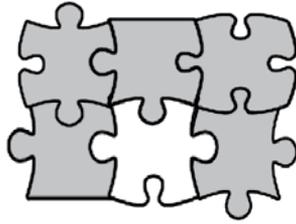


Con el apoyo
del Proyecto
FSAL

PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS

Avances del Grupo
de Trabajo sobre
Autoreforma Sindical
(GTAS) en 2009





**PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL
EN LAS AMÉRICAS**

**Avances del Grupo de Trabajo
sobre Autoreforma Sindical (GTAS) en 2009**



ITUC CSI IGB

Secretariado Ejecutivo CSA

Presidenta

Linda Chávez-Thompson
Estados Unidos

Presidente Adjunto

Julio Roberto Gomez Esguerra
Colombia

Secretario General

Víctor Báez Mosqueira
Paraguay

Secretaria de Política Sindical y Educación

Amanda C. Villatoro
El Salvador

Secretario de Políticas Sociales

Laerte Teixeira Costa
Brasil

Secretario de Política Económica y
Desarrollo Sostenible

Rafael Freire
Brasil

Equipo de la Publicación:

Coordinación, Revisión y Redacción
Alvaro Orsatti - CSA

Traducción

Norma Sánchez Paredes

Capa, proyecto gráfico y diagramación

Yvonne Sarué

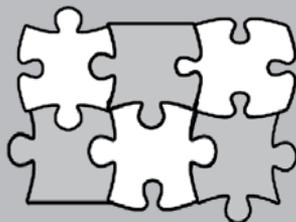
Sede CSA:

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 apoyo del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT



**PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL
EN LAS AMÉRICAS**

Avances del Grupo de Trabajo
sobre Autoreforma Sindical (GTAS) en 2009

ÍNDICE

Presentación

1. Victor Baez Mosqueira, Secretario General de CSA	8
2. Dan Cunniah, Director de ACTRAV, Oficina de Actividades para los Trabajadores	10

I. Documentos OIT

3. Aportes del Director General en la Reunión Tripartita de Alto Nivel sobre la Negociación Colectiva (Ginebra, noviembre 2009): Juan Somavía, Director General	14
4. Autoreforma sindical y Negociación Colectiva Anna Biondi, Subdirectora de ACTRAV, Oficina de Actividades para los Trabajadores	18

II. Documentos GTAS

5. Plan de Acción CSA 2008-2012	22
6. Documento síntesis de las Reuniones I y II	25
7. Prioridades y estrategias 2010	34
8. Estructura sindical y negocial: buscando mejorar la cobertura y eficacia de la tutela colectiva Alfredo Villavicencio Ríos	39
9. Estrategia sindical hacia los trabajadores tercerizados Oscar Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti	47
10. Organización de trabajadores/as migrantes CSA	61
11. Organización de trabajadoras del hogar CSA	74

III. Experiencias en el Area Andina

12. Experiencias en Autoreforma de las organizaciones sindicales andinas CCSA, Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas	88
13. Jóvenes y Mujeres en la Autoreforma sindical en el Perú CGTP, Confederación General de Trabajadores del Perú Carlos Mejía	96
14. La Autoreforma sindical en Colombia CGT, Confederación General de Trabajadores, Colombia Jorge Rico	102
15. Los esfuerzos del sindicalismo colombiano por autoreformarse Luis Norberto Ríos Navarro, ENS, Escuela Nacional Sindical	105

IV. Experiencias en Cono Sur

16. Autoreforma y Libertad Sindical en Argentina

CTA, Central de Trabajadores de la Argentina

Guillermo Gianibelli y Horacio Meguira, por el Observatorio de Derecho Social (ODS) 112

17. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento a precarização do trabalho

CUT, Central Unica dos Trabalhadores, Brasil

Denise Motta Dau 124

18. La sindicalización en Chile

CUT, Central Unitaria de Trabajadores, Chile

Rodrigo Vazquez Silva 138

19. La negociación colectiva en Uruguay 2005-2008

Graciela Mazzuchi

142

V. Experiencias en Centroamérica y Caribe

20. Hacia la unidad orgánica entre la CSACC y la CCT

CSACC, Coordinadora Sindical de América Central y el Caribe

Rodrigo Aguilar 150

21. Estrategia de desarrollo de los trabajadores por cuenta propia en Nicaragua

FNT, Frente Nacional de Trabajadores, Nicaragua

Adrián Martínez Rodríguez 152

22. Autoreforma sindical y trabajadores/as migrantes en la República Dominicana

CNUS, Confederación Nacional de Unidad Sindical, Rep. Dominicana

Eulogia Familia 157

VI. Federaciones Sindicales Internacionales

23. Estructura de las Federaciones Sindicales Internacionales

162

VIII. Experiencias Extrarregionales

24. La “experiencia española” de Autoreforma Sindical desde la UGT

Unión General de Trabajadores, España

José Manzanares, ISCOD, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo 172

25. Organización y sindicalización en la Autoreforma. Reflexiones y la experiencia de CC.OO

Comisiones Obreras, España

Laureano Cuerdo 180

26. Experiencias para compartir. Pensando en algunos de los subejos de la Autoreforma sindical

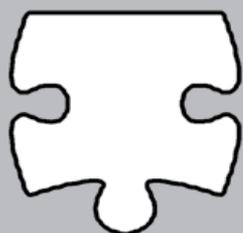
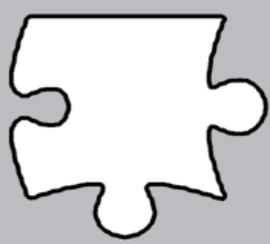
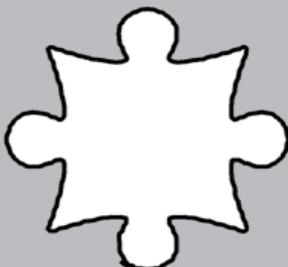
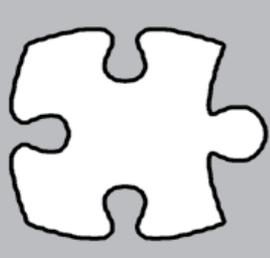
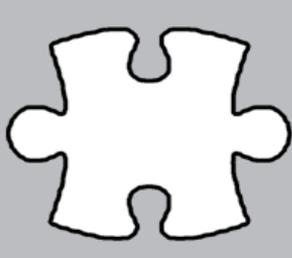
AFL-CIO, American Federation of Labour – Congress of Industrial Organizations /Federación Americana de Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales

Solidarity Center 184

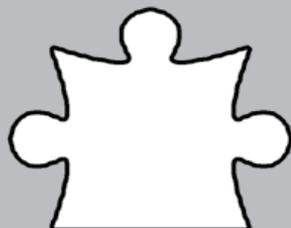
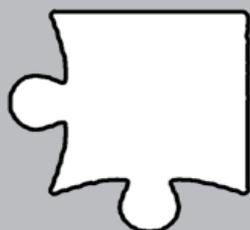
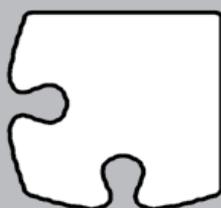
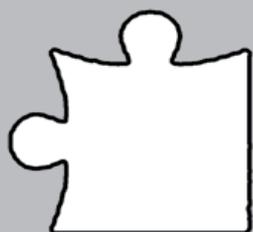
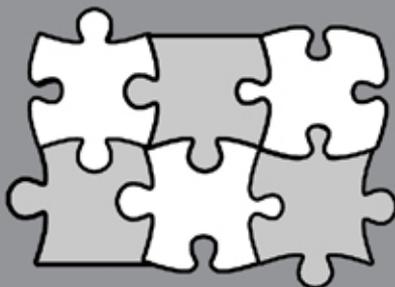
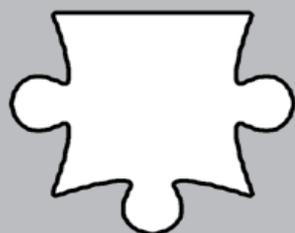
27. Un único y gran sindicato

LO Dinamarca, Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F)

Paul Eric Skov Christensen 186



PRESENTACIÓN



PROLOGO



Victor Baez Mosqueira,
Secretario General de la CSA

En su congreso fundador, la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas)¹ aprobó un Programa de Acción que incluía “el irrestricto respeto por la libertad de sindicalización/organización y negociación colectiva, como elementos indispensables de una democracia real y de la vigencia de los derechos básicos de los trabajadores”.

