u> (Estatutos “homologables”), clara e independiente que garantice la representación de sus miembros, y la adecuada organización del trabajo para conseguir sus objetivos (congreso, comité ejecutivo, secretaríados...)</p> <p>b) <u>Ser parte de unidades superiores</u>, de forma que se amplíe su representatividad y legitimidad (ej. miembro de una federación y/o “unidad” geográficas)</p> <p><u>Participación en Redes (sindicales, sociales...)</u></p> <p>Lo cual refuerza su peso, capacidad representativa y de reivindicación, y posibilidades de negociación y movilización.</p>	<p><u>Aportes de Contrapartida:</u></p> <p>La organización debe ser capaz de autofinanciar sus operaciones básicas, así como aportar una contribución a los proyectos que lleva a cabo. De esta forma, se evita la dependencia de recursos externos.</p> <p><u>Asegurar la sostenibilidad de actuaciones, estructuras... en el futuro</u></p>			



Fase 0: Pre-Identificación

Esta Fase establece los requisitos mínimos que los potenciales socios del ISCOD deberán cumplir, a fin de que se pueda avanzar hacia el análisis y valoración de los Proyectos y Programas de cooperación por ellos propuestos, a partir del cuadro anterior, siguiendo las pautas de las "Áreas clave de evaluación". Estas

informaciones nos indicarán el grado de solidez y madurez mínimas necesarias para que la colaboración y trabajo con la Organización de trabajadores ofrezca garantías de viabilidad y sostenibilidad. Serán tenidas en cuenta como las Línea base, lo más homogéneas posible a lo largo del proceso:

Organización	Administración y Finanzas
Contar con estructuras orgánicas funcionales	Contar con un sistema básico de contabilidad en marcha
Los líderes sindicales son elegidos democráticamente por los miembros	Contar con un informe financiero correspondiente al último periodo
Contar con una base de afiliados que paguen cuotas	Ser capaz de contribuir con el 10% de los costes del proyecto
Estar legalmente constituido y registrado	
Ser capaz de realizar un buen análisis de las necesidades de los trabajadores, y de identificar áreas potenciales para la acción sindical.	

Conclusión: los datos y análisis de esta información, según la calidad de los mismos, nos ayudarán a "clasificar" a la organización en una de las tres etapas que será considerada la "línea base" de partida para la formulación del proyecto. Ejemplo: unos datos "poco relevantes" nos situarán en la Etapa I como referente para los Objetivos e Indicadores del Proyecto. En el caso de que los datos sean "relevan-

tes", objeto de clasificarlos en la Etapa I, el Proyecto se formulará con Objetivos e Indicadores para obtener resultados similares a la Etapa II. Y así sucesivamente... hasta cumplir los Objetivos e Indicadores de "madurez organizativa" (Etapa IV: Sostenibilidad), en la que la Cooperación Sindical o Institucional (OIT...) cobra otra dimensión: Cooperación Sur-Sur, Cooperación Triangular...

Fase I: Etapa de desarrollo organizativo y ampliación de la afiliación

En esta segunda fase, la organización de trabajadores se esfuerza por desarrollar un perfil más amplio y complejo que incluye una mayor base de afiliados pagando cuotas, establecer múltiples comités, construir una estructura capaz de gestionar varios proyectos simultáneamente, establecer

campañas y movilizaciones en un mayor número de temáticas (desde locales a nivel de centro de trabajo, a demandas a nivel sectorial, hasta demandas políticas a nivel nacional), así como proveer a sus afiliados de un mayor y más especializado conjunto de servicios.





Organización	Administración y Finanzas	Formación	Incidencia Política y Campañas	Impacto en los Trabajadores
Reestructuración: fusión con otras organizaciones o formación de una federación o sindicato de industria, o una alianza a nivel de sector:	La dirección lleva a cabo anualmente una sesión de planificación, establecimiento de presupuesto y evaluación.	Orientación hacia una perspectiva sectorial/nacional de sindicalismo	Conseguidos en éxitos en campañas tanto a nivel local, regional o de centro de trabajo.	Mejoras tangibles en: salarios, condiciones de trabajo, medidas de seguridad, a nivel de centros de trabajo.
Cuenta con al menos 200 líderes o un ratio líder/afiliado 1:100, y con líderes de segundo nivel a nivel local y nacional que son elegidos por las diferentes estructuras (y al menos un 20% de mujeres líderes)	Mejora en la documentación e informes de actividades, afiliación e ingresos por cuotas.	Habilidades para el desarrollo organizativo, la construcción de alianzas, educación y capacitación, gestión financiera y planificación estratégica	La organización es capaz de movilizar al menos 3.000 miembros para participar en sus campañas de nivel nacional.	Disminución en al menos un 20% de los accidentes laborales.
Aumento de la afiliación entre 80-100%, con al menos un 60% de miembros pagando cuotas, y un 30% de aumento en la afiliación de mujeres.	El 30% de los costes del proyecto son cubiertos por la organización social	Buen conocimiento de la situación a nivel de sector y de los asuntos que afectan a los trabajadores, de las políticas y programas del gobierno, así como de los derechos y estándares de la OIT.	Se han establecido alianzas y relaciones de cooperación con otros sindicatos y organizaciones de trabajadores.	Negociados convenios colectivos a nivel de centros de trabajo, o nivel local, que afectan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.
Expansión del trabajo de organización en nuevas regiones de alta concentración de trabajadores. Respuesta efectiva a las necesidades de sus afiliados.	Mejora en la capacidad de formular proyectos e informes de seguimiento. Al menos del 50% del presupuesto básico de la organización es cubierto por las cuotas de afiliados.		Las organizaciones son capaces de negociar convenios colectivos. La organización está representada en estructuras de ámbito nacional o regional.	La negociación colectiva cubre, al menos, ciertos aspectos de salud laboral, incluidas medidas que afectan a las mujeres. Éxito en demandas legales interpuestas.
Al menos 2 ó 3 comités o secretarías institucionalizadas y en funcionamiento. Las políticas y directrices de la FSI respectiva son integradas en los planes y actividades de la organización.	Puesto en marcha un mecanismo efectivo de recogida de cuotas, con un ratio medio de 50% de recolección.		La organización es consultada por las administraciones locales, en asuntos que afectan a los trabajadores. La organización se involucra en diálogo social a nivel local.	Las problemáticas de las mujeres trabajadoras son abordadas por la organización. Se ha establecido una política contra el abuso sexual Todos los afiliados tienen acceso a la formación, capacitación y adquisición de capacidades.

Fase II: Etapa de la construcción de institucionalidad y sostenibilidad

En esta fase, la organización de trabajadores debería ser capaz de sostenerse fundamentalmente a través de sus propios medios, recursos y organización, en lugar de depender de la ayuda externa. Las fuentes de esta fortaleza y madurez son durante esta etapa:

recursos internos, una buena organización, líderes capaces y democráticos y una amplia y activa base social. Se trata en esta fase de asegurar el funcionamiento democrático de sus estructuras, la sostenibilidad y la permanente relevancia de la organización.



Organización	Administración y Finanzas	Formación	Incidencia Política y Campañas	Impacto en los Trabajadores
Estructuras democráticas: congresos, reuniones y actividades del Comité Ejecutivo, estructuras regionales. . .	La organización cubre completamente sus costes básicos (oficinas, salarios de personal, reuniones y congresos, así como servicios prestados)	Conocimiento de la globalización y su impacto en los trabajadores, multinacionales, instituciones financieras internacionales, así como de las diversas directrices y convenciones internacionales.	Al menos se ha lanzado una campaña nacional sobre cierta temática o política.	Se ponen en marcha medidas y políticas que afectan a la mayoría de trabajadores y trabajadoras.
Ampliación de la afiliación entre el 100-200%, con al menos un 80% de miembros pagadores de cuotas, y un 30% de mujeres afiliadas.	El 30% del presupuesto es destinado a la ejecución de proyectos y programas concretos (mujer, educación, legal, organización. . .)	Conocimientos y habilidades para la construcción de coaliciones, gestión de la información, diálogo social, tripartismo e incidencia política.	Se han establecido redes de coordinación y cooperación con otros sindicatos u ONGD para la puesta en marcha de campañas de ámbito nacional.	Se han establecido estándares laborales a nivel nacional.
Existencia y utilización de un mecanismo de consulta regular a los afiliados.	Al menos un formador/multiplicador/ organizador se encuentra en plantilla.	Orientación hacia el desarrollo sostenible.	Las campañas emprendidas son seguidas por los medios de comunicación.	Se firman acuerdos a nivel de industria/sector que afectan a gran número de trabajadores.
Buena y democrática estructura de representación con al menos un 30% de liderazgo femenino, trabajadores jóvenes y trabajadores del ámbito local. Al menos 240 líderes formados trabajando desde las estructuras.	Existe un eficiente sistema financiero, las cuentas anuales son auditadas y presentadas para su aprobación general.		La organización es capaz de movilizar un mínimo de 5.000 miembros a nivel nacional.	Se aumenta el número de trabajadores y trabajadoras cubiertos por los convenios colectivos.
Entre 10 y 20 líderes adquieren nuevas habilidades en: diálogo social, campañas globales, organización global y regional. . .	La organización está informáticamente conectada con sus aliadas en red		La organización es reconocida tanto por el gobierno como por los empleadores.	La organización presta servicios eficientes, que reportan beneficios para sus miembros (número de casos legales ganados, número de trabajadores cubiertos por la seguridad social. . .)
La organización ha desarrollado sus políticas y aprobado un Plan Estratégico y Planes de Actuación, en los cuales se encuentran contenidas las directrices de organizaciones superiores.	Es capaz de gestionar y ejecutar múltiples pequeños proyectos		La organización está representada en los mecanismos tripartitos nacionales, y en otras estructuras colegiadas.	
La organización está afiliada a su internacional correspondiente, con un mínimo de 3.000 miembros pagando su cuota.	La organización cubre, al menos, el 40-50% de los costes de los proyectos que ejecuta		La negociación se produce a nivel nacional, sectorial y local. La organización es consultada en temas de política nacional. La organización participa en las estructuras de inspección laboral en los centros de trabajo.	

Fase III: etapa de construcción y participación en redes regionales y globales

El proceso de madurez de una organización sindical va de la dependencia a la independencia, y de ésta a la interdependencia. De lo local a lo nacional; de lo regional a lo local (por regional entendemos unidades geográficas superiores al estado-nación: región europea, región latinoamericana, región centroamericana,

región andina...). Desde que la globalización está frenando los derechos de trabajadores y trabajadoras en muchas regiones del mundo, es necesario crear organizaciones de ámbito global, así como establecer sólidas redes sindicales regionales y globales, para igualmente lograr éxitos de ámbito mundial.

Organización	Administración y Finanzas	Formación	Incidencia Política y Campañas	Impacto en los Trabajadores
Existencia de redes regionales y subregionales para hacer frente a problemas regionales. Establecida una sólida red regional que funciona on-line	Entre el 20-50% de las actividades nacionales y regionales son cubiertas por las organizaciones participantes.	Habilidades para la organización y movilización global, establecimiento de redes, trabajo solidario internacional, y capacidad para relacionar aspectos locales con sectoriales y globales.	La organización ha participado en campañas de sus socios internacionales: FSI, u organizaciones sindicales internacionales	Mejora de las condiciones de los trabajadores, a través de las cláusulas impuestas en acuerdos regionales o globales.
Existencia de un Plan Regional de Acción y Campaña, con apoyo de las estructuras y organizaciones nacionales.	Los fondos para campañas regionales son obtenidos entre las contribuciones de las organizaciones participantes.	Orientación hacia un sindicalismo global, multicultural y pluralista.	La organización se ha involucrado en el diálogo social con empleadores, estructuras intergubernamentales, o instituciones financieras internacionales (BM, FMI...)	Las empresas son supervisadas e inspeccionadas por instituciones certificadoras.
Las organizaciones participan activamente en campañas globales y regionales, con presencia visible a nivel nacional. Entre 30-50 delegados sindicales han establecido relaciones de trabajo y comunicación electrónica con estas redes (al menos 30% mujeres). Entre 50-100 delegados sindicales cuentan con formación en globalización y trabajo global.	Las organizaciones nombran cargos y responsables para la actividad regional.	Conocimiento de acuerdos internacionales, cláusulas laborales, estándares y directivas multilaterales, instituciones internacionales de certificación, así como de políticas y demandas sindicales internacionales.	La organización está representada en las estructuras de seguimiento y monitoreo de estándares laborales.	Los estándares laborales son establecidos, al menos, para grandes proyectos económicos públicos.



