

CSA/CSI: CURSO FORMACION DE CUADROS DE NIVEL  
INTERNACIONAL EN AUTOREFORMA SINDICAL

CARTILLA  
LA AUTOREFORMA SINDICAL:  
CARACTERISTICAS GENERALES

## **CONFEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMERICAS, CSA**

### **Secretariado Ejecutivo CSA**

Linda Chávez-Thompson  
Presidencia

### **Julio Roberto Gómez**

Presidencia Adjunta

### **Víctor Báez Mosqueira**

Secretaría General

### **Amanda Claribel Villatoro**

Secretaría de Política Sindical y Educación

### **Laerte Teixeira**

Secretaría de Políticas Sociales

### **Rafael Freire Neto**

Secretaría de Política Económica y Desarrollo Sostenible

## **Cartilla: LA AUTOREFORMA SINDICAL: CARACTERÍSTICAS GENERALES**

### **Autor:**

Alvaro Orsatti (Asesor)

### **Coordinación Editorial:**

Amanda Villatoro

Víctor Vega

### **Diseño gráfico y diagramación:**

Luis Vega Padilla

### **Programa de educación CSA**

Amanda Villatoro: Secretaria de Política Sindical y Educación

Coordinador: Víctor Vega

Subcoordinador: Víctor Duran

Esta publicación fue realizada con el apoyo de ISCOD – UGT  
– AECID

Ministerio de Asuntos Exteriores de España

Presentación	5
Contenidos	6
Objetivos	7
Introducción a la unidad	8
Unidad 1. El contexto económico y socio-político de la Autoreforma Sindical	11
Unidad 2: Dos conceptos centrales: informalidad y precarización laboral	15
2.1. Primer concepto: informalidad laboral	16
2.2 Segundo concepto: Tercerización Laboral	17
Unidad 3: Los trabajadores en la Autoreforma Sindical	21
3.1 Empoderamiento de las Mujeres y los Jóvenes trabajadores/as	22
3.2 Incorporación de colectivos atípicos de trabajadores/as	22
Unidad 4: Las estructuras en la Autoreforma Sindical	27
1. Democracia y transparencia interna	28
2. Autofinanciamiento	28
3. Unidad y coordinación sindical	29
4. Agrupamiento sectorial	29
5. Agrupamiento territorial	29
6. Negociación colectiva	30
7. Estructuras en la gran empresa formal	30
8. Estructuras funcionales	31
Unidad 5. Temas específicos para estructuras funcionales	33
1. Sindicalismo Social	34
2. Sindicalismo Comunitario	36
3. Pensamiento propio	37
4. Comunicación sindical externa	37
5. Internacionalismo sindical	38



La CSA/CSI a través del programa de educación pone a su disposición un juego de seis cartillas que corresponden a los temas que se han estudiado en el curso FORMACION DE CUADROS DE NIVEL INTERNACIONAL EN AUTOREFORMA SINDICAL que se ha desarrollado durante el año 2009.

En efecto, el programa de educación en seguimiento al programa de acción de la CSA/CSI, aprobado en su congreso constitutivo (marzo, 2008) ha diseñado una estrategia educativa de acompañamiento del nuevo proceso de unidad sindical continental, con el desarrollo de una propuesta formativa que consiste en realizar dos cursos anuales, bajo la modalidad presencial, virtual y a distancia durante los años 2009-2010-2011. Es así como en el 2009 se han realizando dos cursos: el primero sobre formación de formadores de nivel internacional y el segundo curso sobre formación de cuadros de nivel internacional sobre autoreforma sindical.

Las seis cartillas del curso FORMACION DE CUADROS DE NIVEL INTERNACIONAL EN AUTOREFORMA SINDICAL son:

Cartilla 1: Crisis Global y financiera

Cartilla 2: Que es y que hace la CSA

Cartilla 3: La autoreforma sindical: características generales

Cartilla 4: Autoreforma sindical para la incorporación de trabajadores/as atípicos

Cartilla 5: Organizar – sindicalizar – empoderar a las mujeres y juventud trabajadora.

Cartilla 6: La formación sindical en el marco de la autoreforma sindical

Con el tema de la “Crisis Global y Financiera” se responde al criterio aquel que señala que la formación sindical debe ser ubicada en su contexto, es decir en el marco de su realidad, tanto local,

continental como mundial. Con la cartilla Crisis Global y Financiera damos cuenta de la naturaleza y gravedad de la crisis financiera y en especial resaltar la capacidad propositiva del sindicalismo. Con el tema Que es y que hace la CSA se hace una presentación histórica de la CSA y se exponen sus principios, objetivos estructuras y programas de acción.

En la tercera cartilla se expone el enfoque estratégico de la CSA sobre la autoreforma sindical. La CSA propone ORGANIZAR – SINDICALIZAR como estrategia de crecimiento y empoderamiento sindical. En la cuarta cartilla se caracterizan los nuevos colectivos atípicos laborales que han surgido como cambios en el mundo del trabajo y ante los cuales el sindicalismo debe desarrollar una estrategia de organización. La quinta cartilla aborda la importancia de la organización y empoderamiento de la juventud y la mujeres trabajadoras. Y por último, en la sexta cartilla se expone el enfoque estratégico de la CSA en el campo de la formación sindical en el marco de la estrategia de autoreforma del sindical.

En este contexto, las cartillas más allá de sus objetivos formales pretenden ser un insumo – provocador para desarrollar una reflexión personal y colectiva que tiene como fin fortalecer la organización en sus procesos de renovación y de cambio y también de colaborar en las acciones transformadoras en la sociedad.

Fraternalmente,  
Amanda Villatoro,  
Secretaria de Política Sindical y Educación CSA/CSI

# CONTENIDOS

Luego de los dos primeros módulos de esta serie, referidos a aspectos generales, esta cartilla inicia el tratamiento de los contenidos de la Autoreforma Sindical, con base en los intercambios efectuados en la reunión del GTAS antes mencionada.

Este módulo se compone de cinco Unidades:

Unidad 1. El contexto económico y socio-político de la Autoreforma Sindical. Se sintetizan los principales factores “externos” de la actual situación del sindicalismo. Previamente, se mencionan los factores “internos” que también juegan en este panorama.

Unidad 2. Dos conceptos centrales: Informalidad y Tercerización laboral. Se desarrolla el significado que se le da en la CSA a estas dos manifestaciones principales de la precariedad del trabajo.

Unidad 3: Los trabajadores/as en la Autoreforma Sindical. Se destaca, en primer lugar, la importancia de un enfoque transversal en cuanto a mujeres y jóvenes trabajadores, tema sobre el cual se profundizará en el Módulo 5 de la Cartilla. A continuación, se particulariza sobre los distintos colectivos atípicos de trabajadores/as que han sido destacados por el GTAS al momento de comenzar a diseñar una estrategia sindical de incorporación.