Este párrafo implicaba, también, la apertura a un lineamiento específico denominado “Autoreforma Sindical” (con el agregado: “para la Inclusión y la Defensa de todos los Trabajadores en las Américas”). Su contenido afirmaba que “el carácter y funcionamiento de la globalización neoliberal son causas de fondo y contextuales para los actuales problemas de la existencia y el accionar sindical...El neoliberalismo ha entablado una dura batalla por ganar la hegemonía ideológica y cultural en la sociedad y, por ello, sigue intentando destruir las organizaciones sindicales existentes, impedir la creación de nuevas y desprestigiar al sindicalismo como opción legítima para los trabajadores y la sociedad”.

En este contexto, se ponía centro en la informalidad y precariedad, aclarándose que (aunque) “combatimos su erradicación,

siguen existiendo” (por lo cual) la organización y lucha de los trabajadores de esos sectores es imprescindible para el logro de ese objetivo”.

Por ello, el Congreso encomendó a la CSA y a sus afiliadas a que se “comprometan a una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical ...(para lo que) se requiere una revisión de las estructuras para que se adecuen a los principios y a los objetivos de la lucha, permitiendo una mayor cobertura, expresión de la diversidad.... toda exclusión y discriminación deben ser eliminadas.... los problemas e intereses de los nuevos sectores deben ser temas de interés sindical.... en especial, la autoreforma debe posibilitar la inclusión de los nuevos sujetos en la organización sindical... la organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas”². En este marco, se destacaba como un elemento clave el componente referido a los jóvenes y mujeres trabajadoras. Asimismo, se consideraba a la formación sindical “la piedra angular sobre la que descansan los principios, objetivos y militancia sindical” y, por lo tanto, instrumento central en este proceso organizativo.

1 La CSA fue creada en marzo del 2008, en la ciudad de Panamá, como parte un proceso más amplio a nivel global, expresado en la CSI (Confederación Sindical Internacional) (ITUC, International Trade Union Confederation), fundada un año y medio antes (Viena, noviembre 2006). Esta iniciativa surgió de un acuerdo previo entre la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y la CMT (Confederación Mundial de Trabajadores), que incluyó la convocatoria a organizaciones no alineadas en esas dos estructuras.

2 Esta perspectiva coincidía con los lineamientos generales de la CSI, cuyo plan de acción del 2006 también destacó el eje “Organizar-Sindicalizar”. Al año siguiente, CSI aprobó una resolución definiendo programas especiales de acción, uno de los cuales es sobre economía informal, con igual perspectiva centrada en la organización. En el 2008, CSI lanzó también la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (JMTD, 7 de octubre), incluyendo entre sus dimensiones la “Solidaridad”, entendida como “asistencia a los sindicatos para su trabajo de organización de trabajadores en trabajo informal, no protegido y formal”.



También se incluía un plano directamente ligado con la dirigencia sindical, al mencionar lo “inadecuado de ciertas prácticas y hábitos personales de los dirigentes, incluyendo caciquismo y cupularización, verticalismo y autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, divisiones y corrupción sindical”.

Este libro presenta los desarrollos realizados durante 2009 en este campo por la CSA junto a un conjunto de organizaciones sindicales afiliadas y fraternales desde el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS).

Este grupo fue creado en abril de ese año en el marco de una reunión realizada en la oficina regional de OIT en Lima, con el apoyo del proyecto FSAL (Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina), ejecutado en el marco de ACTRAV3. Este encuentro fue continuado en noviembre por otro similar (así como varios otros nacionales y subregionales), en que se sistematizaron las evaluaciones resultantes de las actividades previas, se discutió en detalle la propuesta de ejes de la Autoreforma, y se adoptaron decisiones sobre el plan de trabajo para 2010.

Las centrales y confederaciones nacionales participantes han sido: CGT y CTA de Argentina, CUT, Forca Sindical y UGT de Brasil, CLC de Canadá, CGT, CTC y CUT de Colombia, CUT Chile, AFL-CIO (a través del Solidarity Center), de EEUU, CGT y CUTH de Honduras, CTM de México, CGTP y CUT de Perú, CST y FNT de Nicaragua, CASC y CNUS de República Dominicana, PIT-CNT de Uruguay, y ASI y CTV de Venezuela. También han acompañado este proceso desde la región las coordinadoras sindicales andina y conosureña (CCSA y CCSCS), las federaciones sindicales internacionales ICEM, ICM y UNI Américas, y ENS e INES de Colombia. Desde el sindicalismo internacional, CCOO y UGT de España son parte del Grupo, en tanto contrapartes de la cooperación española promotora del FSAL, habiéndose contado también con la participación de FES de Alemania y FNV de Holanda.

En verdad, existe un proceso previo de Autoreforma desde varias organizaciones nacionales, en el sentido de, en los casos de organizaciones ya existentes, plantear importantes reformas estatutarias. Es asimilable también la situación en que una nueva central directamente incluye en su diseño un conjunto de elementos novedosos. En este sentido, el objetivo de la Autoreforma es sistematizar lo ya avanzado y “devolverlo” a las propias organizaciones, para colaborar en el avance del proceso.

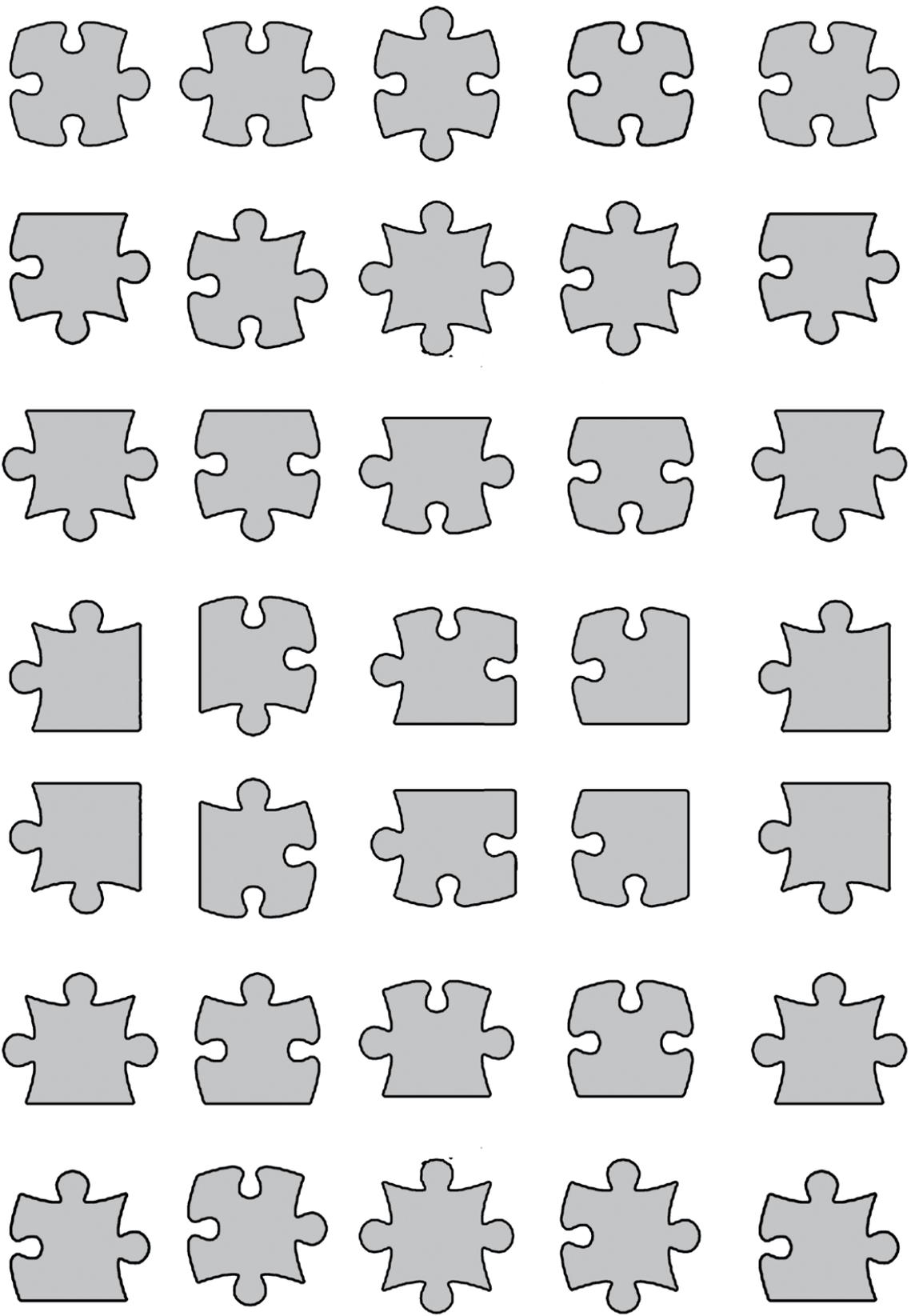
Consciente que el proceso de la Autoreforma es un desafío complejo, la CSA está definiendo qué alcances e implicaciones conceptuales tiene la Autoreforma, dejando en claro que no es un concepto definitivo y que por el contrario está en continua revisión y validación. En este momento, se utiliza la siguiente enunciación: “1. el proceso de Autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. 2. el proceso de Autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical”.