III. DIRECTRICES PARA LA IMPLEMENTACION DE ESTE DT o "GUIA" EN EL ISCOD.

Como se desprende de la metodología anterior, y analizando la trayectoria en cooperación que a lo largo de su historia ISCOD ha venido desarrollando con sus organizaciones socias en países del sur, podemos resaltar que: 1. ISCOD tradicionalmente ha desarrollado Proyectos en el ámbito de la formación, algo menos en el de la organización, y muy poco en temas de administración y finanzas; 2. Hay "buenas prácticas" de trabajo en las áreas Incidencia Política y Campañas (movilización), o en Impacto en los Trabajadores: Procuradores Laborales y SST (CST Nicaragua); Migraciones Bolivia/Brasil Argentina; Area Andina; PUNCHE PERU (Estibadores Lima); Ciudadanía laboral (Colombia) que pueden servir de referencia en éstos ámbitos...

Entenderemos que al alcanzar la Fase III de Construcción de Institucionalidad y Soste-

nibilidad, la organización de trabajadores y trabajadoras ha alcanzado la suficiente independencia y sostenibilidad como para que pueda finalizar el apoyo, colaboración y sostenimiento financiero por parte de nuestra Fundación.

En la Fase IV, nuestra cooperación cobra "otra dimensión" con los Socios Locales. (Cooperación Sur-Sur: CUT Brasil); asistencia técnica a otras centrales/países (PIT-CNT con Paraguay...). Esto es, "Proyectos conjuntos" con otros Socios Locales y otros países...

Como conclusión de este enfoque, además de la "Pre-identificación" o Fase previa, que nos indicará la "posición" o Fase actual del Socio Local, el énfasis del trabajo de ISCOD, estará "inspirada", según la Fase, en el siguiente esquema de análisis:

Fase	Áreas de apoyo	Ejes de Trabajo	Herramientas de Trabajo
Fase I	Organización Administración y Finanzas Formación	- Cambio de estructuras (democratización y disminución de rigideces) - Crecimiento afiliación	- Formación - Evaluación (técnica y financiera, incluyendo control interno)
Fase II	Organización Administración y Finanzas Formación	- Sistemas de gerencia y administración (incluida la gestión directa)	- Incidencia sobre políticas y normas de financiadores, para priorizar estas áreas de trabajo en sus planes. - Coordinación entre diferentes áreas o Líneas de Trabajo del ISCOD
Fase III	Incidencia Política y Campañas Impacto en los Trabajadores	- Participación en redes y alianzas - Incidencia social: - Visualización positiva del movimiento sindical - Reposicionamiento social y de medios de comunicación sobre el movimiento sindical,	- Evaluación y seguimiento del impacto y logros conseguidos. - Comunicación e intercambio de experiencias - Trabajo en red: OIT, AECID, PyS.

IV.LA LINEA DE BASE: El punto de partida o situación actual...ISCOD.

Como paso previo se debe diseñar (y tener en cuenta desde el principio) y establecer las condiciones para elaborar la línea de base que nos permitirá medir, a futuro, los resultados de los objetivos y elaborar unos indicadores claros.

Para recoger y analizar las líneas base² de indicadores se deben tener en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Basadas siempre que sea posible en fuentes primarias por la disponibilidad de la información, y preferentemente cuantitativas. Se debe adecuar a cada uno de los problemas detectados, referidos al grupo de población o de destinatarios concretamente, que sirva para futuras mediciones y el seguimiento de los indicadores de efecto. Por ejemplo:

² La línea base refleja la situación de la población objetivo, de los titulares de derechos, en relación con las dimensiones o problemas que el proyecto pretende abordar. Es la medida inicial de la situación que se espera modificar con la intervención. Es el punto de partida de la intervención y, por lo general, recoge datos tanto de carácter agregado como de tipo específico sobre la población objetivo. En este sentido, es la primera contribución hacia la precisión del diseño de la intervención y hacia las decisiones de procedimiento de la intervención (Tomado de Escobar y Ramírez: Marco conceptual para la elaboración de un instrumento de línea de base de acceso a recursos naturales de poblaciones rurales, Fondo de Cooperación al Desarrollo 2003).



- Al objetivo: Las organizaciones sindicales adquieren mayor presencia en el diálogo social
- Resultado: Tres reuniones
- Indicador: Realizadas 5 propuestas en la mesa de diálogo social
- Línea base: al inicio del convenio se ha realizado 1 propuesta:

2. La información que provee la línea base facilita la elaboración de indicadores que permitirá tener una línea comparativa para la evaluación y el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y el logro de los resultados, valorando los cambios atribuibles al proyecto, tanto cuantitativos como cualitativos.

V. LOS INDICADORES: Un camino a recorrer, la “medición” de nuestros avances...

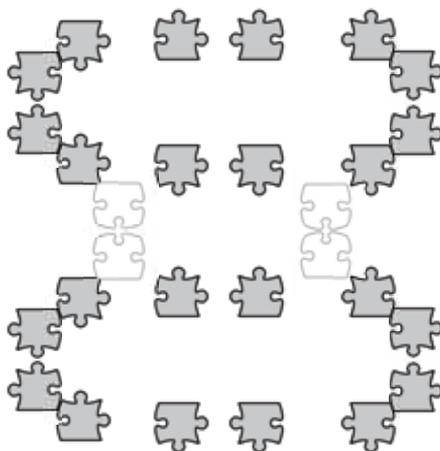
La línea-base nos indica una posición o resultado en el momento del diagnóstico, o aplicación del nivel o Etapa en la que se encuentra una Organización. Los indicadores, la evolución Sobre Sobre la línea base de los objetivos y resultados a futuro... En este sentido, los indicadores deben cumplir algunos criterios para garantizar su validez, a modo de ejemplo, esbozamos algunas características:

1. Precisión: Los indicadores deben estar definidos sin dar lugar a ambigüedad, de modo que puedan ser medidos e interpretados por personas ajenas a la ejecución. Por ejemplo, aumento de las capacidades para la articulación de propuestas..... realizadas 5 propuestas presentadas en la mesa de negociación en la defensa de....
2. Consistencia: Los indicadores deben guardar una relación directa con el tema o temas abordados por el proyecto para el cual se

está recolectando información y no para otro fin. Si la acción se enmarca en la línea de fortalecimiento de las organizaciones con relación a la capacitación y formación sindical, los indicadores que se propongan tendrán que ir con relación a el número de personas formadas, número de materiales realizados para la formación...etc.

3. Especificidad: Los indicadores deben estar definidos en una forma que refleje claramente los aspectos específicos que se hayan considerado como tema de intervención. Que midan criterios específicos de las acciones de formación que se realice, como por ejemplo, formación profesional en carpintería.

4. Facilidad de recolección: Los indicadores deben ser técnicamente factibles de ser recolectados mediante un proceso relativamente sencillo y con fuentes de verificación que contribuyan a verificar el logro de los mismos.



España

FITPQUA, Federación de Industria Textil, Piel, Químicas y afines
de CCOO, Comisiones Obreras

LA “AUTOREFORMA” DEL SINDICALISMO LATINOAMERICANO COMO EXPRESIÓN DE LA AUTONOMÍA SINDICAL

(vista por un sindicalista español)



Isidor Boix,
secretario de Acción Sindical Internacional de la Federación

334



Procesos de autoreforma sindical

Quiero ante todo agradecer la oportunidad de aportar algunas reflexiones en una publicación sindical latinoamericana orientada a estimular el debate para construir en este importante espacio de nuestro mundo un sindicalismo que, defendiendo los intereses individuales y colectivos de la clase obrera de América Latina, constituye a la vez un componente esencial del sindicalismo global que necesitamos y estamos ya construyendo en este Siglo XXI. Este útil ejercicio que hoy practicamos desde esta publicación latinoamericana debe servir también para que se desarrolle en reciprocidad vuestra visión, opinión y propuesta, sobre el sindicalismo europeo, sobre el sindicalismo “del Norte”, de nuestros sindicalismos nacionales y supranacionales, sobre las Federaciones sindicales internacionales y la CSI, con particular atención al de las cabeceras y redes de producción y distribución de las multinacionales.

Si hiciera falta, creo que no, reivindicar el derecho, incluso la necesidad, de opinar intercontinentalmente sobre los sindicalismos

de nuestro mundo, bastaría una referencia a la globalización, con la progresiva interdependencia que genera entre todas las manifestaciones de la vida individual y colectiva del género humano en su conjunto, y más aún entre las del sindicalismo como expresión organizada y solidaria que es de los intereses colectivos de una parte importante de la humanidad, de la clase trabajadora.

La formulación de “autoreforma” como objetivo del sindicalismo latinoamericano me ha parecido de una enorme lucidez. Quizás su sola expresión tenga un mayor alcance que algunos de los desarrollos leídos o escuchados de la misma. Porque encierra dos conceptos que pueden, deberían, llevar muy lejos. “Reforma” como clara asunción de la necesidad de modificaciones importantes en sus características esenciales, pero que además va precedida con el “auto”, como una segunda afirmación, la de la necesidad de que esa reforma proceda del propio sindicalismo. Por ello, entendiendo que el avance del sindicalismo latinoamericano nos interesa a todos

como componentes activos del sindicalismo mundial, me permito aportar las siguientes consideraciones a ese esfuerzo de reflexión impulsado por y desde la CSA.

Quiero presentar algunas ideas y experiencias al respecto, algunas sugerencias, partiendo de la convicción del sindicalismo como organización de intereses colectivos de la clase trabajadora y que, por serlo, integra la solidaridad como una de sus características esenciales. Intereses colectivos no como suma sino como integración de intereses individuales y, por y para ello, como necesaria tutela de éstos.

Tanto el sindicalismo latinoamericano como el español tienen raíces comunes con los partidos obreros, lo que sin duda explica que las cuestiones derivadas de la relación entre sindicalismo y política, entre sindicato y partido, hayan estado permanentemente presentes a lo largo de su vida. El desarrollo a lo largo del Siglo XX de las organizaciones sindicales, así como de las políticas que se reclaman de la clase obrera, ha significado la evidente mayoría de edad de ambas y ha puesto de manifiesto múltiples experiencias de su interrelación, significando el punto de arranque para la construcción de los correspondientes espacios de acción colectiva en el Siglo XXI. Mis consideraciones al respecto parten de una experiencia personal muy directa en el sindicalismo español, la historia de nuestras Comisiones Obreras desde los años 60 del siglo pasado y de la del Partido Comunista, impulsor decisivo bajo la dictadura franquista del movimiento social que las originó. Parten también de otras experiencias menos próximas del sindicalismo europeo, así como de mis aproximaciones al sindicalismo latinoamericano vividas esencialmente a través de la acción sindical en las redes de producción de las multinacionales de las industrias de la moda y de los hidrocarburos.

La actividad sindical en la globalización está contribuyendo por otra parte a una creciente interrelación entre los sindicatos nacionales y regionales, aproximando

experiencias y facilitando un conocimiento directo de sus diversas expresiones. Y permite ir desarrollando formas concretas de internacionalismo sindical partiendo de la conciencia de los efectivos intereses comunes más allá de las proclamas "de papel". La internacionalización de las actividades productivas, el desarrollo de las redes de producción y distribución, la externalización ("tercerización") de actividades, está además entrelazando problemas concretos de empleo, de organización del trabajo, de ejercicio de derechos sindicales, y suponiendo una práctica sindical común que desborda las fronteras nacionales y continentales. El hundimiento de la experiencia del denominado "socialismo real" ha tenido también una importante incidencia con repercusiones que, en mi opinión, no han terminado aún de manifestarse.

Sirvan estas referencias no para acreditar el acierto de las reflexiones que siguen, pero sí para entender algunos de sus puntos de partida. De unas reflexiones que aporporto desde el más absoluto respeto al sindicalismo latinoamericano en el que tengo además la satisfacción de poder afirmar que empiezo a contar con amigos y amigas.

Considero como principal problema del sindicalismo latinoamericano su dependencia de la política. Es una afirmación que, formulada sin salvedades, sin matices y sin reconocer diferencias, podría considerarse excesiva. Porque seguramente las hay, pero prefiero señalar con claridad cómo entiendo el problema para luego añadirselas, por mi parte o por los que viviéndolo más de cerca están más autorizados para ello.

Quiero empezar señalando que mi concepto de la "dependencia" de la política va más allá de la posible, y en ocasiones evidente, dependencia de los partidos políticos, de cómo éstos entienden el sindicato como "correa de transmisión" de sus propuestas, y sus órganos de dirección como súbditos instrumentales de los "del Partido". Debe incluir también la dependencia en sentido contrario (algo de esto, y de aquello,





hemos vivido nosotros en España), cuando desde el sindicalismo se ha pretendido influir en los partidos de izquierdas, sustituirlos o suplir sus carencias. Una expresión de ambas tendencias lo constituye la práctica de dirimir en el sindicalismo, en los órganos de dirección sindicales, la legítima confrontación entre las propuestas políticas e ideológicas que se reclaman de la clase trabajadora. Algunas formas de elección o de conformación de los órganos de dirección sindicales pueden facilitar estas dependencias de la política al convertir en la práctica los colectivos políticos en canales de coordinación para la promoción de candidaturas.