Unidad 4: Las estructuras en la Autoreforma Sindical. Se destacan las estrategias referidas a diversas políticas hacia lo interno de la organización sindical:

1. Democracia y transparencia interna
2. Autofinanciamiento
3. Unidad y coordinación sindical
4. Agrupamiento sectorial
5. Agrupamiento territorial
6. Negociación Colectiva
7. Estructuras en la gran empresa formal
8. Estructuras funcionales

Unidad 5: Temas específicos para estructuras funcionales. Se desarrollan cuatro aspectos de la Autoreforma que requieren estructuras propias.

1. Sindicalismo Social
2. Sindicalismo Comunitario
3. Pensamiento propio
4. Comunicación sindical externa
5. Internacionalismo sindical

## Objetivos de aprendizaje

Los objetivos de este modulo son:

- estimular la ubicación de factores internos y externos en el desarrollo y actualidad de los problemas que enfrenta la Central/Confederación a la que pertenece el participante de la actividad formativa.
- alcanzar una mayor precisión sobre el uso de algunos conceptos frecuentemente utilizados en la caracterización de los colectivos atípicos

que la CSA ha destacado para las tareas de auto-reforma sindical.

- presentar un ejercicio de clasificación de los colectivos atípicos destacados por CSA en su primer análisis sobre autoreforma.
- destacar el enfoque básico utilizado por CSA para mostrar la interrelación entre el enfoque de género y erario.
- presentar el abanico de vías de autoreforma sindical sobre las que la CSA ha comenzado a trabajar.

# INTRODUCCION

## El sindicalismo ha diferenciado en su estrategia dos grandes vías:

- la Acción Sindical “Interna”, que se aplica a los trabajadores/as afiliados y las estructuras sindicales, tanto en sus propias estructuras sindicales como en su lugar de trabajo.
- la Acción Sindical “Externa”, que se dirige hacia las estructuras gubernamentales, otras organizaciones de la sociedad civil organizada, o la población en general. A esta modalidad se la suele llamar “Sindicalismo Sociopolítico”.

Para la primera de estas dos vías, la CSA está construyendo lineamientos estratégicos con la denominación de Autoreforma Sindical. (Plan de Acción de su primer Congreso, en Panamá, marzo 2008).

Un concepto clave a incorporar, al momento de hablar de Autoreforma Sindical, es el de la Autonomía Sindical, es decir, la independencia organizativa del sindicalismo en relación a partidos políticos, gobiernos, empresarios, y otras organizaciones (ongs, iglesias)

El concepto central es que el sindicalismo “se vale por sí mismo”, y “depende solo de sus fuerzas”, de ahí la importancia de crear estructuras que permitan el trabajo hacia adentro y hacia afuera, en el campo sociopolítico.

Ello no quita que en la perspectiva sindical el debate político es central. El sindicalismo debe hablar de política y hacer política. Pero no es una política partidaria, aunque tampoco debe evitarse la relación con los gobiernos, políticos y programas más cercanos a los sindicatos.

Plan de Acción, 2008. Establece un escenario “interno” y “externo” del sindicalismo que lleva a recomendar una urgente y profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical.

Se requiere:

- 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/representación.

En 2008-2009, la CSA ha avanzado en los dos últimos capítulos, como se verá en el resto de este módulo y en el próximo..

Para ello, considera que se necesita rever las estructuras sindicales, con el objetivo de que representen los intereses y derechos de sectores laborales estratégicos vulnerables que actualmente aún no son parte de aquellas.

Las estructuras tienen que permitir una mayor cobertura, expresión de la diversidad y facilitar y estimular la más amplia participación de las bases.

El eje central en este campo es el combate por la erradicación del trabajo precarizado/informalizado (ver Unidad 2) pero, en la medida que sigue existiendo, es necesario representarlos y organizarlos/sindicalizarlos.

Se necesita incorporar todo tipo de trabajadores/as, sin discriminación ni exclusión (para las

definiciones sobre algunos de estos colectivos (ver Unidad 2):

- Jóvenes y mujeres trabajadores/as
- Trabajadores/as en la economía informal, tanto los asalariados como los autónomos (incluyendo los trabajadores/as rurales)
- Trabajadores/as tercerizados
- Trabajadores/as migrantes
- Trabajadores/as autónomos formalizados

Al respecto, se han hecho considerables esfuerzos para incorporar a estos trabajadores/as, pero no han sido suficientes o no han tenido la eficacia necesaria para lograr el objetivo.

GTAS. Un año después (en abril 2009) en las oficinas de la OIT en Lima, CSA organizó una reunión sindical de alcance regional con organizaciones afiliadas a la CSA y otros invitados especiales, en la que se constituyó el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS).

El objetivo de la reunión fue:

1. difundir los lineamientos sobre Autoreforma Sindical.
2. socializar experiencias de las organizaciones afiliadas.
3. trabajar en la identificación de necesidades, iniciativas, experiencias y propuestas de innovación de las estructuras, funcionamiento y acción sindical en las Américas y en otros países, ejemplificando con el caso español.

La perspectiva utilizada por el Grupo es que la Autoreforma es un proceso progresivo, de mediano plazo, que no puede ser calendarizado ni impuesto a las organizaciones, sino que debe surgir de la conciencia de cada una sobre su ne-

cesidad.

En la Autoreforma Sindical, la formación tiene un papel clave. En ese sentido, la Secretaría de Política Sindical y Educación tomó el compromiso de elaborar materiales de formación para la difusión de los primeros debates y consensos del Grupo, y para retroalimentar esos resultados con nuevos aportes

El contenido que presenta aquí la Secretaría es provisorio, por encontrarse en proceso de debate, al que colaborará el propio desarrollo de las actividades formativas.



## Unidad 1

# El contexto económico y socio-político de la Autoreforma Sindical

# Unidad 1. El contexto económico y socio-político de la Autoreforma Sindical

En América Latina y Caribe, así como en otras partes del mundo, el sindicalismo enfrenta dificultades para desarrollar su accionar de manera plena, perdiendo fuerza y representatividad.

El escenario predominante es de no crecimiento, debilitamiento y hasta desaparición de sindicatos, con graves problemas de financiamiento.

## Existen factores “internos”:

- tendencia a la atomización y dispersión de las estructuras. En los últimos veinte años son más los países en que ha habido divisiones sindicales que aquellos en que ha habido fusiones.
- equivocadas prácticas en la conducción, derivadas de ciertos hábitos personales de los dirigentes, incluyendo caciquismo, cupularización, verticalismo, autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, e incluso corrupción.
- características inadecuadas de las estructuras
- problemas de financiamiento.

Pero ello sucede en el marco de “factores externos” que resultan fundamentales al momento de explicar estos problemas sindicales.