Hay que tener también en cuenta que, además del objetivo básico de que el sindicalismo se reforme a sí mismo, la Autoreforma tiene dos características adicionales: incluye las relaciones partidos político-sindicato, y está vinculada con una reforma “externa” en el campo de la legislación laboral, dirigida a facilitar esa autoreforma.

En términos prácticos, la CSA da a este emprendimiento un enfoque flexible, sin creación de estructuras, y ubica en el 2012 el año, en el marco del segundo Congreso, de un primer balance político, en la aspiración de llegar a una “nueva geografía sindical en las Américas”.



3 La planificación de trabajo sobre el eje Autoreforma Sindical fue presentado al Comité Ejecutivo de agosto 2008. Durante su primer año, la CSA también ha vinculado este eje con su Campaña de celebración en Las Américas de los 60 años del Convenio 87 sobre Libertad Sindical de la OIT, que fuera presentada en el Congreso de Panamá. La relación del convenio 87 con los objetivos de la Autoreforma es directa, en cuanto a que aquel incluye la garantía del derecho de las organizaciones sindicales a afiliarse a todo tipo de trabajadores.



PROLOGO



Dan Cunniah, Director de ACTRAV, Oficina de Actividades para los Trabajadores

En 2008-2009, la OIT ha festejado los sesenta años de aprobación de dos convenios fundamentales de trabajo: el 87 sobre libertad sindical (1948) y el 98 sobre derecho de asociación y negociación colectiva (1949).

En la región americana, la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) ha desarrollado campañas sobre estos derechos fundamentales, para recordar la asignatura pendiente que, en esa materia, tienen gobiernos y empresarios.

Un instrumento importante, dando soportes puntales a las campañas en la región latinoamericana y caribeña, ha sido el Proyecto de ACTRAV/OIT FSAL (Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de Sindicalismo en América Latina), realizado con la cooperación española, iniciado en 2006, y que terminará, en su primera fase, en 2010.

En el capítulo de autoreforma sindical, el Proyecto ha prestado también apoyo a la CSA en la creación del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) (Lima, abril 2009), centrado en la necesidad de una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical a tenor de lo definido en el congreso fundacional (Panamá, marzo 2008).

En este marco, el Proyecto FSAL realizó posteriormente seminarios nacionales y subregionales, para culminar en una segunda reunión del GTAS (Lima, noviembre 2009), que aprobó una agenda de trabajo para el 2010, último año de la primera fase del Pro-

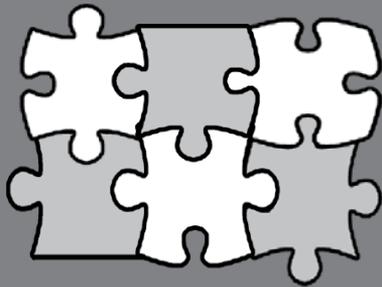
yecto, estando previsto una segunda (hasta 2013), directamente centrada en el apoyo a los procesos de autoreforma liderados por la CSA. En esta etapa tendrán también un papel destacado las regionales americanas de las Federaciones Sindicales Internacionales, desde su propio mecanismo de coordinación regional con la CSA.

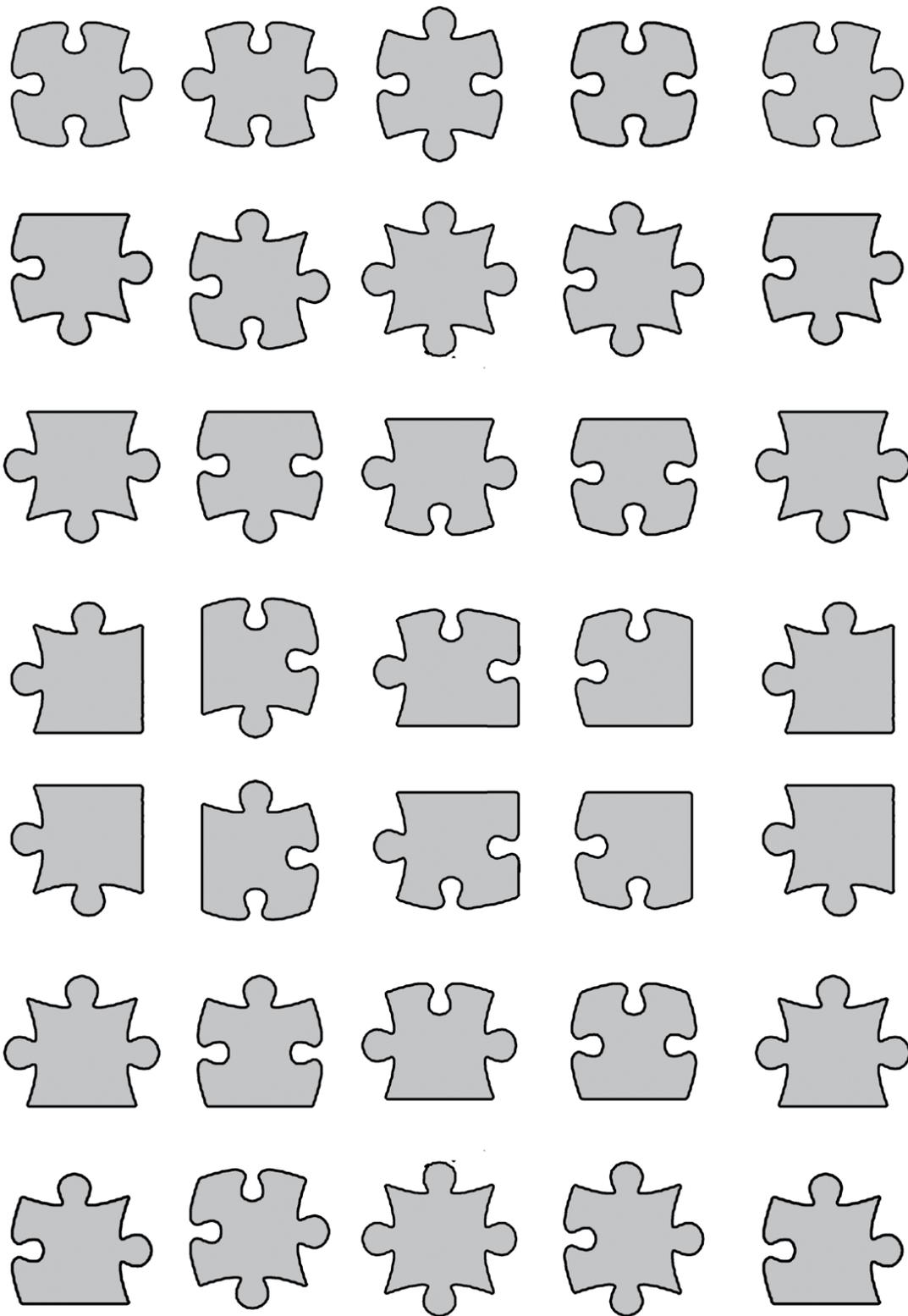
El GTAS también ha producido documentos estratégicos de relevancia y referencia continental y reforzado procesos nacionales de autoreforma, facilitando criterios para su diseño y desarrollo.

La edición de este libro, un compendio de escritos de diferentes dirigentes sindicales y expertos de las Américas y de España, así como de funcionarios de ACTRAV, y la misma alocución hecha por el Director General durante la inauguración del Encuentro Tripartito de Alto Nivel sobre Negociación Colectiva (Ginebra, 19-20 noviembre 2009), es una muestra elocuente de la importancia que está suscitando la autoreforma, y de como el propósito universal de que se respeten y se cumplan los principios y derechos de libertad sindical y negociación colectiva son parte nuclear de los contenidos, estrategia y esfuerzos inherentes a la tarea sindical de autoreformarse. Desde ACTRAV se seguirá acompañando y apoyando la acción de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en estas materias, en particular con la segunda parte prevista del proyecto FSAL/ACTRAV/OIT en el 2010.



I
DOCUMENTOS
OIT





APORTES DEL DIRECTOR GENERAL EN LA REUNIÓN TRIPARTITA DE ALTO NIVEL SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



(Ginebra, noviembre 2009): Juan Somavía, Director General OIT, Organización Internacional del Trabajo

Los principios y derechos relativos a la libertad de asociación y de negociación colectiva y sus estándares correspondientes constituyen el pilar de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Estos principios y derechos reflejan su carácter tripartito.