La dependencia sindical de la política puede manifestarse no sólo en la determinación de los órganos de poder en sus estructuras, también en los propios contenidos de la acción y movilización sindicales. Así es cuando se pretende decidir desde los partidos políticos los objetivos, la táctica y la estrategia del sindicalismo, en función de su propia realidad partidaria, de sus objetivos y sus carencias.

Una expresión límite, su degeneración en mi opinión, de la dependencia sindical de la política lo constituye la relación que se establece generalmente entre gobierno y sindicato en los países en los que los partidos "obreros" llegan al poder y convierten a los sindicatos en estructuras administrativas con la pretensión de controlar la acción sindical en los centros de trabajo, reclamándose para ello de pretendidos superiores intereses del pueblo, de sus intereses actuales y futuros y que, se afirma, vienen expresados y representados por "el Partido" gobernante.

Para abordar esta cuestión sin recetas doctrinales previas, considero como punto de partida la respuesta a la simple pregunta de cuáles son los colectivos, los intereses y sus plazos, que representan el sindicalismo y la política.

Simplificando, diría que el sindicalismo representa intereses inmediatos de un colectivo que se define por sus relaciones sociales de producción, la clase trabajadora, o, mejor incluso, "asalariada", mientras que los parti-

dos políticos se definen por su proyecto antes que por sus adherentes y la condición social de éstos, un proyecto político a medio y largo plazo, de modo que su base la constituyen las personas que asumen tal proyecto. La naturaleza de clase de los partidos resultaría más del propio proyecto que de la condición social de sus integrantes.

Quiero señalar brevemente, para evitar además una mala interpretación de lo afirmado, que no soy en absoluto partidario del apoliticismo del sindicato. Creo que el sindicato debe intervenir en la vida política, debe hacer propuestas políticas, debe responder a las que entienda contrarias a los intereses de la clase trabajadora. Pero propuestas que no deben resultar del programa de un partido dominante en el sindicato, ni actuando el sindicato como instrumento de un partido, sea de oposición o gobernante. No por tanto en función de un proyecto a largo plazo de transformación social. Debe intervenir el sindicato en función de exigencias de política de gobierno inmediatas, según sean los intereses inmediatos del colectivo que representa. Su capacidad transformadora deriva precisamente de esta necesaria incidencia en la vida política diaria. Y expresión de todo ello, de la positiva independencia del sindicalismo, han de ser las inevitables tensiones que deben lógicamente producirse, que efectivamente se producen, entre el sindicato y una opción política aliada cuando ésta llega al poder. Mis amigos latinoamericanos seguro que podrían ponerles nombres y apellidos a estas apuntadas, y en mi opinión sanas, tensiones.

Una interesante disquisición sobre esta relación entre sindicalismo y política podría resultar de la, curiosamente desconocida o voluntariamente olvidada, polémica de Lenin con Trotsky en enero de 1921, precisamente sobre los sindicatos. Trotsky, adelantándose al estalinismo, defendía en la práctica la militarización administrativa de los sindicatos, su plena supeditación al poder político, mientras que Lenin afirmaba la posibilidad de la "huelga de los obreros" "contra el Estado de los obreros", precisa-

mente para “hacer frente a las inevitables deformaciones burocráticas” de ese Estado.

Por todo ello considero importante el planteamiento que resulta de la propia y sola afirmación ya de la “autoreforma”. Necesaria “reforma” para superar las actuales carencias y poder hacer frente a nuevos retos, y “auto” para subrayar que ha de ser desde el propio sindicalismo como se desarrolle, elabore, discuta y concrete.

Precisamente desde la señalada y necesaria independencia entre sindicalismo y política, de la voluntad de ser más sindicato, hay que abordar qué formas de organización cumplen mejor este objetivo, qué estructuras pueden impulsar una mejor definición de los intereses colectivos, cuál es la prioridad a la hora de abordar reivindicaciones y movilizaciones. Cuál es el marco de la necesaria negociación para que tales reivindicaciones se conviertan no sólo en objetivos proclamados sino en derechos reconocidos por la otra parte, es decir los empresarios, y cuál es el colectivo laboral en el que enmarcar tales intereses. Porque para el resultado, para la capacidad de intervenir e influir de forma decisiva en las condiciones de vida y de trabajo, en la conquista de derechos, no es indiferente al marco colectivo en que se inscriben. Partiendo siempre del primer ámbito en que se expresan, en el que se ponen de manifiesto las contradicciones más elementales, y más concretas, de la condición de trabajador asalariado, es decir la empresa, el centro de trabajo.

El centro de trabajo y la empresa deben ser efectivamente el punto de partida de la organización sindical. Pero no el de llegada. Creo por ello que denominar “sindicato” a la estructura sindical de empresa, como sucede en muchos casos, es más grave y tiene mayores repercusiones que un posible juego de palabras. Porque apunta a la empresa y centro de trabajo como marco esencial con riesgo de ser el único de solidaridad, de reivindicación y de movilización. Individualizar las relaciones sociales, particularmente la negociación colectiva, en cada empresa es en España uno de los objetivos fundamenta-

les de los empresarios, de la organización patronal, hablando de la especificidad, de la necesaria individualidad de condiciones e intereses. Pero este esquema parece muchas veces en América Latina una concesión hecha sin pelear por parte del sindicalismo. Algo apuntó Fujimori en Perú cuando logró romper todos los convenios sectoriales salvo el de Construcción Civil.

Porque si el marco esencial de reivindicación y definición de condiciones básicas de trabajo no puede ser el convenio de empresa, tampoco puede ser la empresa el marco esencial de organización sindical.

El sector, la rama de producción, entendidos como ámbito prioritario para definir derechos e intereses debe por ello ser también el marco prioritario de organización, agrupando por tanto las estructuras de empresa. Nosotros, a las unidades sindicales de empresa les denominamos “secciones sindicales”, y no es la denominación específica lo esencial, pero sí lo es lo que puede excluir, por lo que nosotros dejamos la denominación de “sindicato”, con su contenido unitario y solidario, a la Confederación o Central. No creo que sea sólo un problema de palabras, lo es también de contenidos. Por ello también fomentamos la afiliación desde la empresa como punto de partida de la organización y adhesión del sindicato, tramitándola a través de la sección sindical, pero afiliándose a la Confederación o Central.

Y partiendo de la empresa, desde la sección sindical (u otra denominación, pero no la de “sindicato”), hay que construir la estructura sindical de ramo (“federaciones” las denominamos nosotros) en el ámbito nacional, en torno a los objetivos solidarios del ramo, para la aplicación del convenio sectorial si existe, o para promoverlo, para impulsar en todo caso la acción sindical en torno a las reivindicaciones que resultan de las específicas condiciones de trabajo del mismo, así como de las particulares características económicas y laborales del sector. Ello debería incluir la organización de la afiliación y de la acción sindical en el mis-



mo, en la economía formal e informal, con particular atención a todos los colectivos que lo integran, a sus rasgos de heterogeneidad por los elementos diferenciadores (edad, género, modalidad contractual, actividad profesional, ...), y a su síntesis en torno a los objetivos sindicales comunes, que serán la base para tutelar el desarrollo de las particularidades.

Nuestra experiencia apunta a la posible complementariedad de la estructura sectorial, de ramo, con una estructura territorial, agrupando en ámbitos administrativos existentes en el país (de comunidad autónoma o provinciales, comarcales en ocasiones) a las federaciones de ámbito inferior al nacional, para establecer formas de trabajo que puedan apoyar el propio trabajo federal en dichos ámbitos o abordar cuestiones sindicales interfederales y su proyección hacia políticas territoriales sobre infraestructuras y otras.

Evidentemente la estructura sindical federal, por ramos de actividad, podrá ir reordenándose con la propia evolución de los contenidos de las actividades económicas, de las interdependencias que se desarrollan en muchas de ellas, de las nuevas definiciones de "sector" económico que de ello puedan resultar.

Y habrá que considerar también las cuestiones comunes a todos los sectores, aunque quizás hay dos que merecen una particular atención: los jóvenes y la economía informal.

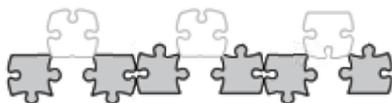
El tópico de que los jóvenes son el futuro es tan evidente que a veces nos quedamos en él. Pero hay que considerar, también desde el sindicalismo, las particularidades que se manifiestan en su incorporación al mercado de trabajo, la evolución de sus procesos personales de formación, general y profesional, la propia evolución de las actividades económicas y las exigencias que de ella derivan, la evolución cultural y

de formas de vida, y de ocio, de las nuevas generaciones, con la nueva problemática que de todo ello resulta. Las formas de trabajo sindical hacia la juventud no pueden ignorar estos elementos específicos, para, también, profundizar en los comunes a todos los sectores de la clase trabajadora, para integrar en las reivindicaciones generales y sectoriales las correspondientes a la juventud trabajadora, para que los derechos colectivos que se pretende conquistar puedan también tutelar los suyos específicos.

Las particulares condiciones de trabajo en la economía informal, el amplio colectivo de trabajadoras y trabajadores cuya relación laboral se encuentra en este ámbito, exigen una actividad sindical específica que tenga en cuenta su carácter al desarrollarse al margen de la legislación laboral y fiscal a ella aplicable. El evidente objetivo de regularizar este espacio económico no puede sin embargo limitar a ese objetivo la acción sindical, porque los trabajadores en ella inmersos tienen, ya ahora, importantes reivindicaciones que deben ser asumidas desde su actual situación, entre ellas una negociación colectiva, que también se da, al margen de las normas legal o convencionalmente establecidas.

Desde las organizaciones sectoriales, por ramo de actividad, de cada país, iremos construyendo las Federaciones sindicales supranacionales, desde las grandes regiones mundiales a las internacionales, en el marco de la CSI.

Termino estas notas desde España convencido de que el debate sobre la "autoreforma" del sindicalismo latinoamericano y sobre todo las iniciativas para aplicar las conclusiones que se vayan estableciendo, va a constituir una importante aportación al sindicalismo internacional, mejor dicho "global", que necesitamos.



NEGOCIACION COLECTIVA Y AUTOREFORMA ESTRUCTURAS COMPARADAS EUROPA - AMERICA LATINA



Europa: Antonio Baylos,
América Latina: Hugo Barreto y Guillermo Gianibelli

En 2011, la CSA organizó un taller regional del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales) sobre "Estrategia Sindical en Negociación Colectiva. Modelos Comparados América Latina-Europa" (Sao Paulo, 20-21 junio). La organización corrió por cuenta de FESUR, desde la oficina en Brasil. La actividad tuvo también el apoyo del CELDS (Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social), adscrito a la Universidad Castilla La Mancha (UCLM) de España y de RDS-AL (Revista Derecho Social-Latinoamérica), que es un espacio editorial vinculado. Esta colaboración fue la continuidad de la relación previa establecida mediante la participación de CSA en un seminario internacional realizado en UCLM (Jornadas "Sindicalismo y movimientos sociales", Toledo, septiembre 2010), así como de la RDS-LA (Revista Desarrollo Social-Latinoamérica), que es un espacio editorial compartido entre los miembros del CELDS. Por esta coorganización partici-

paron también Joaquín Aparicio, Sayonara Grillo, Francisco Trillo y Luis Campos.

El taller también tuvo el acompañamiento de:

- OIT-ACTRAV, mediante una teleconferencia desde Ginebra (por Anna Biondi), y un bloque presencial del proyecto FSAL-AS-ACTRAV-OIT (por Luis Fuertes).
- las regionales americanas de las federaciones sindicales internacionales UNI Américas (Ruben Cortina), ICEM (Sergio Novais), ITF (Arturo Ruiz), ICM (Nilton Freitas) e ISP (Jocelyo Drummond).
- la CGTRA de Argentina, mediante la presencia de Pablo Topet, que ha participado de actividades de UCLM.

I. Negociación colectiva nacional

La negociación colectiva en ALC alcanza una cobertura de las relaciones laborales muy inferior a la de los países desarrollados, lo que se explica por la coexistencia de dos factores:





- la propia estructura productiva y laboral, con una presencia muy extendida de la pequeña producción;
- la existencia de un derecho colectivo en general restrictivo e intervencionista de la voluntad de las partes.