Estos factores son resultado del incesante crecimiento, en los últimos treinta años, de la glo-

balización económica y del enfoque neoliberal/neoconservador de la política económica, vinculado también a determinadas posiciones políticas en un sentido general.

Junto a ello, crece el protagonismo de las empresas multinacionales y del sector financiero

La crisis global desatada a fines del 2008 es una manifestación directa de las tensiones acumuladas durante este período. El cuadro general ha sido introducido por el módulo I.

El elemento en común de diversos cambios observados en este período es la búsqueda permanente de reducción de costos a lo interno de la empresa, con base en la consigna de la “flexibilización” productiva (y, junto a ello, laboral).

Esta flexibilización es justificada por sus promotores en términos de la necesidad de un incremento permanente de la competitividad (a través del aumento de la productividad), por el efecto de la mencionada globalización.

Ello se manifiesta tanto entre las empresas exportadoras, enfrentadas a la competencia de otras en el mismo mercado global, y las empresas para mercado interno, ante el peligro de que su producción sea reemplazada desde fuera por la importación de productos similares a los suyos, de menor costo.

Uno de los impactos sobre el sindicalismo es directo, derivado de, en algunos países, la tendencia de los empleadores (y gobiernos), a resistir que el sindicalismo se instale como una opción legítima de representación y de poder colectivo de los trabajadores/as en la sociedad.

Para ello, no solo se ha reformado el derecho sindical (por ejemplo, en materia de negociación colectiva) sino que también se han cambiado las normas del derecho individual, que es un “tiro por elevación” en la misma dirección.

#### **Algunas vías de flexibilización laboral son:**

- polifuncionalidad, con cambios en los puestos.
- redistribución de la jornada de trabajo, incluyendo reducción del tiempo de trabajo, mediante la modalidad de trabajo discontinuo
- incorporación a la remuneración de un componente variable, en función del rendimiento individual o grupal.
- introducción de la “temporalidad”, mediante contratos por obra o de duración determinada, tiempo parcial. De forma vinculada, frecuentemente sin reconocer relación laboral, se han difundido los contratos especiales para jóvenes (pasantías, prácticas no profesionales, formación, aprendizaje)

#### **Otras tendencias negativas en el uso del trabajo son:**

- más accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- deterioro de la participación laboral en la empresa.
- tendencia a la descentralización de la negociación colectiva, y una concentración de sus

contenidos en los aspectos exclusivamente salariales, dejando fijas (o incluso retrocediendo) las cláusulas sobre condiciones de trabajo. El peligro de que la reapertura de los convenios lleve a una baja en las condiciones anteriores, produce su no actualización.

Sobrevolando sobre todas estas manifestaciones, existe una clara discriminación de las mujeres y jóvenes trabajadores.

En el campo de las políticas laborales, los ministerios de trabajo están sujetos a procesos de “modernización”:

- menor fiscalización e incluso reducción de las condiciones exigidas al empleador.
- desestímulo de las huelgas mediante la exigencia de un largo trámite para considerarlas legales, lo que en ocasiones lleva a la prohibición de su desarrollo.
- obstaculización de la negociación colectiva.
- estabilización de los salarios mínimos en niveles muy bajos (en relación al costo de la canasta de consumo de los trabajadores/as), con lo que en lugar de actuar como “piso” de las remuneraciones, funcionan como “techo”. Cuando existen consejos tripartitos, se tiende a demorar su convocatoria, o directamente no se la hace. Existe una tendencia a flexibilizar el salario mínimo, como fomento de la microempresa. o actúan como “techo”. No siguen la evolución de los precios y su fijación está supeditada a las políticas de empleo o a topes del
- criminalización de la acción sindical, mediante el traslado de los conflictos laborales al ámbito civil de la justicia. También se retarda la justicia laboral, y se coloca en cabeza de los trabajado-

re/as los medios de defensa y prueba frente a lo/as jueces laborales y funcionario/as administrativo/as.

En el campo de la seguridad social, luego de las reformas privatizadoras del ciclo neoliberal, los evidentes malos resultados en términos de cobertura, costo y beneficios futuros ha llevado al detenimiento de nuevos proyectos nacionales en esa dirección, así como a un clima más dispuesto a la revisión parcial o total, que en algunos países ya se ha concretado. De todas formas, se mantienen también los problemas de diseño y de operación de los sistemas de reparto a cargo del Estado.

Pero el factor más importante y difundido es el impacto indirecto derivado de cambios en la organización de la producción, vinculados al cambio tecnológico.

El principal cambio productivo que afecta a los trabajadores/as es la “descentralización” productiva (“desconcentración”, “externalización”) en la órbita de la organización de la producción.

Con la descentralización, la empresa mantiene su unidad, pero da más autonomía a sus secciones, creando una división de trabajo por el cual cada una realiza una etapa del proceso de transformación.

A ello se agrega un “segundo paso” de descentralización: la Tercerización, de directo impacto en el trabajo, (ver Unidad 2)

En general, todos estos cambios estimulan el individualismo en las relaciones laborales, en-

frentando el instrumento de la solidaridad. Por lo tanto, perjudican a la organización sindical en su fundamento básico.

Unidad 2

# **Autoreforma Sindical hacia los Trabajadores/as Autónomos**

## Unidad 2: Autoreforma Sindical hacia los Trabajadores/as Autónomos

Tal como se ha señalado, la pérdida de calidad en el trabajo, especialmente cuando depende de relaciones laborales entre un trabajador y un empleador, suele identificarse con el término de “trabajo precarizado” o “trabajo desprotegido”. En ese sentido, el “trabajo decente” es la situación deseable, caracterizada por mejores condiciones, suficientes para garantizar un nivel de vida apropiado.

Dos de los conceptos más utilizados para reflejar esta pérdida de calidad y precariedad del trabajo son la “informalidad laboral” y la “tercerización laboral”, lo que recomienda efectuar una serie de precisiones sobre su significado, ya que existen diversas perspectivas al respecto.

### 2.1 Primer concepto: informalidad laboral

En los países en desarrollo, se observa una extendida presencia de lo que suele denominarse “economía informal”. La informalidad productiva es la no registración (total o parcial) de las empresas en las agencias públicas encargadas de la recaudación impositiva (incluyendo la seguridad social), y diversas regulaciones (laborales, medioambientales).

El corazón del problema de la economía informal está en las micro y pequeñas unidades económicas, entre las cuales un número considera-

ble solo permiten la sobrevivencia de su titular y su familia. Por lo tanto, el no registro puede deberse a que no se tienen recursos para costear su formalización.

En empresas medianas y grandes, la informalidad siempre es parcial, en el sentido de que con ese tamaño y nivel productivo es prácticamente imposible que estén totalmente fuera de la institucionalidad, lo que sólo se presentaría en casos de actividades delictivas.