Además, son la esencia del mandato de la OIT, la fuente de su ventaja comparativa y de su identidad.

Los Convenios 87 y 98 definieron el papel de la democracia laboral como la piedra angular de la paz y la justicia social.

Es nuestra obligación continuar con la promoción de la ratificación universal de estos Convenios.

Aunque sabemos que nuestra labor no termina ahí, dado que la ratificación y la aplicación no son lo mismo. Una negociación colectiva sólo es estable a largo plazo, cuando las partes buscan soluciones satisfactorias para todos los interesados antes que centrarse en sus diferencias.

El papel de estos derechos ha sido ampliamente reconocido en diferentes ocasiones como:

- la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social donde se identificaron como elementos esenciales de un paquete de medidas para el desarrollo con inclusión social;
- al haber creado y presidido el Comité de Preparación de la Cumbre Social, he estado estrechamente involucrado en la promoción de este reconocimiento. Por primera vez, en

una Cumbre, los Convenios se presentaron fuera del sistema de la OIT, se proyectaron globalmente y se consideraron los cimientos de un desarrollo social global. Esto se reflejó en la Declaración de los Principios y Derechos del Trabajo de 1998. Los Estados miembros se comprometieron a respetar y promover estos principios y derechos, sin haber necesariamente ratificado los Convenios correspondientes. La Declaración cuenta con un reconocimiento global.

■ posteriormente, el concepto de Trabajo Decente incluyó estos principios y derechos como estándares internacionales del trabajo junto con el empleo, la protección social y el diálogo social, como propuesta de desarrollo sostenible.

Todo esto transversalizado por el concepto de igualdad de género. Los principios y derechos fundamentales llegaron a formar parte de esta propuesta de desarrollo basada en la Agenda de Trabajo Decente.

La Agenda de Trabajo Decente también ha recibido reconocimiento global y apoyo político.

La OIT ha insistido además en la necesidad de tener en cuenta la dimensión social de la globalización (yo me referiría a la desventaja social de la globalización), incluyendo el respeto a los derechos de los trabajadores.

Nuestra Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Justa de 2008 concretó los valores y principios plasmados en la





Constitución de la OIT y los reforzó para hacer frente a los retos del siglo XXI.

Con los diferentes pasos antes descritos, ya estábamos poniendo el énfasis en los puntos críticos subyacentes previos a la irrupción de la crisis actual.

En este contexto, la libertad de asociación y de negociación colectiva fueron elementos integrales. Se trata de derechos con un peso específico.

Que el trabajo debe ser una fuente de dignidad humana ha sido siempre el mensaje de la OIT.

El trabajo no es una mercancía.

El crecimiento económico debe reflejarse en progreso social. Este progreso social a su vez da soporte al crecimiento económico sostenible.

Además, en tiempos de crisis los más vulnerables son los trabajadores, las familias y las comunidades, todos los cuales no deben ser postergados.

Debemos tener esta visión siempre presente.

Tenemos la obligación de hacer realidad nuestros principios, derechos y Convenios, en el contexto del siglo XXI.

Hoy, quisiera centrarme en algunas acciones concretas para alcanzar estos objetivos.

Primero - la búsqueda de una propuesta integral

La libertad de asociación y la negociación colectiva continúan siendo dos de las categorías más desafiantes de los derechos en el trabajo.

La Agenda de Trabajo Decente y la Declaración de Justicia Social para una Globalización Justa contienen esta propuesta integral. La última sostiene, y cito:

“Los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se apoyan mutuamente. Para optimizar su impacto, una estrategia global e integral de OIT para el trabajo decente debería dedicar parte de sus esfuerzos para promoverlos”.

Esto es más fácil decirlo que hacerlo, pero es parte esencial de lo que debemos de hacer.

Por lo tanto, dar forma a estrategias para promover el respeto al derecho a la negociación colectiva, dentro de este marco integral, es un desafío clave.

En el lanzamiento de un marco para un crecimiento equilibrado, fuerte y sostenible, fue alentador escuchar de los líderes del G-20 afirmar, y cito: “Para cerciorarnos de que el crecimiento es ampliamente beneficioso, tendríamos que implementar políticas consecuentes con los principios y derechos laborales fundamentales de la OIT”.

Segundo – la consecución de una mayor eficacia del seguimiento hecho por la estructura de supervisión de la OIT

La OIT cuenta con un mecanismo eficiente para supervisar la aplicación de los estándares laborales internacionales. Pero, tenemos que hacer un mayor esfuerzo para conectar mejor las conclusiones de la supervisión con el apoyo y la acción práctica, con el fin de ayudar a las partes a encontrar soluciones y llegar a resultados satisfactorios. Debemos asegurar procedimientos adecuados, para que las evaluaciones sean eficaces.

Tercero – el fortalecimiento del entorno institucional para la negociación colectiva

Este fortalecimiento es indispensable. ¿Qué supone? Permítanme resaltar algunos elementos:

- una firme defensa del derecho a organizarse;
- la construcción de capacidad para asegurar organizaciones de trabajadores y empleadores sólidas que puedan comprometerse en una negociación colectiva;
- el fortalecimiento de sistemas de administración e inspección laboral. Esto es una parte importante de todo el proceso, todavía muy frágil y una de las razones de debilidad frente a la negociación colectiva;
- una revisión y actualización general de los tribunales laborales y de los sistemas de resolución de conflictos frecuentemente saturados debido a una excesiva acumulación de casos.

■ el uso del sistema de convenios de la OIT, y especialmente la Recomendación 198 relativa a la Relación de Trabajo, para dar forma y aplicar una política nacional de protección de los trabajadores en este contexto.

Éstos son sólo algunos aspectos.

Cuarto – El reforzamiento del papel de los Acuerdos Marco Globales, en la promoción de los convenios colectivos

En una economía global, los Acuerdos Marco Globales han surgido como una nueva modalidad para llevar el diálogo, la negociación y la gestión a otro nivel.

Tenemos que sacar lecciones de estas iniciativas, sobre cómo han beneficiado a los trabajadores y empleadores y sobre cómo pueden ser reforzadas para dar soporte a las organizaciones y a los procesos nacionales.

Quinto – La evaluación de los mejores medios para realizar progresivamente negociaciones colectivas en el sector de la economía informal

En muchos países, la mayor parte de la gente trabaja en el sector de la economía informal y seguirá haciéndolo durante algún tiempo. Existen varias iniciativas para extender este derecho a la economía informal. ¿Cómo han funcionado? ¿Qué más necesitamos hacer?

En un Simposio de ACTRAV sobre el Convenio 98 se remarcó la necesidad de acción en este sector. También, tuve la ocasión de participar en ese encuentro.

Otros muchos tienen que jugar un papel en esto y todos debemos pensar en ello.

También, quiero proponer que haya un diálogo sobre las empresas y organizaciones económicas que frecuentemente son una escala entre la economía informal y la economía formal.

Sexto – de sentido práctico – Recursos

La demanda es alta. Nuestro presupuesto regular es limitado. Un fondo presupuestario extra todavía viene asociado a las preferencias de los donantes. Comúnmente, temas como la libertad de asociación, la negociación colectiva y la administración laboral no son los primeros de la lista. Pero no podemos dejarlos de lado. Son fundamentales para una sociedad estable. Esto también se aplica a la distribución de los recursos nacionales.

Les animo a abogar por el papel de la negociación colectiva y las áreas relacionadas, respaldando un proceso de desarrollo democrático y sostenible que incida en las decisiones financieras, especialmente en la política de cooperación al desarrollo.

Conclusión

Deseo fervientemente que este encuentro defina una agenda para la acción, que sirva para asegurar que la negociación es un instrumento eficaz para deliberar sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias, al mismo tiempo que responda a las necesidades de las empresas, sociedades y economías. Haciendo esto, también será un instrumento eficaz para alcanzar justicia social dentro de una globalización justa.



AUTOREFORMA SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Anna Biondi, Subdirectora de ACTRAV,
Oficina de Actividades para los Trabajadores

No ha sido por el solo propósito de celebración del 60° Aniversario de la Convención de la OIT No. 98, que ACTRAV decidió el contenido de la reciente seminario bianual (“El derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI, Ginebra, 12-15 octubre de 2009).