De acuerdo a estudios recientes de OIT, puede estimarse que solo el 10% de los trabajadores asalariados en ALC están cubiertos por la negociación colectiva, mientras en los países europeos se alcanza al 65%. En América del Norte y Japón es también muy baja, similar a la latinoamericana.

Sin embargo, existen en América Latina destacadas excepciones, ya que en Argentina, Brasil, Uruguay la cobertura es similar a la europea, 60% en promedio, al tiempo que en los otros países es frecuente una cobertura inferior al 5%.

Estas diferencias en los países latinoamericanos se deben esencialmente a que mientras en esos tres países el ámbito de negociación es el sectorial en el resto de países de la región es el de empresa. Por ello, la situación observada en el Cono Sur puede ser considerada similar al "modelo atlántico" europeo.

Cono Sur

Con relación a Brasil, el taller ubicó el actual ciclo de negociación en el marco del modelo tradicional varguista, y de la positiva reforma constitucional de 1988, que redefinió el espacio de negociación, haciendo obligatoria la participación de los sindicatos. Si en los años noventa, la negociación colectiva fue pseudo-valorizada, al tomar el papel de redefinir reglas, en función de políticas de flexibilización salarial, así como del fin del mecanismo judicial, a favor de mecanismos de solución de conflictos, en la última década ha habido una explosión de instrumentos colectivos registrados (que se han triplicado), con base en acuerdos colectivos, aun cuando preservan los convenios precedentes. También se observa una menor necesidad de recurrir a mecanismos de mediaciones colectivas, que venían siendo facilitadas por el Estado. Como fenómeno

permanente de ambas décadas, también se contabiliza la completa modificación de los contenidos de la negociación, ya que de las diez cláusulas de un convenio típico se ha pasado a 50, con centro en condiciones de trabajo. El rasgo negativo que se presenta es la fragmentación y atomización sindical, incluyendo aumento de los conflictos intersindicales.

Respecto del Uruguay, el análisis se centró en la creación de un sistema de negociación colectiva por ley en 2009, que trajo modificaciones importantes en el modelo preexistente, en que no se regulaba la actividad sindical (incluyendo la huelga), llevando a una fuerte autonomía de los actores y una escasa participación del Estado. La ausencia de reglamentación históricamente se suplió en parte, por la aplicación de la ley de Consejos de Salarios, que "ampliaron" sus competencias, aunque estuvieron suspendidos en periodos de autoritarismo político o aplicación de políticas laborales neoliberales. En este sentido, lo enteramente central para la modificación del sistema de negociación colectiva era asegurar que las organizaciones de trabajadores y/o de empleadores pudieran convocar al Consejo de Salarios, de modo que generar las condiciones para desatar la dinámica habitual en orden a la sindicalización e incentivo de la negociación en todos los niveles. El pensamiento jurídico nacional dio forma a una cultura partidaria de la no regulación legal de los fenómenos del derecho colectivo, defendiendo la trincheras de la autonomía sindical muchas veces a ultranza. Los sindicatos resistieron todo intento de reglamentación sindical, y mantuvieron hasta los años noventa una postura negadora de toda intervención; en algún momento, sin embargo, comenzó a ganar espacio el discurso de la protección de la actividad sindical mediante intervención legislativa, y luego el reclamo se extendió a la negociación colectiva. Las características del modelo diferían fuertemente dependiendo si los Consejos eran o no convocados: la negociación tripartita recreaba y dinamiza-

ba la sindicalización, al precio de consagrar cierta intervención de la autoridad pública, mientras que los períodos de real “abstencionismo” (entendido como retiro del Estado de toda participación) comportaban un empobrecimiento de las relaciones colectivas, al punto de asistir a la desaparición misma de algunos actores del nivel de empresa y hasta sectorial. De algún modo, la ley resultó una opción de política legislativa a favor de una de esas dimensiones bipolares que había asumido el modelo, poniendo fin a la intermitencia de la intervención en la negociación colectiva. El nuevo régimen parece tener un intervencionismo “amortiguado”, insertándolo en una cultura jurídica y práctica de las relaciones laborales preexistente, de tradición autonomista y abstencionista, aunque también presenta algunos perfiles que podrían intensificar el rasgo de heteronomía que avanza en relación a las tradiciones existentes. La reacción empresarial llevó a la presentación del caso ante el Comité de Libertad Sindical de OIT, obligando a que se someta a consideración de los actores la reforma de la Ley, realizando un esfuerzo de aproximación a alguno de los criterios que indica la recomendación del órgano, generando así cierta precariedad en la ley vigente. No obstante, las observaciones dejan en pie lo que resulta el corazón mismo de la reforma, a saber, la apertura a la convocatoria de los Consejos de Salarios por parte de las organizaciones, verdadera clave promotora de la negociación colectiva.

En relación a Argentina, se analizaron dos problemas de la negociación sectorial, la cual (incluso su reciente “recentralización”, luego de una tendencia en favor de la negociación por empresa en los años noventa), aparece también como insuficiente, por dos razones: el estatalismo, que fija pautas rígidas a la negociación, en función de lineamientos de políticas públicas, y la no inclusión en los convenios de sectores del trabajo en condición precarizada, no registrada, tercerizada, que a su vez es un elemento vinculado al déficit de representación sindical. También, en el último ciclo de

gran expansión convencional, los contenidos se estarían concentrando en su mayor parte en el plano salarial, para recuperar lo perdido por inflación. De todas formas, se observan avances cualitativos en el campo de la tercerización (en cuanto a la extensión de los contenidos en su favor, y la reversión del proceso en sí mismo) y, en un caso atractivo, la aparición de una dimensión territorial en función de su núcleo económico productivo de una cadena de valor (el caso aceitero en Santa Fe). A los expositores del CELDS se agregó el representante de la CGTRA, que difirió en algunos aspectos sobre la evaluación del último período, desde una perspectiva dinámica que enfatizó las condiciones del punto de partida, a su vez en el marco de una valorización sobre la relación entre estructura sindical y negocial que presenta el modelo de este país.

Europa

El debate permitió ubicar las características del modelo europeo tradicional de negociación colectiva, y su reversión relativa en los últimos años. El modelo social europeo no sólo reconoce al Estado Social sino la negociación colectiva, como derecho fundamental, así como el poder sindical, lo que está integrado a las constituciones nacionales (salvo la de Reino Unido). En este marco, la característica predominante de la negociación ha sido la concentración en el sector/rama o territorio/provincia, como factor prevaleciente respecto de las negociaciones por empresa, que quedan supeditadas. Ello a su vez lleva a la aplicación del 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%). Por esta vía, se trasciende una densidad sindical considerablemente menor (25% en el promedio de la región, aunque también con situaciones nacionales de muy alta densidad, como en Escandinavia).





Sobre este esquema tradicional, se está observando un retroceso (iniciado antes de la crisis, aunque potenciado por ésta): la aparición de formas de “descentralización organizada/planeada”; el cambio de articulación entre convenios de menor y mayor ámbito, a favor de los primeros; la negociación con asociaciones no sindicales de trabajadores; la mayor utilización de cláusulas 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 ha habido 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 reforma española (de 2010-2011) es un ejemplo de decisión gubernamental unilateral en esta dirección. Se han producido otras reformas de menor alcance en Francia. En Alemania e Italia, la tendencia se refleja directamente en las negociaciones entre las partes.

II. Negociación colectiva y dialogo social transnacional

El seminario también se ocupó de la negociación colectiva transnacional, nuevamente en clave comparada, y del uso que se le está dando o puede darse potencialmente a los acuerdos marco globales/internacionales firmados por federaciones sindicales internacionales.

El caso europeo aparece activo por tres vías, acompañada por la CES en el plano programático y de la interlocución: la primera es la producción directa de normas, que “detiene” la acción regulatoria del poder público nacional, mediante un acuerdo marco bilateral desde el espacio institucional euro-

peo, por ejemplo la regulación del tiempo de trabajo. Luego, el derecho europeo obliga a recoger y transformar la norma en derecho interno, si bien la CES privilegia acudir al sistema de negociación de cada país, que es más autónomo. La segunda vía es la negociación que surge de los Comités Sectoriales de diálogo social (28 en total) nuevamente sobre temas puntuales (formación, trabajo a tiempo parcial, flexibilización del tiempo de trabajo), respecto de los cuales se da una indicación clara para que los sindicatos nacionales y las empresas incorporen tales temas a sus acuerdos. La tercera vía es la negociación colectiva de empresas transnacionales, especialmente sobre relocalización y reestructuración, generalmente desde los consejos de empresa europeos, con una gestión destacada de la CES.

También se destacó el intento de la Comisión Europea (hace cinco años), avanzado pero fallido, de crear una directiva regional promotora de procedimientos para negociación colectiva sectorial entre quienes tienen la representatividad suficiente. Por el lado sindical, se observa también un cambio interesante desde la CES, hacia la propuesta de un espacio europeo de conflictos (“euromanifestaciones”), con una regulación de la huelga a ese nivel, no legal sino convencional/autónoma, basada en un acuerdo sindical sobre como ejercitarlo.

Con relación a los acuerdos marco, el análisis se centró en su potencialidad de alcanzar responsabilidad jurídica, superando su condición de diálogo social a escala internacional. También se destacó que algunos acuerdos avanzan hacia la creación de comités de empresa en las filiales/sucursales.

En relación a ALC, las regionales de las federaciones ubicaron diversas experiencias recientes que van en la misma dirección de profundizar el trabajo aplicado a los acuerdos marco, incluyendo el papel de las redes. En especial, UNI Américas particularizó sobre la importancia de los factores regionales, en el sentido de que, comparativamente con Europa, se presentan tiempos,

estructuras y culturas diferentes, lo que genera una forma distinta de trabajo (también las cámaras empresariales son distintas a las de aquella región), por lo que no existen recetas cerradas, sino posibilidades infinitas sobre las cuales trabajar. De los intercambios también queda claro el avance en la interrelación entre las FSI: ISP/UNI/ICEM, ITF/UNI, ICEM/FITIM (con fusión para 2012).

III. Estudio en 2012

La participación del proyecto FSAL en el seminario llevó a destacar que, en el marco del plan de trabajo del Grupo de Trabajo de Autoreforma Sindical (GTAS) de la CSA, figura el impulso el derecho de la negociación colectiva sectorial/territorial como una de las cuatro prioridades estrategias de los procesos de autoreforma sindical. En este marco, luego de la realización de esta actividad, CSA y el proyecto FSAL propusieron al CELDS la realización de un estudio regional sobre negociación colectiva en ALC, en el plano nacional.

El estudio busca disponer de un estudio de la situación de la negociación colectiva de 14 países de ALC, comparado con el sistema negocial europeo, con propuestas destinadas a la extensión y ampliación del derecho de negociación colectiva en los próximos años.

El objetivo general es que las centrales y confederaciones nacionales afiliadas y fraternales de CSA participantes del proyecto se estimulen a elaborar programas de acción promocionales de la negociación colectiva, combinando los elementos nacionales con otros derivados del análisis comparativo regional e internacional.

Para ello, como insumo se dispondrá de un análisis comparado, ALC-Europa, de la legislación laboral, identificando obstáculos a la extensión de la negociación colectiva y propuesta de modelo de negociación articulado entre empresas, sectores y/o territorio, para su consideración por las centrales y confederaciones nacionales afiliadas y fraternales de CSA, con el objetivo de aprobar un programa de acción al respecto.

Más en detalle:

- Estado de situación de la negociación colectiva en 14 países de ALC, informado de las tasas de coberturas de la negociación colectiva, sector público y sector privado, desagregadas por sectores de actividad económica y género, y ámbitos de empresa y sector.
- Tendencias de las tasas de cobertura de los últimos 5 años o más.
- Análisis de la normativa vigente, sus características, en materias de negociación colectiva y huelga, señalando aquellos preceptos considerados restrictivos de estos derechos.
- Análisis comparativo de los sistemas de negociación colectiva estudiados con el modelo europeo, incluyendo las normativas que los sustentan, los roles de los Estados, los ámbitos de la negociación, los contenidos, la eficacia, la fuerza de ley, las tasas de cobertura y tendencias.
- Propuestas, para ser estudiadas por las organizaciones sindicales interesadas, de modificación de las normativas vigentes y de acción sindical, dirigidas a promover la extensión y ampliación del derecho de negociación colectiva al máximo de trabajadores y trabajadoras posibles.
- Análisis detallado sobre la incorporación del principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los países a analizar son: por el Cono Sur: Argentina; Brasil; Chile; Paraguay; y Uruguay; por el área Andina: Colombia; Perú, y Venezuela; por Centroamérica: Guatemala; Honduras; Nicaragua; y Panamá; México, Rep. Dominicana. En este conjunto, Argentina, Brasil y Uruguay permiten ejemplificar las situaciones regionales de mayor desarrollo de la negociación colectiva, al tener un papel destacado la negociación en el ámbito nacional por sector/rama, y aplicarse la extensión erga omnes. A la inversa, los restantes se caracterizan por una débil negociación, al concentrarse en el ámbito empresa. En este segundo conjunto el caso nicaragüense parece evolucionar hacia el modelo de cobertura más amplia.