Esta informalidad parcial en empresas de mayor tamaño puede referirse al campo laboral y concentrarse en formas de simulación de las relaciones, aprovechando situaciones legales ambiguas, que dejan un margen para estas acciones. Se ha utilizado la expresión “informalidad en la economía formal”.

Respecto del término informal, existe actualmente un debate sindical en América Latina y Caribe respecto de cuál es la mejor denominación al momento de realizar campañas de organización, sindicalización y representación amplia.

Muchos dirigentes consideran inadecuada la expresión “informal” cuando se aplica directamente a las personas (“trabajadores/as informales”), porque transmite involuntariamente un significado peyorativo y porque, al momen-

to de adoptarse instrumentos legales, resulta imprecisa e incluso contradictoria. Por ello, como se señaló antes, es preferible utilizar “trabajadores en la economía informal” (donde “en” es superior a “de”) o “trabajadores informalizados”.

En el caso de las unidades más pequeñas sin trabajo asalariado (aunque puede encontrarse ayuda familiar), se desempeñan los trabajadores/as autónomos (también denominados “independientes”, “autoempleados”, “autogenerados”, “por cuenta propia”, “no asalariados”, “no dependientes”).

Los trabajadores/as autónomos se encuentran en situaciones principalmente de comercio y servicios urbanas, utilizando lugares públicos -calles, plazas y mercados- de manera ambulante o en puestos semifijos, transportistas independientes, artesanos, prestadores de servicios personales y a los hogares).

Los campesinos caen en la misma categoría,

como productores y vendedores de sus productos en los mercados urbanos cercanos.

El trabajo autónomo puede clasificarse según dos diferenciaciones internas:

### 1. Según el tipo de empresa y relaciones de simulación:

<b>1.entre el “autónomo individual” y el “autónomo colectivo”</b>	Se reserva la segunda denominación para los que participan en unidades del “sector de economía del trabajo”, es decir las distintas formas de asociacionismo (cooperativas, mutuales, “empresas de trabajadores”).
<b>2. entre el autónomo plenos y el “semi-autónomo”,</b>	En el sentido de que la demanda por sus servicios o producción v proviene (total o principalmente) de la economía formal, los cuales pueden nuevamente estar registrados o no. Para este tipo de trabajador autónomo también se utilizan expresiones como “trabajador independiente-dependiente” o “trabajador autónomo económicamente dependiente”.

<b>3. entre el verdadero autónomo (pleno y semi) y el “falso autónomo”.</b>	Como ya se ha dicho, buena parte de la informalidad entre trabajadores autónomos proviene del comportamiento de empleadores que, buscando otra vez la baja de los costos del trabajo, simulan relaciones de dependencia como independientes “disfrazados”.
---	--

## 2. Según la calificación:

<b>1. de subsistencia</b>	Con baja calificación y pocos recursos. La informalidad es la más alta de las tres
<b>2. de “oficio”</b>	Calificación media La informalidad es intermedia
<b>3. profesionales</b>	Alta calificación La informalidad es la más baja

### 2.2 Segundo concepto: Tercerización Laboral

La tercerización productiva implica el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa.

Ello es el resultado de que la firma identifica una posición de su proceso de negocio que puede ser desempeñada más eficientemente por otra persona o entidad jurídica, lo que le permite concentrarse en lo que considera en la parte del negocio que considera más adecuado.

El objetivo es un ajuste permanente en el nivel de producción, en función de cambios instantáneos de la demanda, hacia la baja o hacia la alta.

La tercerización se refiere entonces a la aparición de un tercero, es decir, la nueva empresa (la “empresa periférica o auxiliar”), en relación con la empresa que externaliza (“empresa principal o usuaria”) y los trabajadores de ambas.

Las empresas han recurrido desde siempre a la tercerización, pero localizada solo en actividades periféricas de su giro, y no, como sucede ahora, en las actividades principales. En ese sentido, la tercerización ha sido “redescubierta”, para cambiar su función original, llevándola de un elemento secundario a otro central.

**Las actividades secundarias son de dos grandes tipos:**

- partes/componentes de productos.
- distribución, comercialización.
- servicios conexos: limpieza, vigilancia, transporte, portería, gestión administrativa, comunicación mediante centros de llamada, catering, comedor/cantina.

**Asimismo, otros elementos que se mencionan al momento de decidir la tercerización son:**

- especialización
- inmediatez
- exigencias de la coyuntura
- transitoriedad u ocasionalidad.

Se diferencia entre “tercerización interna” y “externa”, según sea realizada dentro o fuera de

la empresa principal.

La tercerización externa puede ser, a su vez, nacional o internacional. En este segundo caso, se utiliza la expresión “tercerización offshore” (también “Offshoring”), reflejando la tendencia a la formación de cadenas productivas globales.

En el plano del trabajo, la tercerización lleva a la coexistencia de dos tipos de trabajadores: los en “trabajadores directos” (“fijos”, “permanentes”, “centrales”, “de planta”), y los “trabajadores indirectos” (“periféricos”, “no efectivos”).

En un caso extremo, la tercerización lleva directamente, la simulación de trabajo autónomo por parte de las empresas, para obtener una reducción aun mayor de los costos laborales.

**Se diferencian dos formas jurídicas básicas de tercerización:**

- la “Contrata” (o “Subcontrata”), que puede proyectarse hacia una subcontratación “en cadena”, donde el contrato “base” (o “principal”) es el primero.
- la “Intermediación laboral” (o “Suministro de mano de obra temporal”)

Estas formas implican contratos civiles y comerciales entre las dos empresas, y contratos laborales para los trabajadores/as involucrados.

La contrata/subcontrata es tradicional en algunos sectores, claramente en la industria de la construcción, en la cual es común que la empresa constructora subcontrate a otras empresas especializadas parte de la obra (instalaciones eléctricas, sanitarias, elevadores, pintura, etc). Pero se ha extendido a otros sectores en

situaciones donde no es clara la existencia de una razón de especialización productiva que la justifique.

**Las siguientes son algunas de las áreas en que se aplica la tercerización:**

- Administración de personal: selección, contratación y terminación de contrato de personal, adiestramiento de personal, liquidación de haberes, prestaciones laborales, vacaciones, ausencias, enfermedades, licencias del personal, aguinaldo, gratificaciones y horas extras
- Otros sectores: gestión Inmobiliaria, seguridad, servicios económico-financieros, gestión de cobranzas, pólizas de seguros, control de calidad de materiales (inspección y ensayo de materiales), logística, transporte y distribución, comercio exterior, gestión y administración de stocks (incluyendo el seguimiento del stock del cliente, el reaprovisionamiento y seguimiento de la entrega por parte de los proveedores), inversiones en instalaciones (equipos y software), mantenimiento de las instalaciones, mantenimiento y calibración de equipo, sustitución y actualización (“up grade”) de equipos, adquisición, mantenimiento y control de insumos, agua, energía y teléfono

La intermediación laboral/suministro de mano de obra se centra en la cesión de trabajadores/as a la empresa demandante, que será el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo, la que determina sus tareas y supervisa su ejecución. La empresa demandante decide también si los trabajadores/as se desempeñarán en sus propios locales, junto al resto de trabajadores directos, o en otra parte.