Como Bernard Gernigon escribió en el documento preparatorio del Simposio: “El Convenio No. 98 es particularmente significativo porque reconoce y protege un derecho individual conferido a los trabajadores (la protección contra actos de discriminación anti-sindical), un derecho colectivo atribuido a las organizaciones sindicales (la protección contra actos de interferencia) y un derecho individual ejercido colectivamente (el derecho de los trabajadores a ser representados por las centrales sindicales en la negociación de las condiciones de trabajo colectivamente)”.¹

El C. 98 ha sido ampliamente ratificado en las Américas (91 % de la región), aunque con una clara demarcación entre Norte y Sur, dado que los tres países que no han ratificado este instrumento son Canadá, Estados Unidos de Norteamérica y México. Mientras que la OIT continúa monitoreando el desarrollo hacia una total ratificación de los estándares laborales esenciales – una campaña plenamente apoyada por las centrales sindicales a nivel nacional e internacional –, el otro aspecto clave es la implementación de este instrumento, dado que su aplicación continúa siendo un serio problema a lo largo de toda la región.

Tal como el Prof. Mario Ackerman, Miembro del Comité de Expertos de la OIT, señaló correctamente durante el Simposio, también es importante considerar el C.98 como parte del “paquete” de instrumentos de la OIT que proporciona una protección total de los derechos de los trabajadores en este campo. Por supuesto, existe un nexo con el C.87 sobre Libertad de Asociación. Pero, es importante que el movimiento laboral promueva la ratificación y aplicación de los otros dos Convenios sobre Negociación Colectiva (No. 151 y No. 154) que completan la cobertura del mundo del trabajo (especialmente, para el sector público tan frecuentemente restringido) así como la aplicación de las Recomendaciones adjuntas. El C158 sobre Terminación de la Relación de Trabajo y la Recomendación N. 198 sobre Relaciones Laborales también tendrían que ser mencionadas en este paquete.

La creciente movilidad del capital tendrá ciertamente un impacto en las Américas como parte de la activa negociación de Acuerdos de Libre Comercio. Dicho proceso, conjuntamente con la crisis global del empleo, podrían contribuir a exacerbar las reformas en el mercado laboral y regulaciones que pondrían creciente presión hacia la flexibilización, con trabajadores que pierden su status laboral, aceptando sueldos bajos y peores condiciones laborales – de facto una negación práctica del principio fundamental de la Constitución de la OIT que dice que “El trabajo no es una mercancía”-.



¹ Bernard Gernigon “Collective bargaining – Sixty years after its international recognition” (2009) ILO CSAC98/2009

El Simposio debatió estrategias para hacer frente a estas posibles circunstancias, adoptando unas Conclusiones y un Plan de Acción de claro respaldo al trabajo estable y seguro frente a futuras propuestas de creación de empleo sin protección. Se dieron claros ejemplos de acción para reinventar la solidaridad de los trabajadores, basados en el permanente principio que dice “un agravio a uno es un agravio a todos”².

El lema que ACTRAV escogió para el encuentro (“el futuro de la negociación/negociación para el futuro”) expresa claramente la renovada urgencia de gestionar la diversidad de mecanismos y el marco legal; pero, también, los cambios que las centrales sindicales necesitan hacer para recuperar su capacidad de organización y negociar colectivamente en un mundo globalizado.

En la arena internacional, la CSA ha estado en primera línea en la gestión, especialmente de este último tema.

La mayor campaña regional sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva lanzada en 2008 ha sido producto del Congreso Fundador de Panamá. Mientras que la campaña es per se un instrumento clásico en el panorama de las centrales sindicales, la novedad ha sido su nexa con el tema de la “auto reforma sindical”, que da forma al plan de acción actual de la CSA.

Básicamente, la estructura regional ha pedido a sus miembros ir más allá del análisis y de la denuncia del debilitamiento del poder de los trabajadores resultante del fuerte poder del empresariado con la complacencia de los gobiernos, así como embarcarse en una importante auto-evaluación de la capacidad de los medios de acción y representación.

En un mundo de trabajo cambiante, los sistemas fondistas de organización del trabajo (enormes plantas y cadenas de montaje) en transición hacia centros de trabajo “atomizados”, con el aumento del uso de la tecnología, la disolución del centro de trabajo en unidades comerciales autónomas, con frecuente contratación de mano de obra que no pertenece a la empresa, el establecimiento de zonas francas de exportación, la privatización, la limitación

de los derechos de negociación colectiva en el sector público, la exclusión de trabajadores inmigrantes y la informalidad de la economía, son todos factores que obligan a una profunda reformulación del manejo de la negociación y organización colectiva.

Considerando que la organización y la negociación son reflejo una de la otra y son factores que siempre van juntos para que los trabajadores obtengan los mejores resultados, los sindicatos frecuentemente han dado prioridad a la organización reforzando su fortaleza en términos de representación universal a través de la inclusión activa de mujeres, jóvenes, inmigrantes, trabajadores atípicos, en las estructuras sindicales (también, en el liderazgo). Para América Latina es particularmente importante continuar manifestando su rechazo a las cooperativas fraudulentas establecidas para no reconocer los derechos sindicales (contra la Recomendación de OIT 193) así como establecer derechos sindicales para trabajadores que participan de la economía social en general.

Emma Cerviño³, refiriéndose a las estrategias de los sindicatos hacia a los trabajadores atípicos, resalta en un estudio reciente que su éxito depende frecuentemente de cómo estas estrategias afectan a los intereses de la central sindical: los actuales miembros pueden percibir a estos trabajadores “externos” como una amenaza para sus propias condiciones de trabajo o un incremento de sacrificio personal. Además, la competencia existente entre varias centrales sindicales podría llevar a estas organizaciones a concentrarse en la defensa de los intereses de sus actuales miembros, antes que abrirse hacia nuevos. El análisis de Cerviño podría fácilmente extender lo atípico a todas aquellas categorías de trabajadores antes mencionados (mujeres, inmigrantes, etc.), con uniones nacionales o sectoriales poco propensas a practicar la solidaridad, ante el temor de perder las ventajas inmediatas derivadas de una base conocida, pequeña pero estable.

Ésta es una tendencia que el movimiento laboral ha observado en el pasado, frecuentemente ligada a propósitos proteccionistas;



2 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_122060.pdf

3 Emma Cerviño “Trade Union Strategies towards atypical workers”, GURN



pero que nunca ha traído beneficios duraderos (generalmente, son los empleadores los que han obtenido mejores beneficios, en estas circunstancias).

Puesto que no corresponde que ACTRAV indique el camino a seguir, ya que son las estructuras de las centrales sindicales las que deben elegir, ACTRAV está ciertamente dispuesta a apoyar la demanda de las organizaciones para reforzar el análisis y los medios de acción, con la finalidad de contrarrestar la fragmentación de la negociación colectiva y la presión hacia la negociación individual.

Las centrales sindicales han señalado la importancia de mantener o fortalecer el nivel nacional de la negociación (tanto a través de acuerdos marco globales/internacionales como confederales). Del mismo modo, las uniones sectoriales están interesadas en involucrarse y participar activamente en acuerdos marco globales e internacionales.

Sin lugar a dudas, también será interesante observar si los acuerdos sectoriales internacionales serán capaces de establecerse por sí mismos, eventualmente, sobrepasando al nivel empresarial. Del mismo modo, será interesante reflexionar sobre si es posible y cómo la OIT puede colaborar en la consecución de este objetivo.

Paralelamente, las estructuras confederales regionales como la CSA estarán con toda seguridad dispuestas a jugar un papel preponderante (y ante las organizaciones empresariales), a través del fortalecimiento de los procesos de integración regionales y subregionales.

¿Cuál será la estructura óptima para las centrales sindicales y la negociación en una

economía global? La respuesta es la "Auto reforma" mientras la OIT continúa contribuyendo con este proceso fundamentalmente democrático, afirmando así sus principios sólidos y universales.

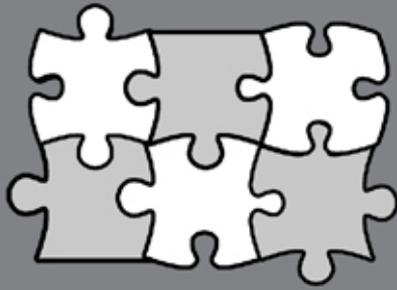
Por ejemplo, el Comité de Expertos para la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones (CEACR), como un todo, en su Informe para la 99° Conferencia Internacional del Trabajo (Junio 2010) así como para la Convención por el Derecho a la Organización y a la Negociación Colectiva, afirma que el C.98 "tiene más relevancia ahora que nunca frente a las crecientes necesidades del mercado laboral en un mundo globalizado" y que "la negociación colectiva es una invaluable contribución para el progreso económico y social, para unas relaciones industriales armoniosas, y para la justicia social, particularmente en tiempos de crisis"⁴.