LA RENOVACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL AFRICANO



Kwasi Adu Amankwah,
secretario General CSI Africa

344



Procesos de autoreforma sindical

El movimiento sindical africano se ha fijado el objetivo de una auto-renovación como parte de su respuesta a la crisis global del capitalismo y con vistas a transformar una economía política africana que ha sido básicamente modelada por unas relaciones de subordinación a ocupadores, tratantes de esclavos, colonos y otros predadores, establecidas durante más de mil años. En la historia moderna de África, el movimiento sindical ha desempeñado un papel destacado en la defensa de la causa de unas condiciones de empleo mejores para los trabajadores y trabajadoras, y en combates políticos como el movimiento anti-colonialista, el movimiento anti-apartheid y otras luchas por la democratización que datan de principios de los años 1990. El movimiento sindical ha estado también implicado en una lucha continua por salvaguardar los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva; para institucionalizar el diálogo social a fin de influir en las políticas económicas y sociales; y para extender asimismo el beneficio

de la protección social a un mayor número de trabajadores/as.

No obstante, la situación socio-económica general para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras pone de manifiesto el carácter limitado de los logros sindicales en África. Más del 50% de la población africana subsiste con 1,25 USD al día, con ligeras variaciones registradas de un país a otro. Las desigualdades de ingresos siguen siendo muy importantes en casi toda África. El Informe sobre Desarrollo Humano 2010 de la ONU demuestra que el grado de desigualdad es muy elevado, o incluso extremo, en la mayoría de los países africanos. El continente sigue estando mayoritariamente no industrializado, con una economía informal enorme que cubre entre el 60 y el 90% de la población activa y un sector asalariado que se sitúa, sin lugar a dudas, por debajo del 30%.

Por otra parte, la situación del movimiento sindical plantea serios interrogantes respecto a su capacidad para responder adecuadamente a los desafíos que afrontan los trabajadores y trabajadoras de la región.

Organización regional

A nivel regional africano, la característica más significativa de la organización sindical es la presencia de dos organizaciones regionales: la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) y la Organización para la Unidad Sindical Africana (OUSA).

La CSI-África es el resultado de la unificación de la Organización Regional Africana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL-ORAF) y la Organización Democrática Sindical de Trabajadores Africanos (ODSTA), que eran respectivamente las organizaciones regionales de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). La CSI-África fue fundada por 86 centrales sindicales nacionales, con una membresía cotizante total de 8.891.928 provenientes de las afiliadas de las antiguas CIOSL-ORAF y ODSTA además de tres centrales sindicales nacionales independientes de la región africana, que ya estaban afiliadas a la CSI. La membresía potencial total derivada de las afiliadas africanas de la CSI ascendía a 97 afiliadas en 50 países de África con una membresía global de 12.315.624.

La CIOSL-ORAF se había formado originalmente en 1957. Tuvo que hacer frente a diversas luchas y desafíos durante su existencia y funcionamiento en tanto que órgano independiente y democrático para la organización de los trabajadores/as africanos vinculado directamente al movimiento sindical internacional. Las afiliadas de la CIOSL-ORAF se redujeron, pasando de 20 en 1960 a apenas 8 en 1977. Sería relanzada nuevamente en 1992, estableciendo la sede de su secretariado en Nairobi, Kenia. Para 2007, cuando se fusionaría con la ODSTA, tenía 61 afiliadas en 41 países africanos, con 7.570.576 miembros cotizantes. La otra organización que se fusionaría con la CIOSL-ORAF para convertirse en la CSI-África, la Organización Democrática Sindi-

cal de Trabajadores Africanos (ODSTA), se formó en 1993 en tanto que organización regional de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y aportó a la fusión 35 afiliadas de 25 países africanos, con 1.262.623 miembros cotizantes. Todas las organizaciones miembros de la CSI en África cumplen los requisitos para convertirse en afiliadas de la organización regional, pero tienen que solicitar su afiliación y seguir el procedimiento establecido. Como parte integral de la organización internacional, la CSI-África está sujeta a sus estatutos y políticas generales. Se cuenta, no obstante, con un claro espacio dentro de la internacional para el desarrollo de políticas, acciones y actividades de defensa a escala regional. La utilización de este espacio depende en gran medida de la capacidad por parte del movimiento sindical regional.

La misión declarada de la CSI-África es reforzar los sindicatos en África con objeto de aportar una voz común para todos los trabajadores africanos y lograr un entorno de trabajo saludable y seguro y una vida decente para todos y todas, combatiendo todas las formas de explotación y discriminación. En los últimos cuatro años el trabajo de la organización se ha fundamentado en cuatro pilares estratégicos: defensa y promoción de los derechos humanos y sindicales; fortalecimiento de la organización sindical; fomento de la igualdad y la protección social; y promoción de la intervención en la política económica y social. Las distintas actividades desarrolladas en torno a estos cuatro temas constituyen la expresión del compromiso de la organización para abordar los retos a que se enfrentan los trabajadores/as africanos. Podemos citar por ejemplo las campañas de sensibilización sobre derechos humanos y sindicales y el desarrollo de redes de solidaridad en torno a dichos temas; apoyo a campañas de sindicalización así como promover la participación de mujeres y jóvenes en los sindicatos; reforzar la capacidad para





intervenir respecto a la política económica y social; promover la protección social y la economía social; promover la igualdad; promover la educación y llevar a cabo acciones de defensa sobre salud y seguridad, medio ambiente, cambio climático y VIH/SIDA.

La CSI-África lidera la representación africana de las delegaciones sindicales internacionales ante agencias multilaterales, el G20, así como en las consultas y reuniones de alto nivel de la ONU, incluyendo las de la CMNUCC. Representa además a los trabajadores/as africanos dentro del Grupo de Trabajadores de la OIT, así como en la Comisión de Asuntos Sociales y Laborales de la UA.

La Organización para la Unidad Sindical Africana (OUSA) fue establecida en 1973 bajo los auspicios de la Organización para la Unidad Africana (OUA) con el objetivo de aportar una voz independiente para los trabajadores/as de África. Anteriormente, en los años 1960, el movimiento sindical africano había pasado por varias mociones para definir su identidad. Dividido inicialmente entre dos grupos cuyas diferencias reflejaban las diferencias entre nuevos Estados africanos independientes, fueron agrupados en los "radicales" y los "conservadores". Los "radicales" proponían la no afiliación de los sindicatos africanos a la organización sindical internacional como variante de la política de "no alineamiento" por parte de una serie de Estados africanos, y pasaron a formar la All African Trade Union Federation (AATUF). Los "conservadores", por su parte, consideraban que los sindicatos africanos debían asociarse libremente con las organizaciones sindicales internacionales de su elección y pasaron a formar la African Trade Union Confederation (ATUC). Las diferencias de la guerra fría en el movimiento sindical internacional de los años 1960, 1970 y a lo largo de los 1980 que se reflejaron en la región africana socavaron la unidad del movimiento sindical africano emergente. La OUSA se fundó con el fin de proporcionar a todos los trabajadores africanos un marco para la unidad, independientemente de ideologías

o inclinación y afiliación política. La OUSA vivió su apogeo en los años 1970 y 1980 cuando la guerra fría se desató salvajemente. Fue entonces cuando la OUSA mantuvo en sus estatutos una disposición que prohibía a sus organizaciones miembro unirse a otra organización sindical internacional.

La OUSA tiene 62 organizaciones nacionales afiliadas en 53 países africanos y asegura contar con una membresía de 20 millones. Financiada por la OUA, la OUSA fue enseguida reconocida en las estructuras y ha significado la presencia de trabajadores/as africanos en la Comisión de Asuntos Sociales y Laborales de la UA (AULSAC) y en otros foros de la Unión Africana, incluyendo, más recientemente, el ECOSOC. La OUSA ha gozado también del reconocimiento de la OIT desde principios de los 1990 en tanto que representante de los trabajadores africanos. Mantiene una diversidad de relaciones con la Federación Sindical Mundial (FSM), la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes (CISA), la All China Federation of Trade Unions (ACFTU), así como LO-TCO de Suecia y LO-Norway, e implementa proyectos sobre educación y prevención y resolución de conflictos, SST y VIH/SIDA, así como multiplicidad de actividades sobre una serie de cuestiones sindicales que incluyen el diálogo social, trabajo y empleo, protección social y las crisis financiera y económica mundiales.

Desde principios de los 1990, la mayoría de las centrales sindicales nacionales africanas que ya estaban afiliadas a la OUSA también se unieron o renovaron su afiliación a la relanzada CIOSL-ORAF. Más tarde, en 1993, la CMT consiguió poner en marcha su propia organización regional en África: la ODSA. Como parte de la renovación del movimiento sindical internacional en la primera década del nuevo siglo y milenio, la CIOSL-ORAF y la ODSA se fusionaron en 2007 para convertirse en la actual CSI-África.

En tanto que organización regional, la CSI-África, al igual que sus homólogas en las Américas y en la región de Asia y Pací-

fico, depende de la asignación regional por parte de la internacional como financiación básica para el funcionamiento de su secretariado. Las limitadas cuotas de afiliación (en torno a un 10% de sus ingresos totales) y las subvenciones/donativos constituyen otras fuentes de financiación para las actividades de la CSI-África. La financiación básica de la OUSA depende principalmente de las subvenciones procedentes de determinados Gobiernos africanos, las cuotas limitadas de las afiliadas, el generoso apoyo por parte de un número limitado de afiliadas, así como las subvenciones de organizaciones solidarias. Ambas organizaciones gozan del apoyo de la OIT, JILAF, LO-TCO y LO-Norway para llevar a cabo proyectos, mientras que la CSI-África implementa una serie de proyectos con el apoyo de FNV, SASK, TUC (Reino Unido), FES, LO-FTF, CLC, CCOO, USO, CSC, ELA, CFDT, CISL, CGIL, CGT, FTQ, ACILS PNUMA y Sustainlabour, y la OUSA implementa otros proyectos con el apoyo de la ACFTU.

Las dos organizaciones regionales se encuentran, en distinta medida, en una situación financiera delicada, lo cual refleja la fragilidad financiera de la mayoría de sus afiliadas que se deriva de unos niveles relativamente bajos de membresía/densidad sindical y del crecimiento de una mentalidad y síndrome de dependencia entre muchas de ellas. Esto limita las posibilidades de ambas organizaciones para llevar a cabo una planificación y ejecución independiente de sus actividades. Para empezar, los proyectos que están predominantemente financiados por fuentes externas no ofrecen grandes esperanzas de sostenibilidad.

Ambas organizaciones están implicadas en una representación relativamente endeble y dispar dentro de las estructuras de la UA y en la captación de los intereses de los trabajadores africanos en los ámbitos de mayor importancia, y su trabajo carece de coordinación. El nivel sindical regional africano se caracteriza por la ausencia de un núcleo sólido para apoyar las campañas y abogar enérgicamente por los trabajadores y trabajadoras africanos.

Se observa una coincidencia considerable de afiliadas entre las dos organizaciones: comparten 50 afiliadas de 45 países. Además, la CSI-África tiene otras 38 afiliadas que no son miembros de la OUSA, mientras que la OUSA tiene 12 afiliadas que no son miembros de la CSI-África. Estas circunstancias relativas a la membresía plantean la cuestión de por qué existen dos organizaciones en vez de sólo una.

Organización nacional

Al final de la guerra fría, a principios de los 1990, el propio movimiento sindical internacional pasó por una regeneración y renovación que lo hizo más abierto y accesible a los sindicatos africanos. Mientras tanto, durante los años 1980 y 1990 la mayoría de los sindicatos africanos experimentaron su propia metamorfosis, pasando de centrales sindicales nacionales únicas vinculadas a Estados monopartidistas o controladas por Gobiernos, a sindicatos independientes que luchan por convertirse en representantes democráticos y capaces de las familias trabajadoras. Durante este proceso se introdujo el pluralismo y se produjeron escisiones que, en algunos casos, condujeron a una fragmentación de los sindicatos no necesariamente inducida por los intereses de los trabajadores.