Unidad 3

# Los Trabajadores en la Autoreforma Sindical

# Unidad 3: Los trabajadores en la Autoreforma Sindical

## 3.1 Empoderamiento de las Mujeres y los Jóvenes trabajadores/as

Este aspecto de la Autoreforma Sindical será tratado en detalle en el módulo IV. Por lo tanto, aquí se presentan solo los lineamientos más generales discutidos en el GTAS.

La Autoreforma Sindical dedica especial atención a mujeres y jóvenes trabajadores/as para empoderarlos como sujeto social y sindical, que tenga pleno ejercicio de sus derechos políticos, laborales y sociales.

Jóvenes y mujeres son discriminados en el mercado laboral, aunque el problema es más grave en estas últimas.

La organización entera debe transversalizarse en relación a jóvenes y mujeres, con el objetivo de dar facilidades reales para su incorporación y participación activa, tomando en cuenta sus necesidades e intereses y los problemas reales y cotidianos que les impiden o dificultan participar.

Las secretarías especializadas (en género y en juventud) son sólo uno de los instrumentos. Se necesita también desarrollar una acción afirmativa que requiere, entre otras cosas, de las cuotas de participación en las capacitaciones, eventos y direcciones en todos los niveles de las organizaciones.

En la negociación colectiva deben participar los jóvenes y mujeres tanto en su preparación y proceso de negociación para que exista una visión del todo y también para defender sus necesidades específicas.

En relación a los jóvenes:

- el movimiento sindical y la juventud trabajadora se necesitan mutuamente: ésta para potenciar sus capacidades reivindicativas y el sindicalismo para fortalecerse y responder desde una cultura organizativa que refleje las necesidades de toda la clase trabajadora actual.
- faltan metodologías atractivas para atraer a la juventud hacia el sindicalismo. En esa estrategia es clave el lenguaje a utilizar, el que debe ser adecuado.

## 3.2 Incorporación de colectivos atípicos de trabajadores/as

El punto de partida debe ser la organización de todos los trabajadores/as, definidos como aquellos que subsisten del trabajo, en cualquiera de sus formas.

Esta perspectiva:

- se identifica también con la utilización de una visión clasista y, a partir de ello, de defensa de la clase en su conjunto.

- se vincula a la superación de una cultura corporativista, y a la ruptura de la intervención estatal en la vida organizativa del sindicato a través de leyes y otras normas que actúan como una camisa de fuerza, impidiendo el ejercicio de la libertad sindical plena.

El convenio 87 de la OIT ayuda a esta estrategia, ya que plantea el derecho de la organización de todos los trabajadores/as. El hecho que no se utilice la expresión “sindicato” es una ventaja, porque habilita variadas formas.

El Recuadro 1 adjunto presenta un ejercicio de clasificación de los colectivos atípicos de trabajadores/as a contemplar desde la Autorefor-

ma Sindical. Se diferencian cinco situaciones: trabajadores/as dependientes en la economía formal, otros trabajadores/as dependientes, trabajadores/as autónomos, trabajadores/as pasivos y nuevos trabajadores, y otras personas en el plano poblacional/comunitario. No se consideran los micro y pequeños empleadores.

La siguiente es un ejercicio de subclasificación de las ocupaciones mayoritariamente femeninas, diferenciando situaciones que se realizan claramente en el hogar o fuera de éste, incluyendo también modalidades “mixtas”, en el sentido de que pueden seguir una u otra modalidad..

Trabajo en el hogar	Situaciones mixtas	Trabajo fuera del hogar (tercerizado)
1. Amas de casa 2. Trabajadoras remuneradas en el hogar 3. Trabajadoras a domicilio 4. Trabajadoras de Telework 5. Trabajadoras en tareas socialmente útiles 6. Organizaciones comunitarias	1. Trabajadoras en la economía informal 2. Promotoras de Venta directa 3. Peluqueras 4. Lavanderas 5. Trabajadoras sexuales	1. Trabajadoras en Centros de llamada 2. Promotoras en grandes tiendas y supermercados 3. Trabajadoras en zonas francas

## Recuadro 1. Colectivos de trabajadores/as atípicos a ser incorporados por la Autoreforma Sindical

### I. Trabajadores/as Dependientes en la Economía Formal

1. Trabajadores/as Temporalizados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores/as con contratos a tiempo parcial</li> <li>- Trabajadores/as con contratos por tiempo determinado.</li> <li>- Trabajadores/as jóvenes con contratos-aprendizaje, o trabajo-formación.</li> <li>- Trabajadores/as a domicilio</li> </ul>
2. Trabajadores/as Tercerizados	<p>Trabajadores/as en empresas de subcontrata y de intermediación y suministro de mano de obra, en que se presentan relaciones laborales triangulares.</p> <p>Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados.</p>
3. Trabajadores/as en Zonas Francas	En algunos países, se desestimula o impide la organización de estos trabajadores/as, mediante acciones antisindicales de las empresas o normas legales internas al área, como factor promocional.
4. Trabajadores/as en filiales de Empresas Multinacionales con estrategias globales de desestímulo a la sindicalización	Es el caso paradigmático de Wal Mart, donde los jóvenes repositores de mercancías en las góndolas deben firmar contratos privados que los comprometen a la no sindicalización.

### II. Trabajadores/es Dependientes en otras situaciones

1. Trabajadores/as en microempresas	En empresas muy pequeñas, la no sindicalización deriva de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- costumbres, dada la relación horizontal con el empleador;</li> <li>- abusos del titular, aprovechando la escasa visibilidad exterior de la unidad;</li> <li>- criterios legales, por los cuales se establece un número mínimo de trabajadores (entre 10 y 40) para autorizar la creación de un sindicato de empresa.</li> </ul>
2. Trabajadores/as del hogar.	Son trabajadores/as generalmente normados a través de regímenes especiales, que establecen condiciones en términos de duración de la jornada, que llevan a derechos subestándar.
3. Trabajadores/as estatales a quienes no se les permite la sindicalización	Es el caso de los trabajadores de las fuerzas armadas y de seguridad.
4. Trabajadores/as paraestatales	Se refiere a beneficiarios de programas de ingreso universal, o programas de trabajo socialmente útil, como las "madres comunitarias".
5. Trabajadores/as no considerados dependientes	Es el caso: <ul style="list-style-type: none"> <li>- del trabajo de promoción de productos mediante "venta directa" o "casa a casa"</li> <li>- de "voluntarios" en ongs y fundaciones sin fines de lucro.</li> </ul>

### III. Trabajadores Autónomos

1. Trabajadores/as en la pequeña producción urbana y rural	- cuentapropistas unipersonales o titulares de unidades familiares urbanas. - artesanos urbanos y rurales - campesinos
2. Profesionales	Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes. Incluye situaciones de “falsos autónomos”.
3. Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad.	- recicladores de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas) - trabajadores de juegos de azar - trabajadores/as sexuales Se excluye situaciones directamente delictivas.