Es un concepto que refleja la Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Justa (2008) que – a pesar de reconocer por igual los principios fundamentales y los derechos laborales – señala, sin embargo, que "la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo al derecho a la negociación colectiva son particularmente importantes para propiciar la consecución de los cuatro objetivos estratégicos", el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos laborales fundamentales⁵.

Por lo tanto, los acuerdos colectivos en varios niveles – empresa, industria, multisectorial, interprofesional, nacional y global – continúa siendo, hoy como hace 60 años, una condición fundamental para la democracia y el progreso social.



II
DOCUMENTOS
GTAS



PLAN DE ACCIÓN CSA 2008-2012

Adoptado por el Congreso Fundador

Panamá, 27 – 29 de marzo de 2008



Organizar-Sindicalizar

18. El proceso de unificación sindical mundial ha puesto en juego no sólo aspectos de integración física entre las estructuras preexistentes sino también cuestiones conceptuales estratégicas. Uno de estos temas es el de la informalidad y precariedad, tanto desde el punto de vista sociopolítico, es decir, la estrategia sindical ante las políticas promocionales y regulatorias de los Estados nacionales y de la gobernanza global, como también en aspectos de organización y acción reivindicativa en favor de colectivos laborales.

19. Para la CSA, el carácter y funcionamiento de la globalización neoliberal son causas de fondo y contextuales para los actuales problemas de la existencia y el accionar sindical. Pero, al mismo tiempo, existe una variedad de factores propiamente internos que han ido en la dirección del debilitamiento, derivados de características inadecuadas de las estructuras y las prácticas existentes y de ciertos hábitos personales de los dirigentes, incluyendo malas prácticas: caciquismo y cupularización, verticalismo y autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, divisiones y corrupción sindical.

20. El neoliberalismo ha entablado una dura batalla por ganar la hegemonía ideológica y cultural en la sociedad y, por ello, sigue intentando destruir las organizaciones

sindicales existentes, impedir la creación de nuevas y desprestigiar al sindicalismo como opción legítima para las/os trabajadoras y la sociedad. Otro elemento a considerar es la crisis y debilitamiento de varios de los aliados políticos históricos, lo que debe motivarnos a reconstruir esas alianzas y fortalecerlas.

21. El Congreso reconoce que se han hecho considerables esfuerzos para incorporar a los/as informales, a las trabajadoras y a los jóvenes, a los/as trabajadoras rurales, pero ellos no han sido suficientes o no han tenido la eficacia necesaria para lograr el objetivo.

Por ello, el Congreso encomienda a la CSA y a sus afiliadas a que se comprometan a una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical.

22. Se requiere entonces una revisión de las estructuras para que se adecuen a los principios y a los objetivos de la lucha. Ellas tienen que permitir una mayor cobertura, expresión de la diversidad y facilitar y estimular la más amplia participación de las bases en el camino hacia la democracia participativa. Toda exclusión y discriminación deben ser eliminadas. Combatimos por la erradicación del trabajo precario e informal, pero ellos siguen existiendo. La organización y lucha de los/as trabajadores/as de esos sectores es imprescindible para el logro de nuestro objetivo.



23. Es en este contexto que la autoreforma sindical debe permitir que los problemas e intereses de los nuevos sectores sean temas de interés sindical y, en especial, la autoreforma debe posibilitar la inclusión de los nuevos sujetos en la organización sindical. La participación activa de cada trabajador/a, cualquiera sea su sector, es fundamental en el accionar estratégico de la organización.

24. Especial atención en la tarea organizativa requieren las trabajadoras. Las secretarías de género o de la mujer son sólo uno de los instrumentos. La organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas, tomando en cuenta sus necesidades e intereses y los problemas reales y cotidianos que les impiden o dificultan participar. La CSA se compromete a desarrollar una acción afirmativa que con seguridad requiere, entre otras cosas, de las cuotas de participación en las capacitaciones, eventos y direcciones en todos los niveles de las organizaciones.

Juventud trabajadora

25. La CSA se compromete a empoderar a la Juventud Trabajadora como sujeto social y sindical, que tenga pleno ejercicio de sus derechos políticos, laborales y sociales. En este sentido, 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.

26. Ante la baja afiliación juvenil y la escasa participación en los diferentes niveles de las estructuras, es fundamental que las dirigencias nacionales se sensibilicen sobre el valor real y urgente de la participación juvenil, adecuar el lenguaje y generar mecanismos que no solamente atraigan a la juventud, sino que la hagan permanecer activamente en las organizaciones y potenciarse dentro de ellas, teniendo pleno ejercicio de sus derechos políticos, laborales, sociales y culturales. Un tema muy relevante para la juventud es el de

la formación profesional ya que las oportunidades de trabajo son escasas y cada vez más exigentes en torno a la capacitación. Es indispensable que el sindicalismo fortalezca las políticas en esta dirección.

27. Ante este escenario, las tareas del sindicalismo internacional, incluyen promover la transformación de las estructuras para que sean más flexibles para afiliar, representar y reivindicar los intereses y derechos de sectores laborales estratégicos -y a la vez vulnerables- como son las/os jóvenes, mujeres, trabajadores/as de la economía informal, migrantes y todo tipo de trabajadores/as, sin ninguna discriminación.

28. Desde la CSA se buscará acompañar y complementar un trabajo nacional que tenga como objetivos la formación permanente de cuadros jóvenes y una participación activa y sistemática de la juventud afiliada que se prepare para una mejor acción sindical juvenil y que contribuya con el fortalecimiento sindical y la defensa de los derechos laborales de la juventud trabajadora.

El papel de la formación sindical

29. La formación sindical es la piedra angular sobre la que descansan los principios, objetivos y la militancia sindical. Por tanto, El Congreso mandata a la CSA para desarrollar un vasto y riguroso proceso de formación sindical en acuerdo y articulación con las organizaciones nacionales, asumiendo cada parte los ámbitos y niveles que les correspondan. Objetivos estratégicos de la formación sindical son: contribuir con la clase a disputar la hegemonía al modelo global neoliberal y colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

30. La CSA reafirma el enfoque integral de la educación y la formación sindical. La educación es un derecho humano fundamental que se desarrolla durante toda la vida. En ese sentido, ubica la formación sindical junto al derecho a la educación formal y a la formación profesional. Sobre la educación formal se plantea la necesidad de que las políticas públicas integren el concepto de





una educación para la vida, integral, continua, gratuita, obligatoria, pública, laica, de calidad, con igualdad de oportunidades y con acceso para todas y todos. De igual forma, se plantea que la formación profesional y técnica debe responder a las estrategias de desarrollo integral de nuestras sociedades. Asimismo, en la formación profesional es clave favorecer una participación sindical de calidad y preparada para desarrollar capacidad de propuesta y de incidencia, recordando que nuestro mayor desafío es construir plataformas y buscar estrategias que nos permitan una mayor incidencia y cobertura universal. En ese sentido la CSA desarrollará acciones de coordinación con la Internacional de la Educación (IE), CINTERFOR y otros organismos vinculados a estos derechos.

31. La formación sindical, desde la CSA como estructura sindical continental y desde un enfoque sistémico se estructurará bajo los siguientes principios:

- Corresponsabilidad. Todos y todas somos responsables en la tarea de la formación sindical. A la CSA como estructura continental le corresponde desarrollar sus programas formativos de carácter complementario y de nivel internacional. Las políticas, programas y contenidos se derivan de sus congresos. La corresponsabilidad permite a las organizaciones sindicales poner en práctica la solidaridad y generar mecanismos de cooperación económica, logística y de personal en el campo de la formación sindical.

- Complementaria. La CSA como estructura continental desarrolla su formación complementaria sobre aquellos temas comunes de carácter internacional o mundial que se han

definido de manera consensuada. En efecto, es complementaria porque la CSA no supele o sustituye a las organizaciones nacionales y regionales en sus responsabilidades educativas.

- Descentralizada. Es descentralizada porque las organizaciones sindicales son las responsables de desarrollar los programas formativos en sus niveles básicos, intermedios e inclusive de especialización en algunos temas donde el énfasis lo constituyen contenidos de carácter nacional o sub - regional.

- Articulada en red. Es articulada porque las escuelas de formación de carácter nacional, regional, internacional y otras instituciones educativas fraternas están interrelacionadas y coordinadas. En las relaciones se produce un flujo e intercambio de informaciones, aprendizajes y conocimientos. Y en esas interacciones surgen nuevos aprendizajes y nuevos desafíos que se deben ir enfrentando, superando y mejorando.