A nivel nacional, África presenta una amplia gama de organizaciones sindicales nacionales que se caracterizan por diferencias de tamaño, fuerza, orientación política e ideológica, estructuras y prácticas democráticas internas, independencia, representatividad y eficacia o no en tanto que defensoras de los derechos e intereses de los trabajadores. Existe un número limitado de sindicatos nacionales fuertes, democráticos a nivel interno y que están plenamente implicados en apoyar a sus afiliadas en las luchas de sectores y lugares de trabajo, así como en cuestiones de política y políticas, a través de diversos medios a escala nacional e internacional. Los sindicatos que entran dentro de esta categoría tienen diferentes grados de independencia financiera. Aunque para su financiación básica dependen





de las cuotas de afiliación, existe una fuerte tendencia a depender considerablemente de fuentes externas de financiación para el desarrollo de una amplia gama de proyectos que cubren educación y formación, investigación y desarrollo de políticas y el VIH/SIDA. Determinados sindicatos entrarían en esta categoría pero su independencia financiera se ve comprometida por las circunstancias de crisis políticas y socioeconómicas en las que se encuentran y que hacen que les resulte imposible depender de las cuotas internas para su financiación básica, teniendo que depender considerablemente de la solidaridad internacional para su mera existencia.

Hay también multitud de centrales nacionales bien establecidas y que son fuertes por el hecho de estar vinculadas a, o patrocinadas por Gobiernos y partidos en el poder. Las credenciales de democracia e independencia de este tipo de sindicatos son cuestionables, así como lo es la manera en que realmente representan las aspiraciones de los trabajadores/as a los que dicen representar.

Por otra parte también existe una serie de sindicatos nacionales recientemente independientes que se esfuerzan por ser democráticos pero que disponen de unos medios limitados. Muchos de estos sindicatos dependen considerablemente de la financiación externa para la realización de prácticamente todas o una parte significativa de sus actividades. A éstos también pueden sumarse muchos otros sindicatos que son muy pequeños, cada una de las numerosas centrales sindicales que cubren una mano de obra relativamente reducida en países individuales, y que consiguen sobrevivir como organizaciones únicamente gracias a sus vínculos exteriores o con diversos Gobiernos.

El panorama general se compone de unos cuantos sindicatos nacionales independientes, democráticos, fuertes y viables, y toda una plétora de centrales sindicales nacionales frágiles, dependientes, no representativas y en dificultades. Incluso los sindicatos fuertes se caracterizan, aunque en distinta medida y a diferentes niveles, por un déficit en la representación y participación de mujeres y

jóvenes en su seno. Por otra parte, dada la relativamente escasa densidad de organización sindical en África, la cobertura global de los trabajadores por una negociación colectiva y una protección social nacional, así como su representación en las estructuras de diálogo social, es escasa, frágil e ineficaz. Y la inmensa mayoría de los trabajadores africanos están desprotegidos. No todos los trabajadores sindicalizados, que apenas suman en torno al 6% de la mano de obra en África, están cubiertos por la negociación colectiva.

Objetivos estratégicos

Reconociendo las limitaciones del movimiento sindical africano a diversos niveles, la CSI-África se ha fijado varios objetivos estratégicos a medio plazo, en torno a los derechos humanos y sindicales, organización, democracia interna y unidad sindical, con vistas a renovar el movimiento y potenciarlo para aportar la contribución necesaria al bienestar de los trabajadores y a la emancipación africana.

Derechos humanos y sindicales – las cuestiones identificadas con respecto a los derechos humanos y sindicales en África incluyen una creciente inobservancia de los mismos, un alto nivel de impunidad, una legislación laboral hostil, una exigua capacidad de los sindicatos para implicarse en temas relacionados con dichos derechos, una notificación inadecuada de los abusos, un nivel de solidaridad insuficiente entre las afiliadas, un escaso compromiso político por parte de los líderes sindicales y un reducido nivel de colaboración de la CSI-África con organizaciones regionales e internacionales en materia de dichos derechos. La organización ha establecido una serie de objetivos estratégicos para reforzar la toma de conciencia y el activismo con relación a cuestiones de derechos y a fin de mejorar las condiciones para la existencia y el funcionamiento de los sindicatos.

Organización – las cuestiones en este campo incluyen una escasa densidad sindical, una limitada capacidad para sindicalizar, un nivel reducido de conciencia de clase

trabajadora, una visibilidad e influencia limitadas, un empeoramiento de la eficacia de los sindicatos, una infrarrepresentación de las mujeres y los jóvenes en las estructuras de toma de decisiones, un crecimiento del desempleo, nuevas formas de relaciones de empleo, un crecimiento de las zonas francas industriales que excluyen la organización sindical y una organización sindical regional endeble. El objetivo fijado para la organización es incrementar la membresía sindical con el fin de mejorar la representatividad.

Democracia interna – las cuestiones identificadas incluyen una escasa consulta de los miembros, un déficit de comunicación interna, una delegación inadecuada de responsabilidades, aptitudes de gestión mediocres, falta de responsabilidad, falta de transparencia en las elecciones, injerencia política, bajos niveles de renovación a nivel de los dirigentes, escasa igualdad de género, educación y formación inadecuadas y fragilidad de las finanzas de los sindicatos y del encumbramiento personal. Se han establecido diversos objetivos para lograr un movimiento sindical más receptivo y eficaz, con una participación plena y equitativa por parte de los miembros, y para garantizar la potenciación de los trabajadores y trabajadoras mediante la institución de un control democrático por parte de la membresía.

Unidad sindical – entre las cuestiones identificadas está la existencia de dos organizaciones regionales identificables, la existencia de varias afiliadas de la Federación Sindical Mundial (FSM) en África, varios casos de proliferación de sindicatos a escala nacional, políticas de varias Organizaciones Solidarias, hostilidad entre afiliadas en algunos países, injerencia política, mala gestión sindical, disputas electorales y una democracia sindical y un encumbramiento personal endeble. Los objetivos fijados son alcanzar una voz para todos los trabajadores/as africanos así como una unidad de acción entre las afiliadas a escala nacional.

Conclusión

El estado de la organización a nivel regional y nacional exige respuestas críticas y urgentes. Los objetivos fijados se han complementado con una serie específica de resultados y actividades que tienen que llevarse a cabo para que puedan alcanzarse. Su prosecución tiene por meta la consolidación del movimiento sindical para que esté a la altura de su responsabilidad de proteger y promover los intereses de los trabajadores y de actuar como un gran defensor del cambio y de la emancipación africana. El ámbito de las políticas y otras cuestiones en el que habrá de tener lugar la intervención de los sindicatos africanos incluye el empleo, el comercio, la industrialización, la minería, la protección social, los salarios mínimos, el medio ambiente y el cambio climático, la seguridad alimentaria, el acceso a agua potable, el VIH/SIDA, la salud y seguridad en el trabajo, la paz, la seguridad y la democracia en África, la integración africana y la globalización fluctuante.

Para progresar como fuerza motriz en el movimiento democrático, los sindicatos tienen que actuar de tal manera que se garantice la organización, movilización y protección óptimas de sus miembros en el mundo del trabajo. Además, para ser plenamente eficaces, los sindicatos deben establecer vínculos con la sociedad civil autónoma y contribuir a establecer amplias coaliciones democráticas para promover las causas sociales y la lucha por un liderazgo más responsable en África. De nuevo, dado el carácter a menudo multiétnico y nacional de los sindicatos, éstos pueden ocupar un papel destacado en la lucha contra el etnocentrismo y la xenofobia en la vida política y social de los países africanos.

El reto consiste en que la CSI-África movilice y asigne unos recursos humanos, logísticos y financieros que garanticen la plena prosecución e implementación de los objetivos que se ha fijado.



LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EUROPA CENTRAL Y EUROPA DEL ESTE



Dimitrina Dimitrova,
especialista Principal en Actividades para los Trabajadores

350



Procesos de autoreforma sindical

I. Introducción

La transición de la planificación central a la democracia y a la economía de mercado en Europa Central y Europa del Este (CEE) ha sido un proceso histórico bastante controvertido. Mientras que, por una parte, aportó algunos derechos democráticos y pluralismo político; por la otra, implicó duras reformas del mercado, producto de la ortodoxia neoliberal implementada bajo el control de las instituciones financieras internacionales (IFIs). Es más, la caída del Muro de Berlín proporcionó a las IFIs la oportunidad de aplicar las políticas de ajuste estructural implementadas en los 70s y los 80s en Latinoamérica y en otras partes del mundo. A lo largo de los 90s, la CEE adoptó políticas de privatización de una magnitud nunca antes vista, acompañadas por una rápida liberalización del comercio. Este

proceso condujo al fracaso del Estado de Bienestar Socialista y resultó en una alta tasa de desempleo, el desmantelamiento de las prestaciones sociales, una severa reducción de los sueldos, la privatización de las pensiones, y el crecimiento de la economía informal.

En la medida que la democracia y el libre mercado llegaron simultáneamente, las opciones estratégicas de los sindicatos se vieron restringidas. Por una parte, tuvieron que soportar el proceso hacia la democracia, siguiendo la voluntad popular de los ciudadanos en CEE. Por otra, dado que no pudieron influir en las políticas económicas de transición y reforma de la “terapia de choque” dirigida por el FMI y el BM, los sindicatos trataron más bien de mitigar el impacto negativo de las políticas de ajuste estructural en los trabajadores.

II. Vicisitudes de la evolución del movimiento sindical después de la caída del Muro de Berlín

En esta transición multidimensional y compleja, con un alto grado de relatividad, se pueden distinguir dos fases de evolución de las organizaciones sindicales. La fase inicial estuvo marcada por la emergencia de organizaciones sindicales independientes, y la segunda por un proceso de consolidación de estas organizaciones como protagonistas e interlocutores sociales democráticos e independientes.

II.1 La transformación inicial de la organización sindical: redefinición de los propósitos e identidades de las organizaciones sindicales

Después de décadas de dictadura socialista in CEE, la re-emergencia de un movimiento sindical pluralista e independiente no fue un proceso libre de tensión. Las organizaciones sindicales independientes aparecieron a lo largo de dos trayectorias históricas. Una ramificación importante surgió a través de la transformación de las estructuras de las organizaciones heredadas de sistemas socialistas previos. Esas organizaciones sindicales pertenecieron al sistema de gobierno socialista y su emancipación del control del estado se convirtió en su prioridad inmediata después del colapso del sistema anterior. Una segunda ramificación del movimiento independiente se originó a partir de las nuevas organizaciones alternativas que emergieron e influenciaron las fuerzas políticas democráticas. Inspiradas en la central polaca SOLIDARNOSC, estas organizaciones más pequeñas aunque más militantes emergieron sobre la base de grupos disidentes que formaron parte de movimientos pro-democráticos de finales de los 80.

El movimiento sindical no fue monolítico durante de los 90, y mas bien estuvo marcado por una alta politización. Las organizaciones sindicales tendieron a apoyar partidos comunistas anteriores que rápidamente se autodenominaron partidos democráticos sociales.

Las organizaciones sindicales alternativas se mantuvieron cercanas a los partidos de oposición que apoyaban cambios democráticos y hacia la economía de mercado. Los comienzos de los 90 estuvieron, por lo tanto, profundamente marcados por las rivalidades entre las organizaciones sindicales nuevas y las antiguas con diferentes orígenes y orientación política.

La confrontación inicial entre estos dos tipos de organizaciones sindicales fue inevitable pero constructiva, ya que contribuyó a acelerar profundas reformas internas de las organizaciones antiguas, y a que las organizaciones alternativas se transformaran de movimientos democráticos políticos y sociales en genuinas organizaciones sindicales. Y, conforme enfrentaron y lucharon contra las dolorosas reformas económicas y sociales, por lo menos en algunos países, se pasó de la competencia a la unidad y cooperación entre las antiguas y las nuevas. Es más, las divisiones a causa de los lineamientos políticos pasó a ser menos pronunciada, en el marco de una economía e ideología crecientemente hostil, donde tanto los partidos de la derecha como de la emergente "izquierda" implementaron las mismas políticas neoliberales.

Lograr la unidad de las organizaciones sindicales fue difícil en este contexto político y económico. La mayor coordinación de las organizaciones centrales se llevó a cabo en Eslovenia, Bulgaria, Rumania y Rusia, y en cierto modo en Polonia. La habilidad de hablar con una sola voz contribuyó al creciente reconocimiento de las organizaciones sindicales como protagonistas importantes en las políticas sociales a nivel nacional.

Desgraciadamente, en muchos otros países, persistieron los conflictos entre las organizaciones sindicales. Mientras que el pluralismo emergente de las organizaciones sindicales era un elemento importante del proceso de democratización, la proliferación de éstas dañó la calidad de la representación de los intereses de los trabajadores. Las tensiones se acrecentaron a raíz de





la incompleta división de las propiedades de las organizaciones sindicales, que era grande ya que comprendía no sólo los edificios de oficinas, sino también centros de descanso y recreación que solían pertenecer a los sindicatos bajo el sistema socialista.