### IV. “Trabajadores Pasivos” y “Nuevos Trabajadores”

1. Adultos mayores que ya no trabajan	En situación de jubilación o pensión.
2. Jóvenes en búsqueda de su primer trabajo	

### V. Otros Grupos Poblacionales

1. Colectivos no laborales agrupados según base territorial	Organizaciones sociales, culturales, de ayuda mutua. Organizaciones étnicas o de minorías. Organizaciones de estudiantes.
2. Otros colectivos no laborales	Organizaciones de “usuarios” y “consumidores”
3. Amas de casa	En realidad, son trabajadoras del hogar no remuneradas



Unidad 4

# Las estructuras en la Autoreforma Sindical

# Unidad 4: Las estructuras en la Autoreforma Sindical

## 1. Democracia y transparencia interna

Incluye aspectos como:

- participación plena en los congresos y acciones intercongresales.
- cumplimiento de las decisiones congresales y otros acuerdos.
- representación adecuada de las líneas políticas minoritarias.
- debate interno periódico.
- publicidad permanente de las acciones, con un sistema informativo de “arriba-abajo! Y de “abajo-arriba”, mediante medios virtuales propios y externos, ruedas de prensa, tribunas, asambleas. Esta línea se relaciona con la comunicación “externa”, que se trata más adelante.
- introducción de un criterio de rotación en la dirigencia
  - incompatibilidad entre cargos directivos sindicales y cargos políticos.

## 2. Autofinanciamiento

Es necesario garantizar el autosostenimiento financiero de la organización sindical, con base en el aporte de las organizaciones miembro.

El autofinanciamiento es una garantía básica para la Autonomía Sindical (ver Unidad 5)

Este puede ser un objetivo a alcanzar progresivamente en el tiempo, estableciéndose metas parciales.

Un aspecto importante del autofinanciamiento es la centralización de las finanzas, para que la parte de la cuota que el estatuto le garantiza a la Central/Confederación desde sus organizaciones miembro, llegue efectivamente, y no se quede en escalones organizativos menores.

Es fundamental una política de presupuestos anuales, donde se contemplan los ingresos por cuotas de afiliados (en % del presupuesto).

Además del “descuento en nómina”, que se aplica a las grandes empresas y a la administración pública, puede fomentarse la “domiciliación bancaria” de los otros afiliados.

Puede ser adecuado un criterio de cuotas diferentes para atender a la situación particular de colectivos atípicos (autónomos, tercerizados). Ello puede incluir el pago por períodos mayores al mes.

Conviene establecer un “fondo de solidaridad” para emergencia o problemas en algunas organizaciones de la Central/Confederación.

### 3. Unidad y coordinación sindical

En el sindicalismo de varios países, se observa una tendencia a la dispersión (incluyendo fracturas) a nivel de las centrales/confederaciones nacionales, que reduce entonces la capacidad de acción. Se necesita promover el proceso contrario, incluyendo la concentración, mediante fusiones.

Una fórmula intermedia que tiene el mismo efecto positivo es la creación de “coordinadoras” y “frentes”, con unidad de acción.

### 4. Agrupamiento sectorial

Otra estrategia clave para la mayor concentración, aplicada a nivel interno, es la creación de estructuras sectoriales de mayor grado, agrupando organizaciones de empresa ya existentes.

Estas estructuras funcionan como lugar de encuentro y articulación entre los sindicatos de empresa, con el criterio del común sector económico/rama de actividad.

Es claro que estas estructuras permiten concentrar directamente a nuevos sindicatos de empresa que se creen en el futuro.

Estas estructuras se suelen denominar:

- “federaciones” sectoriales
- “confederaciones” sectoriales
- • “secciones”
- “sindicatos nacionales”

En el desarrollo de esta política es esencial tener en claro que el contraste entre centralización y descentralización es un falso dilema, ya que el sindicato por empresa es el que realmente permite la acción sindical en el lugar de trabajo.

Una estrategia que puede ayudar, según las circunstancias y países, a la estrategia de agrupamiento sectorial (así como la territorial, ver próximo punto) es la afiliación directa de las personas a la central/confederación, para su inmediata derivación a la estructura sectorial que le corresponde, dada su inserción laboral.

Esta estrategia también:

- permite mantener la afiliación aun en caso de cambio de trabajo o en situación de desempleo.
- se ha aplicado a la concentración de trabajadores/as autónomos y de jubilados/as y pensionados/as.

### 5. Agrupamiento territorial

En la misma perspectiva que el agrupamiento sectorial, esta estrategia se aplica en función de espacios geográficas, para integrar a trabajadores/as allí residentes que tienen características que dificultan la sindicalización: autónomos, tercerizados, temporalizados, en micro y pequeñas empresas.

La base territorial dependerá de la organización administrativa de cada país, pudiendo ser regional, provincial, interdepartamental, departamental.

Las funciones de estas estructuras son complementarias de los agrupamientos sectoriales a nivel nacional.

Por ejemplo, en el plano de la negociación colectiva, pueden colaborar con que los acuerdos alcanzados por sector a nivel nacional contengan también a los trabajadores/as de las microempresas.

Asimismo, el agrupamiento territorial puede permitir que la estrategia sociopolítica nacional incluya manifestaciones territoriales sobre problemas específicos.

### 6. Negociación colectiva

La negociación colectiva es la principal acción sindical directa, y por ello elemento clave de la Autoreforma Sindical, con una triple función:

- desarrollar una efectiva articulación entre la negociación por empresa y sector/rama de actividad a nivel nacional y regional, pudiendo alcanzarse incluso “acuerdos-marco” intersectoriales.
- incorporar, además de la remuneración y las condiciones de trabajo, otros temas como la formación profesional en la empresa (o en sistemas de capacitación duales), los trabajadores/tercerizados, articulación con el grupo económico nacional o la casa matriz (si se trata de una transnacional), etc.

La negociación colectiva es también un elemento estratégico del trabajo sindical hacia los colectivos atípicos de la Autoreforma Sindical,

aún cuando estos sean trabajadores/as autónomos en espacios públicos. Para ello es necesario ampliar el concepto de “lugar de trabajo” y el concepto de “empleador”, para que los gobiernos locales sean visualizados como tales (un “cuasi-empleador”). El derecho administrativo que rige el funcionamiento de las ciudades, por lo tanto, puede considerarse que incluye un “cuasi-derecho laboral”, llevando entonces a negociaciones entre las dos partes, hacia un “cuasi-convenio colectivo”.