- Indelegable. La formación sindical es una tarea de las organizaciones sindicales dado que a través de ella los trabajadores reflexionan sobre su identidad como clase trabajadora y construyen su proyecto político. Pensar y definir el ser y el hacer como clase trabajadora solo puede ser definido por aquella organización que defiende sus intereses, a saber la organización sindical. En ese sentido, la formación sindical comparte con la formación obrera y la formación sociolaboral el objeto de estudio, a saber el trabajo, sin embargo, las dos últimas pueden ser desarrolladas por instituciones públicas o privadas. Por lo tanto, la formación sindical es indelegable: no puede ser delegada a otra institución que no sea la propia organización sindical





I. Plan de Acción CSA

Uno de los cuatro ejes estratégicos aprobados por el Congreso fundacional de la CSA, que integran el Plan de Acción, es la Autoreforma Sindical.

El Plan recomienda una urgente y profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical. Se requieren:

- cambios en el funcionamiento de las organizaciones.
- cambios en los comportamientos de los dirigentes.
- cambios en las estructuras.
- cambios en la estrategia de organización/sindicalización y de alianzas, para una mayor representatividad.

En el Plan, la CSA avanza en los dos últimos capítulos, considerando que se necesita rever las estructuras sindicales con el objetivo de profundizar en las estrategias en favor de la incorporación de un mayor número de trabajadores/as, sin exclusión ni discriminación. En especial, se mencionan colectivos que se caracterizan por situaciones de precariedad, como:

- trabajadores/as asalariados y autónomos (incluyendo los campesinos), que no

están registrados ni cubiertos apropiadamente por la normativa laboral, a los que frecuentemente se denomina que están en la economía informal.

- trabajadores/as tercerizados.
- trabajadores/as migrantes.

También se considera que un eje transversal clave es el de los jóvenes y mujeres trabajadores/as.

II. Actividad inicial

Un año después (en abril 2009) en las oficinas de la OIT en Lima, y con el apoyo del proyecto FSAL, CSA llamó a 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).

Los objetivos de la reunión fueron:

- difundir los lineamientos sobre Autoreforma.
- socializar experiencias de las organizaciones afiliadas.
- identificar 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.

Se trabajó con un esquema de tres grupos, que alcanzaron primeras conclusiones sobre los ejes organización/sindicalización, formación y mujeres y otros temas (principalmente comunicación externa).

Otros aportes fueron:

- por OIT, dos enfoques técnicos sobre negociación colectiva, a cargo de Alfredo Villavicencio, y de tercerización, a cargo de Oscar Ermida Uriarte.

- por CSA, dos tipologías provisionales sobre colectivos no organizados y estrategias de sindicalización, así como un glosario sobre tercerización.

- por CCOO y UGT de España, y AFL-CIO de EEUU, sendos informes sobre su perspectiva en el tema organizativo.

Estos documentos fueron depositados en el sitio web de la CSA.

III. Actividades posteriores

Luego de la reunión de Lima, se realizaron varias actividades nacionales y subregionales referidas a la Autoreforma, con apoyo del proyecto FSAL/ACTRAV/OIT:

- Seminario regional "Autoreforma Sindical para los Trabajadores/as en la Economía Informal: Organización y Seguridad Social" (Proyecto CSA-ISCOD Mercado de Trabajo, Panamá, agosto 2009).

- Seminario subregional andino "Genero, libertad sindical y autoreforma sindical con enfoque de género en los países andinos" (Lima, septiembre 2009).

- Seminario subregional andino "Genero, libertad sindical y autoreforma sindical con enfoque de género en los países andinos" (Lima, septiembre 2009).

- Seminario nacional "Estrategias sindicales de autoreforma ante los nuevos retos de la integración en AL" en Paraguay (San Bernardino, septiembre 2009).

- Seminario nacional "Estrategias sindicales de autoreforma ante los nuevos retos de la integración en AL" en Colombia (Bogotá, octubre 2009).

- Seminario nacional "Estrategias sindicales de autoreforma ante los nuevos retos de la organización del trabajo" en Venezuela (Caracas, noviembre 2009).

- Seminario nacional "Fortalecimiento de los Procesos de Autoreforma Sindical" en Argentina (con la CTA, Buenos Aires, noviembre 2009).

- Seminario subregional Cono Sur "Fortalecimiento de los Procesos de Autoreforma Sindical" (Montevideo, noviembre 2009).

- Seminario Subregional centroamericano "Fortalecimiento de los Procesos de Autoreforma Sindical" (San José, octubre 2009).

La Secretaría de Educación y Política Sindical de la CSA preparó el Curso Formación de Cuadros de Nivel Internacional en Autoreforma Sindical, con el apoyo de ISCOD/UGT/AECID, y los presentó en dos seminarios subregionales centroamericanos sobre autoreforma (Panamá, noviembre 2009), donde puso a prueba la cartilla formativa

También se difundió la perspectiva de la Autoreforma en:

- el seminario birregional de OIT "Formación Sindical sobre Capacitación para la Organización" (Turín, septiembre 2009) con la participación del sindicalismo brasileño y africano.

- el Encuentro Regional de Jóvenes de la CCSCS (Montevideo, diciembre 2009).

En noviembre 2009 se realizó la Segunda Reunión Técnica del GTAS, en que se sistematizaron las evaluaciones resultantes de las actividades previas, se discutió en detalle la propuesta de ejes de la autoreforma, y se adoptaron decisiones sobre el plan de trabajo para 2010.

IV. Ejes de la autoreforma

El Grupo ha acordado, como primera aproximación, los siguientes cinco ejes de trabajo.

I. Organización y funcionamiento.

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 comunicación “externa”, que se trata más adelante

- introducción de un criterio de rotación en la dirigencia.

- incompatibilidad entre cargos dirigenciales sindicales y cargos políticos.

Autofinanciamiento. El autosostenimiento financiero de las Centrales/Confederaciones, con base en el aporte de sus organizaciones, es una garantía básica para la autonomía sindical y la Autoreforma.

Este puede ser un objetivo a alcanzar progresivamente en el tiempo, estableciéndose metas parciales, en elementos como los siguientes:

- 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.

- una política de presupuestos anuales, donde se contemplan los ingresos por cuotas de afiliación.

- un tratamiento especial para ciertos colectivos en materia de pago de cuotas: “domicialización bancaria”, montos inferiores, periodos mayores al mes.

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

Pensamiento estratégico propio. Es necesario producir teoría sindical a través del análisis y la reflexión de la realidad y desde la autonomía de pensamiento y acción sindical. En este aspecto es sumamente importante la relación con intelectuales y universidades.

Prestación de servicios. El sindicalismo del siglo XXI ha de ser capaz de prestar y gestionar servicios a los afiliados (y no afiliados), como:

- asesoría legal.

- servicios de salud.

- educación y formación profesional.

- acceso a vivienda y suministro de gas y electricidad más baratos.

- ocio y cultura.

- cooperativas de consumo.

- descuentos en comercios privados.

Si esta política se extiende a los no afiliados, puede convertirse en un instrumento importante para su afiliación.

Comunicación sindical con la sociedad.

La comunicación externa es un componente de la Autoreforma, dirigida a enfrentar el hecho de que parte de la población identifica al sindicalismo con “problemas” y “conflictos”. La comunicación es entonces el instrumento de que dispone el sindicalismo para mostrar su identidad y aumentar su credibilidad social.

Además, la comunicación es clave para la política de organización y representatividad hacia los colectivos no sindicalizados,

Las acciones en este campo debieran comenzar desde la incorporación en las curricula educativa del nivel primario de contenidos sobre historia y actualidad del movimiento sindical, incluso con participación directa en su dictado.

La comunicación interna también es determinante para asegurar un funcionamiento interno democrático, coherente y sólido.

Economía del Trabajo. Bajo esta denominación, o la de “Sector Social de la Economía”, el sindicalismo ha creado formas asociativas y autogestionarias (cooperativas, mutuales, “empresas de trabajadores”), en las que pueden confluir aspectos propiamente organizativos, de servicios e incluso autofinanciamiento. Puede ser también un campo desde donde ejemplificar sobre el concepto correcto en esta materia, ante las formas simuladas que se observan en la práctica.

II. Organización y estructuras

Agrupamiento sectorial. Donde la Central/Confederación no se ha sustentado desde el comienzo en estructuras de segundo grado (sindicatos nacionales, federaciones), es clave la estrategia de creación de estructuras por sector económico/rama de actividad donde se agrupen (incluso de forma obligatoria) las organizaciones de base y empresa





correspondientes, como forma de superar la fragmentación.

Esta estrategia permite incluso el encuadramiento de otros colectivos considerados también como “sector” (autónomos, desempleados y jubilados/as y pensionados/as). Más en general, permite incorporar a organizaciones de base no propiamente sindicales (asociaciones, cooperativas) y/o no registradas (por ejemplo, si la autoridad pública no lo autoriza).