El problema de la representatividad de los sindicatos en los organismos tripartitos nacionales, producto de la ausencia de voluntad política de algunos gobiernos para establecer criterios de representación formal, también dividió a las organizaciones sindicales. No se podía aplicar criterios numéricos simples. Las organizaciones sindicales antiguas seguían siendo las más numerosas. Sin embargo, los criterios cualitativos tenían que reflejar la contribución de las nuevas organizaciones sindicales a la democratización de las sociedades. En muchos países, todavía no se ha resuelto este problema. El gran número de organizaciones sindicales que participan en los tripartitos nacionales ha contribuido a la fragmentación y el debilitamiento del poder de negociación de los sindicatos en los varios niveles.

Relacionado con los factores arriba expuestos, hacia 2000, las organizaciones sindicales en la CEE enfrentaron sus mayores retos. Después de un descenso inicial de un artificial 100% del nivel de sindicalización bajo el socialismo, la afiliación se hundió mucho más por la privatización, la caída de la producción y de las grandes empresas, y el aumento de las pequeñas empresas y la economía informal. Hacia 2000, el nivel de sindicalización cayó a un nivel promedio entre 20 y 25%. En toda la región, las organizaciones sindicales estuvieron predominantemente representadas en el sector público.

A pesar de las dificultades antes mencionadas, hay que destacar que las organizaciones sindicales fueron los actores principales dedicados a la promoción de la dimensión social de la transición. En un contexto de dramático deterioro de los niveles de vida de los trabajadores, las organizaciones sindicales hicieron considerables esfuerzos para proteger los sueldos, influenciar la reestructuración económica y

participar en reformas en el marco legal e institucional emergente sobre la negociación colectiva y el diálogo social. En un histórico esfuerzo sin precedentes, las organizaciones sindicales se sometieron a reformas internas profundas que les permitió jugar un rol constructivo en un período de cambio económico y social fundamental. Por lo tanto, su influencia en los 90 no puede reducirse a aspectos puramente cuantitativos. De hecho, fue más allá del sector sindicalizado de la fuerza laboral.

II.2 El ingreso a la UE y las continuas reformas sindicales

A comienzos del año 2000, en comparación con los 90, las organizaciones sindicales comenzaron a operar en un entorno más favorable de crecimiento económico basado en el aumento de la inversión extranjera directa, a un orden democrático relativamente estable y a un nuevo marco institucional y legal de relaciones industriales. Éste fue especialmente el caso de los doce países de la CEE que ingresaron a la UE entre 2004 y 2007. A pesar de ser instituciones todavía jóvenes, las organizaciones sindicales tuvieron más oportunidades de utilizar el diálogo social y la negociación colectiva como instrumentos para traducir ganancias productivas en sueldos más altos y en mejores condiciones laborales para sus afiliados.

En la práctica, este potencial no siempre se materializó. La negociación colectiva se estableció predominantemente a nivel de las empresas, con contenidos pobres y baja cobertura. El nivel de negociación fue afectado por la proliferación de organizaciones industriales producida por las representaciones sectoriales fragmentadas. Además, la afiliación de las organizaciones comenzó a disminuir con vacíos de representación altos en el sector privado, en servicios, pequeñas empresas y muchas multinacionales, así como en la economía informal. Los trabajadores jóvenes no fueron suficientemente representados, amenazando a algunas organizaciones sindicales con un "colapso demográfico".

II.3 La crisis financiera de 2008 y las organizaciones sindicales: los derechos de los trabajadores – difícil de conseguir pero fácil de perder?

Los logros de las organizaciones sindicales en los nuevos miembros de la UE tuvieron corta vida frente a la crisis de 2008. Pero no solo! Irónicamente, esta última condujo a una futura expansión de la influencia de las IFI y las políticas neoliberales que fueron responsables por la crisis. Esta vez, sin embargo, los trabajadores de los países de Europa Occidental eran el objetivo. Actualmente, el modelo social europeo y el estado de bienestar están bajo una severa presión. Este proceso ha estado precedido por una década de una creciente distribución desigual de la riqueza y una brecha cada vez mayor entre sueldos y productividad en los países europeos occidentales.

Notablemente, a pesar de puntos de partida históricamente distintos, ha surgido un modelo similar de ataque a los derechos fundamentales de los trabajadores a lo largo de la periferia mundial, de la periferia europea y, recientemente, en los países desarrollados. Fue conducida por actores familiares – el FMI, en estrecha alianza con la UE y el Banco Central Europeo - ahora conocidos como la “troika”. Los derechos de las organizaciones sindicales, los sistemas de negociación colectiva y una legislación protectora de la fuerza laboral están siendo duramente atacados, actualmente, en Grecia, Irlanda, Portugal, España e Italia.

En los nuevos estados miembros de la UE, también ha habido ataques abiertos del gobierno contra los derechos fundamentales y laborales y una revisión de la ley del trabajo antisindical. Rumanía, Eslovaquia, Lituania y Hungría pasaron por este proceso en 2010-11. En otros países los gobiernos están utilizando la crisis como pretexto para eliminar los logros de las organizaciones sindicales de los 90 y para moverse de medidas económicas temporales hacia un permanente ataque a los derechos de los trabajadores aún en los países

menos afectados por la crisis. Apoyados por la “troika”, muchos gobiernos recortaron gastos públicos, en su afán por salvar a los bancos. Ahora, van más allá atacando los derechos fundamentales de los trabajadores.

III. Conclusiones provisionales

Históricamente, las organizaciones sindicales han tenido que conciliar los intereses de corto y largo plazo de sus afiliados. En ningún momento de la historia, sin embargo, esta tarea ha sido más difícil que en la reciente experiencia de la CEE. La naturaleza entrelazada de los procesos de democratización y la transición de un estado socialista a una economía de mercado ha llevado a paradojas. Las organizaciones sindicales se han tenido que convertir en abogados del cambio que eventualmente llevaría a la pérdida de derechos sociales adquiridos, en nombre de la obtención de derechos políticos. Creyeron que esta situación eventualmente establecería las bases para una mejor representación de los intereses de las futuras generaciones de trabajadores en una economía social de mercado. Durante dos décadas, las organizaciones sindicales han tenido que actuar simultáneamente como una oposición constructiva frente a dolorosas reformas y como garantes de una paz social y estabilidad política del nuevo orden político y económico emergente.

En la actualidad, la situación plantea grandes interrogantes en cuanto a la orientación de la política sindical. ¿Pueden las organizaciones sindicales dar respuesta a los retos planteados por la crisis económica y financiera que amenaza los derechos sindicales y la democracia sin nuevas estrategias y mayores reformas internas? ¿Cómo mantener la fortaleza y la solidaridad sindical a nivel nacional e internacional en un contexto cada vez más hostil?

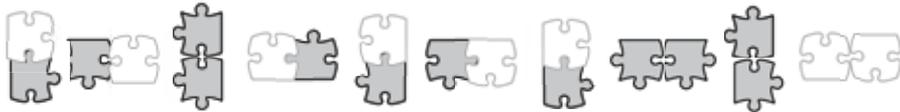
Conseguir derechos para las organizaciones sindicales y los trabajadores fue históricamente difícil, mientras que perderlos podría ser fácil, salvo que las organizaciones sindicales en Europa desarrollen una nueva estrategia sindical de solidaridad.



Israel

HISTADRUT, Confederación General de Trabajadores de Israel

EXPERIENCIA ISRAELI EN SINDICATOS DE Y PARA JOVENES



Miguel Frohlich,
director de Proyectos,
Instituto Internacional para el Liderazgo

354



Procesos de autoreforma sindical

Introducción

Para conocer y analizar las características del Movimiento Juvenil de Jóvenes Estudiantes y Trabajadores de la Histadrut, es necesario analizar en primera instancia, aunque sea en forma general, los demás movimientos juveniles que existen en el país.

Los movimientos juveniles en Israel son movimientos que fueron creados por jóvenes para jóvenes, de manera que la intervención adulta sea mínima. Se caracterizan por una estructura voluntaria y autogestionaria. Brindan a los adolescentes la oportunidad de poner en práctica sus sentimientos e ideales, así como causar un impacto en el mundo que los rodea ayudando a los demás y participando en la construcción de su país.

La mayoría de los movimientos juveniles que existen en Israel han tenido sus raíces en Europa Oriental hacia el comienzo del siglo XX, y fueron motivados por el ideal de un renacimiento nacional del pueblo judío en su patria ancestral, el Sionismo⁽¹⁾ el cual constituye uno de los primeros movimientos de liberación nacional. Al igual que otros movimientos juveniles europeos, criticaron la sociedad que les rodeaba e idealizaron el retorno a

una forma de vida rural natural y más simple. Dichos movimientos juveniles jugaron un importante papel en la historia del pueblo judío entre las dos guerras mundiales.

El primer movimiento juvenil sionista fue el Blau-Weiss (Azul-Blanco), establecido en Alemania en 1912, surgido como consecuencia de la discriminación hacia los judíos, por parte de los movimientos scout alemanes.

Los movimientos juveniles judíos se mantuvieron muy activos durante el Holocausto en Europa y sus líderes dirigieron la organización y la resistencia judías en los ghettos y los campos de concentración, combatiendo junto a los partisanos o bien directamente contra el ejército nazi. También ayudaron a planificar e implementar el movimiento de huida de Europa después del Holocausto. La mayoría de sus miembros sobrevivientes eventualmente se establecieron en lo que era entonces conocido como Palestina y en especial creando los kibbutzim (colonias agrícolas colectivas).

Por tales razones, la educación impartida por los movimientos juveniles judíos

estuvo orientada principalmente hacia el pionerismo, la construcción de una nueva sociedad y la capacitación agrícola. El establecimiento del Estado de Israel en 1948 significó el cumplimiento de muchas de las metas hacia las cuales los movimientos juveniles habían educado, y las instituciones estatales asumieron las tareas nacionales, tales como la educación.

Los movimientos juveniles en Israel son organizaciones voluntarias, donde los miembros de mayor edad y dependiendo del movimiento que se trate, tienen entre 16 y 22 años, constituyendo la camada mayor de los movimientos, siendo conocidos como "bogrim" en hebreo, o sea "egresados" o "maduros". Se organizan en diferentes equipos o comisiones de trabajo, para la ejecución de las tareas y eventos generales, así como para la conducción de las actividades semanales. En la mayoría de los movimientos la totalidad de los miembros de la camada mayor constituye una suerte de asamblea general que se erige como órgano máximo para la toma de decisiones. Las tareas ejecutivas recaen en un grupo más reducido, el liderazgo de las entidades. Habitualmente, los dos cargos de mayor importancia en estos movimientos juveniles son el de Secretario, y el Líder Educativo. Esta estructura se repite a nivel micro, en cada una de las sedes del movimiento juvenil, como a nivel nacional o regional.

Estos movimientos juveniles son marcos de educación no formal y educación informal. La primera definición responde al hecho que los mismos no son parte del sistema educativo formal (que en Israel es obligatorio). La segunda definición expresa la importancia que los movimientos juveniles asignan al ejemplo personal como estrategia educativa. Los movimientos juveniles en Israel mantienen un programa regular de actividades educativas y recreacionales, cuyos contenidos cubren temáticas relacionadas a la cultura judía, abordadas desde la propuesta ideológica particular a cada movimiento. Las actividades se desarrollan

en grupos que son coordinados por uno o más líderes, quienes planifican y coordinan las actividades, las que son recibidas por los educandos de entre 8 y 16 años. Además de las actividades semanales, tienen lugar durante el año, seminarios, campamentos, convenciones, encuentros y demás. Las actividades son abordadas a partir de dinámicas de tinte recreativo, en las que se privilegian la vivencia, el debate y la formación de opiniones constituyendo verdaderos marcos de educación informal donde los procesos educativos pasan no solo por las actividades planificadas que se realizan, sino también por el ejemplo personal que los líderes deben brindar a los educandos.

El Movimiento Juvenil de Jóvenes Estudiantes y Trabajadores es un movimiento para adolescentes trabajadores que fue establecido en 1924 por la Histadrut, la Confederación General de Trabajadores de Israel, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades culturales, sociales y económicas de la juventud, defender sus derechos laborales en los lugares de trabajo, subrayando el espíritu del logro pionero y de la participación activa en una sociedad trabajadora.

El movimiento, cuyo nombre en hebreo era en sus comienzos "Hanoar Haoved" (los Jóvenes Trabajadores) se unió con otro movimiento juvenil llamado "Habonim" (los Constructores) en 1959, y de esa unión se estableció el movimiento actual, conocido en Hebreo como "Hanoar Haoved Vehalomed", que cuenta con más de 80.000 miembros y es el más grande del país en su género, con cientos de centros donde se realizan sus actividades. Con el correr de los años, se establecieron otros dos movimientos más para jóvenes trabajadores y estudiantes, que no forman parte de la Histadrut.