En la mayor parte de los países, esta línea de la Autoreforma Sindical requiere ser complementada por otra sociopolítica, para que se apunte a una legislación de promoción, soporte o apoyo a la contratación colectiva.

### 7. Estructuras en la gran empresa formal

Los empresarios no terminan de aceptar un papel amplio de los sindicatos y representantes de los trabajadores/as en la empresa, buscando limitarlo generalmente a la negociación de los convenios colectivos.

El tema de fondo es que los trabajadores/as son parte de la empresa. Las relaciones sociales son el elemento sin el cual la empresa no existe, porque quedaría limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción

En un plano básico, este enfoque lleva a la creación de áreas sobre higiene y seguridad en el trabajo. En su desarrollo, apunta a formas de cogestión.

## 8. Estructuras funcionales

Es el instrumento organizativo que permite focalizar las tareas sindicales en relación a determinados temas, tanto para la acción directa como para la sociopolítica. que son parte de la agenda sociopolítica.

En la experiencia regional, se encuentran distintas denominaciones y grados de responsabilidad:

- Secretarías
- Departamentos
- Direcciones
- Grupos de trabajo

También se ha utilizado el formato de la “Casa”, para aplicarse a determinados colectivos laborales (mujeres, trabajadores/as en la economía informal).

Esta estrategia es un instrumento para desarrollar aspectos de la Autoreforma Sindical como los que se mencionan en la siguiente unidad.



Unidad 5

# Temas específicos para estructuras funcionales

# Unidad 5. Temas específicos para estructuras funcionales

## 1. Sindicalismo Social

En este capítulo, al que también se denomina “sindicalismo de servicios”, el sindicalismo ofrece a sus afiliados, además de los servicios directamente vinculados a sus tareas reivindicativas tradicionales (por ejemplo, la asesoría legal), otras prestaciones como:

- protección a la salud y vinculados (guarderías infantiles, servicios funerarios, acceso a medicamentos genéricos), Incluyendo regímenes voluntarios/complementarios de seguridad social.
- suministro de gas y electricidad más baratos.
- servicios financieros de créditos y de seguros.
- educación
- ocio y cultura
- vivienda

Incluso algunas centrales han experimentado con la oferta de tarjetas sindicales de descuentos en empresas que prestan algunos de estos servicios.

Un capítulo especialmente importante de esta línea estratégica es el que se aplica a los trabajadores/as autónomos en la economía informal, mediante la autogeneración de recursos (“tandas” y aportes a mutuas, en ocasiones con financiamiento adicional del propio sindicato) y

asociaciones especiales con el sistema nacional de seguridad social.

Existe un caso nacional (Argentina, a través de las obras sociales sindicales) en que el sindicalismo directamente es corresponsable de la provisión de salud a los trabajadores afiliados y sus familias.

En el plano sociopolítico, el sindicalismo de la región ha alcanzado un consenso alrededor de la posición a tomar en relación a las políticas estatales de seguridad social (Recuadro 1)

## Recuadro 1. Estrategia sociopolítica en Seguridad y Protección social

- Taller Regional “Fortalecimiento de Redes Sindicales en materia de Protección Social en América Latina”, Lima, marzo 2009, Proyecto SSOS -Seguridad Social para Organizaciones Sindicales de la OIT.

XII Encuentro internacional ISCOD-UGT-CSA “Trabajo y Seguridad Social en América Latina”, Madrid, abril 2009.

### Encuadre general

- El Estado debe ser garante, gestor y administrador de los Sistemas de Seguridad Social, desarrollando las políticas de Protección Social, que los complementen, garantizando una adecuada participación de los trabajadores. En tal sentido, reafirmamos el contenido de la Plataforma Laboral de las Américas (PLA), acordada por el sindicalismo de la región, y que fuera presentada ante la IV Cumbre de las Américas (Mar del Plata, noviembre 2005). En esta PLA se llama a participar en la construcción de un modelo de Seguridad Social integral, solidario, redistributivo, universal y con la responsabilidad del Estado que equilibre la sociedad con las garantías de protección a todas las trabajadoras y los trabajadores con independencia de la forma de inserción laboral o de su localización geográfica, así como del origen nacional y que sienta las bases del modelo de sociedad que todos nos merecemos.

- El Convenio 102, en tanto norma mínima de Seguridad Social, es el referente normativo internacional, al establecer criterios y reglas claras para la cobertura de las nueve contingencias de la Seguridad Social: Asistencia Médica, Enfermedad, Desempleo, Vejez, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Asignaciones Familiares, Maternidad, Invalidez y Viudez. También se ratifica la plena vigencia de la Resolución de la 89ª Conferencia de 2001, relativa a la Seguridad Social.

### Trabajadores/as en la economía informal

- En ALC, además de diversos problemas a resolver en términos de calidad de prestaciones y la propia gestión del Sistema, el problema estructural que urge enfrentar es la ampliación de la cobertura de pensiones y de salud para el gran número de trabajadores no registrados.

- En primer lugar, se necesita modificar la situación referida al no registro de relaciones de dependencia, habitualmente denominado empleo precario, en empresas formales, incluyendo aquellas simuladas como autónomas en relaciones tercerizadas. Las instituciones públicas y las organizaciones sindicales deben ejecutar procesos de fiscalización para detectar la evasión en las aportaciones, aplicar sanciones y recuperar los recursos provisionales, planteando acciones

penales en contra de los empleadores por el delito de fraude de recursos públicos.

- El segundo y mayor problema que se presenta en la región es el no registro de los/as trabajadores/as autónomos, que debe encararse mediante regímenes contributivos y no contributivos adecuados a sus particularidades e ingresos, integrado en un sistema solidario que garantice una cobertura mínima. Ello requiere políticas fiscales que graven fundamentalmente las ganancias y el patrimonio, con énfasis en los capitales financieros de carácter rentista y especulativo, reduciendo el peso de los impuestos indirectos sobre el consumo, en especial el de bienes y servicios básicos

Como parte de este campo, el sindicalismo también ha creado organizaciones productivas encuadradas en lo que se denomina “sector de economía del trabajo” o “sector social de la economía”, bajo formas asociativas (cooperativas, mutuales, “empresas de trabajadores”).

### 2. Sindicalismo Comunitario

Este enfoque, también denominado “sindicalismo ciudadano”, pone el foco en las relaciones sindicales con otras organizaciones de la sociedad civil, mediante alianzas o coaliciones, que se proyectan así hacia el conjunto de la población.

Se parte de que los sindicalistas no son sólo trabajadores sino también consumidores, y miembros de la comunidad (“vecino”), de grupos religiosos y de partidos políticos, aun cuando el modelo tradicional de sindicalismo se ha centrado en el primer aspectos, descuidando

los otros.

rol de trabajador, descuidando otros aspectos de ese mismo trabajador, como ciudadano, consumidor y vecino, ocupándose de las necesidades de la vida cotidiana y en la relación con el Estado. Para ello, se reconoce que los sindicatos no pueden funcionar de manera aislada, sino que deben incluir a organizaciones comunitarias en sus luchas, desarrollando campañas informativas a la opinión pública.

Ha sido destacada por la OIT en su defensa de la Resolución sobre Trabajo Decente y Economía Informal (del 2002), mencionando el antecedente del sindicalismo de América del Norte (especialmente el de EEUU), donde existe una importante tradición que se remonta al siglo XIX (los “Caballeros del Trabajo” –Knights of Labour–), aplicada a coaliciones con organizaciones de inmigrantes, tercera edad, mujeres, medio ambiente, derechos civiles, religiones, para

organizar acciones comunes alrededor de los problemas relacionados con el lugar de trabajo.

Actualmente (desde 2003), la central norteamericana utiliza el programa “Working Americans”, que afilia a quienes quieren hacer algo para mejorar su situación laboral, pero no tienen posibilidad de afiliarse a un sindicato en el corto plazo, por el tipo de leyes e instituciones laborales vigentes. Proporciona servicios legales, educativos y de salud. Permite al sindicalismo tener un apoyo adicional en sus campañas y conocer a los trabajadores no sindicalizados.

En el enfoque norteamericano, el sindicalismo comunitario permite complementar los esfuerzos de representación y sindicalización de trabajadores/as en sectores y empresas que presentan dificultades para ello. En tal sentido, estas alianzas son un paso preparatorio de efectivas incorporaciones a la estructura sindical, incluyendo aquellos de características atípicas que promueve la Autoreforma Sindical.

Las acciones están diseñadas para incrementar el apoyo del público, movilizándolo un gran número de seguidores en manifestaciones públicas de protestas, quejas y boicots, ejerciendo presión sobre los empleadores, hasta que no tenga alternativa a la negociación, y tenga dificultades para las contrataciones sustitutas de trabajadores no vinculados al movimiento.

Existe también un claro vínculo entre la estrategia del Sindicalismo Comunitario y el Sindicalismo Social, en la medida que éste suele abrir el acceso de los servicios sociales brindados por el sindicalismo a sectores más amplios de la socie-

dad, residente en las cercanías.

### 3. Pensamiento propio

El desarrollo de la Autoreforma Sindical debe junto a la elaboración de pensamiento propio en materia estratégica, incluyendo la evaluación de lo ya avanzado y el conocimiento de “modelos” tomados de la experiencia comparada.

En este aspecto, se presenta otro elemento importante: la relación con los intelectuales

### 4. Comunicación sindical externa

La comunicación externa es parte de la agenda de la Autoreforma Sindical, no vista solo como una herramienta sino como parte central de la estrategia sindical, requiriendo estructuras específicas.

Uno de los problemas a resolver por esta vía es que una buena parte de la población identifica al sindicalismo con “problemas” y “conflictos”, por ejemplo un paro de transporte o de otros servicios esenciales.

La comunicación es entonces el instrumento de que dispone el sindicalismo para aumentar su “credibilidad social”.

La forma de comunicación es parte de la identidad sindical. Por lo tanto, la cuestión a encarar es “cómo queremos que nos vean”.

También hay que tener en cuenta principios como el de “quien no comunica no existe”, y

“no hay que dejar nuestra imagen en manos de otros, porque estos nos miran como quieren”.

Además, la comunicación es clave para:

- alcanzar estrategias de alianzas del sindicalismo con otros sectores, y para visibilizarlas después.
- llegar a sectores de trabajadores dispersos y no organizados, con lo que se convierte en un elemento clave de la estrategia de Autoreforma Sindical en ese campo.

En relación a este segundo punto, las formas de comunicación tienen que estar ajustadas a quienes se dirige, registrando hechos como, por ejemplo, que entre los jóvenes los mensajes de texto son la vía de organización y movilización colectiva para asistir al concierto de una banda. En este sentido, es clave la utilización de la comunicación virtual (mediante “cyber campañas”), reconociendo que el instrumento de vinculación con el sindicato es directamente un aspecto central de la cultura juvenil.

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

### 5. Internacionalismo sindical

La política internacional está en el corazón de los nuevos desafíos del sindicalismo.

Los cambios en el plano internacional llevan a la interdependencia entre países, gobiernos, pueblos y organizaciones sociales.

No se puede seguir reproduciendo la lógica del nacionalismo tradicional.

El concepto de soberanía está en cuestión:

- las empresas transnacionales se independizan de las regulaciones de los países de sus casas matrices.
- los acuerdos de libre comercio e inversión que firman los gobiernos implican una cesión relativa de soberanía, generalmente desde una posición de debilidad.
- aunque en un grado menor, los procesos de integración subregional y regional por los que opta el sindicalismo, también presentan este elemento..

No se puede reproducir la lógica del nacionalismo tradicional.

Se necesita entonces repensar y revalorizar la política internacional desde el sindicalismo.

Las Centrales/Confederaciones han creado estructuras funcionales de “relaciones internacionales”, pero estas requieren un cambio de enfoque, desarrollando la idea de la transversalidad del tema.

Lo internacional ya casi es parte de la naturaleza del sindicalismo, con lo que no es apropiado hablar de “relaciones”, como se lo hace con el formato de “secretarías de relaciones internacionales”. Se necesita cambiar el nombre del área, y desarrollar la idea de “secretarías transversales”

Otra línea estratégica clave de la Autoreforma



Sindical es profundizar la relación entre las Centrales/Confederaciones y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), especialmente en relación al tema de las empresas mundiales, así como de negociación colectiva supranacional.

Un ejemplo de Autoreforma Sindical en el campo internacional es el descrito en la Unidad 3 del módulo IV, referido a trabajadores/as tercerizados.

## PREGUNTAS PARA TRABAJO DE FORMACION

1. Cuales problemas “internos” destacarías como los más importantes en el sindicalismo de tu país?

Desarrolla la pregunta tomando como referencia los problemas mencionados en la Cartilla y agrega los que consideres necesario.

2. Cuales problemas “externos” del sindicalismo se manifiestan con mayor gravedad en la economía y la política de tu país, afectando a los trabajadores?

Desarrolla la pregunta tomando como referencia los problemas mencionados en la Cartilla y agrega los que consideres necesario.

3. Cuales estructuras para la autoreforma sindical se utilizan en tu Central/Confederación?

4. Cuales estrategias organizativas para la autoreforma sindical se utilizan en tu Central/Confederación?.

5. Como balance final, en que lapso piensas que tu Central/Confederación podría alcanzar resultados importantes de Autoreforma Sindical? Cuales de sus elementos podrían tener un desarrollo en el corto, mediano y largo plazo?