El Movimiento asume la responsabilidad de firmar los Convenios Colectivos de trabajo para los jóvenes y la participación en el Consejo de la Juventud Trabajadora, establecido en virtud de la Ley del Trabajo de la Juventud de 1953 en Israel, y que asesora al Ministro de Industria, Comercio y





Trabajo en temas relacionados con la Ley.

Este Movimiento estableció en sus comienzos escuelas nocturnas y centros de empleo para jóvenes trabajadores en especial en zonas periféricas. La mayoría de sus instructores provenía de los kibutzim, y el movimiento estableció su primer kibutz, que adoptó el nombre "Naan", en 1933. Sus miembros fueron fundadores de decenas de otros kibutzim.

Uno de sus prominentes líderes de este movimiento juvenil fue el actual Presidente del Estado de Israel Shimon Peres, quien a partir de 1943 ejerció por varios años como secretario de la Federación de Jóvenes Estudiantes y Trabajadores, el movimiento juvenil que promovía el cooperativismo judío en lo que era entonces Mandato Británico de Palestina y que estando supeditado a la Histadrut, bregaba por la defensa de los derechos de los jóvenes trabajadores.

Decenas de miles de jóvenes son miembros activos de este movimiento juvenil, tanto judíos como árabes musulmanes o cristianos y druzos. Una minoría provienen de kibutzim y/o moshavim⁽⁵⁾, sean nuevos inmigrantes o nacidos en el país. Como tal, el movimiento recibe en sí todo el que quiera participar, sin ninguna condición previa.

En los centros urbanos del movimiento, en las aldeas árabes y druzas, en el kibutz o en el moshav, se lleva a cabo una amplia variedad de actividades educativas, tales como seminarios, formación continua, campamentos y excursiones, además de las actividades locales de todos los días. En estos lugares, el énfasis principal es en la participación en la sociedad israelí. Los miembros de la comunidad ven la actividad en su entorno como un objetivo importante y bregan por salir de las oficinas para convertirse en líderes y operadores de centros y clubes, particularmente en lugares caracterizados por un bajo nivel socio-económico, con la fe en el derecho de que todo niño y joven en Israel puede recibir una educación hacia los valores y el espíritu del movimiento del que forman parte.

Los miembros del movimiento en los centros árabes son educados en un ambiente de paz y democracia, que educa a los jóve-

nes a ayudar a los demás, y hace hincapié en el movimiento de continua lucha por los derechos de plena igualdad dentro de sí mismo y en la sociedad israelí en general. Hacer frente a este problema, aunque no simple, da frutos importantes: algunos de los miembros que se criaron en los centros del movimiento siguen presentándose como voluntarios para actuar en la sociedad, donan su tiempo, experiencia y valores a los jóvenes que vienen después de ellos.

Los jóvenes de los moshavim y kibutzim que son miembros del movimiento, tienen una amplia gama de actividades en sus localidades, aunque la mayoría de estos asentamientos están ubicados lejos de los centros de población, tienen pocos habitantes, y son en su mayoría cercanos a las líneas de fronteras del país.

En los centros de las poblaciones druzas, existe un esfuerzo permanente para integrar la cultura única de los druzos en las actividades en curso del movimiento. El movimiento está presente en la mayoría de los pueblos druzos en Israel, y es un factor importante en la educación informal en dichos lugares.

Un pilar de la educación del movimiento es el año de servicio: los graduados del duodécimo grado (en Israel los jóvenes varones hacen 3 años de ejército y las mujeres 2 años) que desean posponer su servicio militar y vivir como un grupo en el desarrollo de las ciudades y las aldeas. Los miembros de estos grupos de voluntarios realizan actividades informales en los centros educativos del movimiento, en centros comunitarios, clubes juveniles, centros de inmigración de absorción, y trabajan en estrecha colaboración con las escuelas, etc. Durante ese año, los miembros de cada grupo, no sólo actúan como educadores, sino que también son educados.

Los graduados de este año de servicio voluntario continúan luego su camino común dentro del ejército. Con los años, la vía militar se ha ampliado para satisfacer las necesidades cambiantes del país. Hoy en día se puede apreciar un servicio más

social y orientado a la comunidad en vecindarios pobres y las ciudades en desarrollo, junto con la actividad militar en curso. Al final de su servicio, los miembros de estos equipos se incorporan a las misiones sociales y educativas en su lugar de residencia y en el marco del movimiento.

A finales de la década de 1980, surgió un movimiento de trabajo y estudio de los graduados del movimiento juvenil, adoptando el nombre de los "Reconstructores" de la idea pionera en Israel. Los miembros son graduados del movimiento, con edades entre 22-30 años, que han elegido vivir en formas de cooperación en las ciudades, pueblos y kibutzim a través de todo Israel. Incluso han fundado dos nuevos kibutzim: Ravid y Eshbal.

La misión del movimiento a medida que se avanza en el nuevo milenio es desarrollar modelos de vida cooperativas (además de las del kibutz), para ayudar a los sectores sociales más débiles, para absorber decenas de miles de jóvenes inmigrantes, y para continuar la lucha por la imagen de la sociedad israelí en una sociedad más justa, igualitaria, democrática, tolerante y amante de la paz.

El Movimiento de Jóvenes trabajadores y estudiantes en el siglo XXI es una organización dinámica capaz de construir y mantener una base de nuevas actividades y a través de muchos grupos de diferentes edades, alcanzando la mayor parte de la población en todo el país, dando lugar a una dimensión de acción de cooperación, voluntariado y pleno involucramiento en la sociedad israelí, mirando hacia la visión y el sueño de una mejor sociedad.

El Sindicato de Jóvenes

Dentro del Movimiento, actúa el Sindicato de Jóvenes Trabajadores, que es la organización que representa legalmente a los jóvenes en los conflictos laborales y ante los Tribunales de Trabajo en Israel.

Los objetivos del Sindicato son:

1. ampliar el conocimiento de la juventud con respecto a sus derechos laborales.
2. formar a los adolescentes e intervenir en el mercado de trabajo.

3. establecer conexiones en los lugares de trabajo, ayudando a los adolescentes que trabajan.

4. prestar asistencia legal y para-legal en forma gratuita ante cualquier caso de apelación en lo que respecta a las relaciones laborales asistencia legal y para-legal,

5. realizar actividades educativas e informativas en diferentes marcos.

6. desarrollar programas para la formación profesional.

7. conectar con la unidad de ejecución en el Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo.

8. liderar y participar en campañas sociales.

9. establecer conexiones con los medios de comunicación.

10. crear alianzas con ongs para fortalecer la lucha contra la explotación de los jóvenes que trabajan.

11. desarrollar nuevos métodos para la acción sindical en el siglo XXI.

Más en detalle, el Sindicato:

1. reacciona a las iniciativas que surgen para hacer cambios futuros en la legislación.

2. promueve cambios en la legislación existente.

3. realiza contactos con los empleadores para firmar convenios colectivos. 4. desarrolla estrategias para lograr la sofisticación del sistema de formación profesional para jóvenes en el marco de la Ley de Aprendizaje.

5. mantiene una red de formación profesional en cooperación con instituciones públicas y gubernamentales especializadas.

6. atiende a jóvenes que se hallan en riesgo de desertar de la enseñanza formal y el círculo de trabajo, operando centros de aprendizaje y escuelas como parte de la red tecnológica educativa que fue fundada para dar respuesta a las necesidades especiales de dichos jóvenes.

7. realiza "patrullas" de adolescentes y se distribuyen "tarjetas de los derechos laborales" en los centros comerciales, festivales y otros lugares en ciudades y pueblos del país.

8. Brinda conferencias en las escuelas secundarias en todo el país.

9. promueve actividades de publicidad en poblaciones específicas, por ejemplo para





difundir las guías de campamentos de verano.

10. informa a los empresarios sobre los cambios en las leyes laborales.

11. realiza visitas a los lugares de trabajo y escuelas profesionales, para examinar las condiciones de trabajo de los jóvenes y asegurarse que se cumplen las leyes.

12. comunica incidentes de violación de los derechos que justifiquen la investigación penal.

13. emprende acciones legales contra los empleadores.

14. realiza campañas públicas para aumentar la cantidad de supervisores de trabajo del Ministerio respectivo.

15. opera una línea telefónica especial para la asistencia legal y para-legal. En general, hasta el 80% de las quejas se resuelven a través de acercamiento directo a los empleadores, y el resto restante mediante la presentación de reclamaciones a los tribunales laborales.

16. realiza contactos entre los diferentes sindicatos de todo el mundo, sobre todo la promoción de programas de intercambio de métodos de formación profesional.

17. desarrolla "la Aplicación Civil", un medio para hacer cumplir la ejecución de las sentencias de los tribunales de trabajo, consistente en repartir volantes frente a los lugares de trabajo específicos o negocios, llamando al público a boicotear el lugar hasta que el empleador aplique las sentencias de la Corte Laboral. Estas acciones se llevan a cabo sólo después de que fracasaron todos los demás intentos de negociar.

Algunos ejemplos de logros del Sindicato son el bloqueo de las iniciativas de legislación para reducir los derechos de los jóvenes que trabajan, tales como: 1. la iniciativa para permitir la elección del día de descanso semanal, que en realidad significaba permitir el empleo de jóvenes en el día de descanso semanal, una cuestión que está prohibida actualmente por la Ley; 2. la reducción de la edad de jubilación mínima para trabajar en las vacaciones de verano de 14 a 13, que en la realidad de

la aplicación de las leyes del trabajo de Israel, podría haber sido un paso más en el terreno resbaladizo de los derechos de los jóvenes trabajadores que, tarde o temprano podría llevar a emplear adolescentes a la edad de doce años o incluso antes.

Otro éxito ha sido la firma de convenios colectivos con empleadores de diferentes tipos de industria, por ejemplo el acuerdo con la Industria Aeroespacial de Israel (IAI).

Referencias

1. Sionismo: es un movimiento político por el retorno del pueblo judío a su patria ancestral, que fue fundado a fines del siglo XIX y su nombre deriva de la palabra "Sión", sinónimo tradicional de Jerusalem y la Tierra de Israel. El movimiento surgió en respuesta a la continua opresión y persecución a los judíos en Europa Oriental y la desilusión de la emancipación en Europa Occidental, e inspirados por la ideología sionista, los judíos comenzaron a inmigrar a lo que fuera parte de la provincia del Imperio Otomano, llamada entonces Palestina hacia fines del siglo diecinueve. Esta fue la primera de las modernas olas de Aliá que transformarían la faz del país.

2. Ghetto: El termino viene del nombre del barrio judío de Venecia, establecido en 1516. Durante la Segunda Guerra Mundial, los ghettos eran distritos urbanos, cerrados en los cuales los alemanes forzaron a la población judía a vivir en condiciones miserables. Los ghettos aislaban a los judíos, separándolos de la población no judía así como de las otras comunidades judías.

3. Kibutz: (en plural, kibutzim), procede del idioma hebreo y significa "agrupación". Es una comuna voluntaria agrícola de tipo totalmente colectivo en sus orígenes. Aunque existen modelos colectivos en otros países, en ninguno de ellos las comunas voluntarias han desempeñado el importante papel que los kibutzim han tenido y en particular en la creación del Estado de Israel. El primer kibutz se creó en 1910. Son un experimento de carácter único y parte de uno de los movimientos comunales más importantes de la historia. Fueron fundados en un momento en el que la agricultura independiente no era práctica en el país, habiendo iniciado en los últimos años un cierto grado de privatización.

4. Druzos: son una minoría religiosa que habita, principalmente, en el Líbano, Israel, Palestina, Siria, y Jordania (existen pequeñas comunidades de emigrantes druzos, en especial en los Estados Unidos, Canadá, América del Sur, Australia, y Europa). Hablan el árabe y siguen patrones sociales muy similares a los de los árabes de la zona. La mayoría de los musulmanes de la región no los consideran musulmanes, aunque ellos defienden que su religión es islámica. Existen alrededor de un millón de druzos en el mundo, la gran mayoría de los mismos en el Oriente Próximo.

5. Moshav: (en plural, moshavim) del Hebreo "asentamiento" o "población". Es un tipo de aldea rural de cierto carácter cooperativo, similar al kibutz, pero formado por granjas agrícolas individuales. Se diferencia del Kibutz por estar influido por la propiedad privada. El colectivo ofrece los insumos agrícolas y servicios de marketing para las familias que viven allí y están organizados asimismo en organizaciones de segundo grado para poder proveer estos servicios. La tierra en el moshav se divide entre las familias miembros.