Esta estrategia puede ser desarrollada mediante la afiliación directa a la Central/Confederación, con asignación al sector correspondiente, con modificaciones posteriores en función de cambios motivados en la rotación laboral.

Agrupamiento territorial. Esta estrategia es complementaria de la anterior, aplicada en función de espacios geográficos y criterios de organización intersectorial, lo que puede permitir una mejor captación y sindicalización de colectivos no organizados.

La estructura territorial puede facilitar, en el nivel interno, la disposición de servicios comunes a todos los sectores en un espacio geográfico determinado y, en el entorno, incidir políticamente, posibilitar el desarrollo del sindicalismo sociopolítico y/o comunitario y la articulación de alianzas.

Como en el agrupamiento sectorial, en este caso la afiliación directa puede ser un instrumento útil.

Estructuras funcionales. Las estructura tradicional de gestión de las Centrales/Confederaciones (generalmente bajo la forma de secretarías) se centra en un conjunto de áreas básicas (actas y correspondencia, finanzas, organización, reclamos y conflictos, información, prensa y propaganda, educación, relaciones internas).

La Autoreforma incluye el desarrollo de una tendencia ya claramente presente de agregar nuevas áreas (mujer/igualdad de género, jóvenes, relaciones internacionales, derechos humanos, seguridad social/jubilados y pensionados, campesinos, trabajo autónomo/informal, medio ambiente y seguridad en el trabajo, economía social). En varias centrales

se utiliza también el criterio complementario de crear áreas sobre sectores económicos específicos de la industria y servicios.

Algunas de estas áreas apoyan las estrategias de organización/representación.

Una de las tareas en este campo consiste en evaluar la posibilidad de que, como alternativa a las Secretarías (el formato más frecuente) se recurra a Departamentos, o Grupos de Trabajo, donde el trabajo se realice con mayor flexibilidad y transversalidad.

Estructuras en la empresa. Junto a las estructuras de la propia Central/Confederación, la Autoreforma requiere la creación o profundización de estructuras ubicadas a lo interno de la empresa (comités, secciones), cuando se trata de colectivos de cierto tamaño, como forma de acción sindical directa en el lugar de trabajo.

La existencia de organización sindical en la empresa es fundamental para que exista negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a formulas de cogestión o autogestión.

Sin relaciones sociales, la empresa queda limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción.

IV. Representación

Se busca incrementar la representación sindical, mediante la organización/sindicalización, ampliando la cobertura a todos los colectivos de trabajadores/as sin excepciones ni exclusiones, tanto en relación de dependencia como autónomos, destacando aquellos que presentan situaciones de simulación (como buena parte de los tercerizados) e incluso a quienes no son considerados trabajadores por los empleadores o las normas.

También se incluye a organizaciones de base poblacional/territorial, en la medida que se haya avanzado respecto de una etapa previa de alianzas.

Las tablas ubicadas al final de este texto presentan un ejercicio de clasificación de los colectivos no organizados, según tres criterios:

- ocupados, según categoría: trabajado-

res/as dependientes en la economía formal, otros trabajadores/as dependientes, y trabajadores/as autónomos. No se consideran los micro y pequeños empleadores.

- otros colectivos, definidos desde características de su condición personal (edad, nacionalidad, jubilación, condiciones particulares), para señalar la importancia del enfoque transversal al momento de diseñar estrategias y estructuras organizativas.

- el predominio de mujeres trabajadoras, tomando en cuenta la importancia del hogar como lugar de trabajo. Este ejercicio ha sido propuesto por la Cartilla de la CSA sobre Autoreforma Sindical.

Se incorporan breves comentarios sobre formas de organización observadas en la práctica para cada colectivo.

IV. Negociación

Negociación colectiva. Es la principal acción sindical y por ello elemento clave de la Autoreforma, con diferentes funciones:

- generar un proceso de formación, preparación y participación democrática a lo interno definiendo criterios únicos.

- alcanzar acuerdos nacionales (y regionales dentro del mismo país), sustentados en la política de agrupamiento sectorial y territorial.

- articular negociaciones nacionales y por empresa, con un criterio acumulativo ascendente.

- explorar la posibilidad de alcanzar “acuerdos-marco” intersectoriales.

- incorporar, además de la remuneración y las condiciones de trabajo, otros temas como la formación profesional, y los procedimientos a seguir ante procesos de reestructuración empresarial.

- reflejar necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.

- incluir a los trabajadores/as tercerizados.

- desarrollar una estrategia sindical de ubicación de contrapartes en relación a colectivos en situaciones particulares, como los trabajadores del hogar, y los trabajadores semi-autónomos.

- proyectarse hacia la utilización del criterio “erga omnes”, en cuanto a su cobertura.

Un elemento importante a debatir es el componente de promoción (incluso obligatoriedad) de la negociación colectiva, con participación y responsabilidad estatal.

Otras negociaciones. Este eje incluye también otros tipos de negociaciones, como los desarrollados entre colectivos de trabajadores autónomos y gobiernos locales, y que se reflejan en ordenanzas y regulaciones, en el marco del derecho administrativo, en cuanto al uso del espacio público, o con las autoridades de los gobiernos centrales relativos a facilidades de acceso al crédito financiero, cobertura de Seguridad Social, centros de apoyo y asesoría, etc.

En este sentido, se ha propuesto la resignificación del derecho administrativo vigente a nivel de las grandes ciudades, en camino a una nueva disciplina jurídica de carácter social, el “derecho administrativo laboral”, de naturaleza híbrida entre lo público y privado. El cuasi marco laboral obtenido por esta vía, daría lugar a una cuasi negociación colectiva (María Luz Vega Ruiz)

V. Unidad y Coordinación Sindical/ Alianzas

Unidad y coordinación sindical Una de las formas de superar la dispersión y fraccionamiento sindical es el fortalecimiento de la unidad de acción y programática a nivel nacional y subregional, en base a denominadores reivindicativos comunes, por ejemplo la PLA (Plataforma Laboral para las Américas).

La unidad debe ser construida y aplicada en momentos como: Acción sindical, Acción Social, Acción Política, Acción Legislativa y Acción Comunicacional.

La unidad es condición necesaria para poder afrontar con garantías los retos derivados de la globalización, la integración y los cambios de la organización del trabajo.

Esta unidad y coordinación se aplica tanto a nivel nacional como subregional.

Una fórmula posible es la creación de “coordinadoras” y “frentes”, con unidad de acción.





Sindicalismo ciudadano/Sindicalismo comunitario. La política de alianzas debe ser orientada desde los sindicatos hacia las organizaciones y movimientos sociales afines a las propuestas/estrategias sindicales. Esta debe contribuir a avanzaren acciones que permitan que el movimiento sindical se inserta en la agenda más amplia de la sociedad y que la voz de los trabajadores/as sea tomada en consideración más allá de sus ámbitos específicos de actuación.

Una formula utilizada por el sindicalismo para desarrollar esta estrategia es la denominada Sindicalismo ciudadano o comunitario. Se parte de reconocer que los trabajadores/as también son miembros de la comunidad y, en ese carácter, pueden ser miembros de organizaciones sociales no sindicales de diverso tipo. Cuando no están sindicalizados, podrán entonces desarrollarse estrategias de representatividad, mediante coaliciones y alianzas.

En algunos modelos sindicales, esta estrategia se ha proyectado incluso hacia la plena afiliación de tales organizaciones.

También puede constituir una expresión del sindicalismo sociopolítico, al considerarse que la acción sindical ha de contemplar tanto las necesidades y reivindicaciones del trabajador derivadas de su relación laboral

como las inherentes a las de su condición de ciudadano/trabajador.

Relación con las federaciones sindicales internacionales. Las FSI son un actor privilegiado en la elaboración de la política de alianzas en el campo internacional. Ello se facilita por el hecho de que la mayor parte de sus afiliados en las Américas también lo son de las Centrales/Confederaciones afiliadas y fraternales de la CSA.

Las FSI representan a sectores o agrupamientos de sectores en el plano mundial, incluyendo estructuras regionales, con especialización en el trabajo sindical ante las empresas multinacionales (incluyendo las multilatinas).

Las FSI colaboran con la autoreforma a nivel nacional, en la medida que crean redes entre sus afiliados, e incluso promueven su integración en estructuras sectoriales que repiten su propio enfoque.

Las FSI incorporan además la dimensión organizativa internacional a sus entidades afiliadas nacionales, abriendo la posibilidad de utilizar instrumentos de ese carácter (acuerdos marco internacionales/globales) que pueden colaborar con las estrategias de sindicalización y de negociación colectiva entre los trabajadores de filiales de empresas transnacionales.

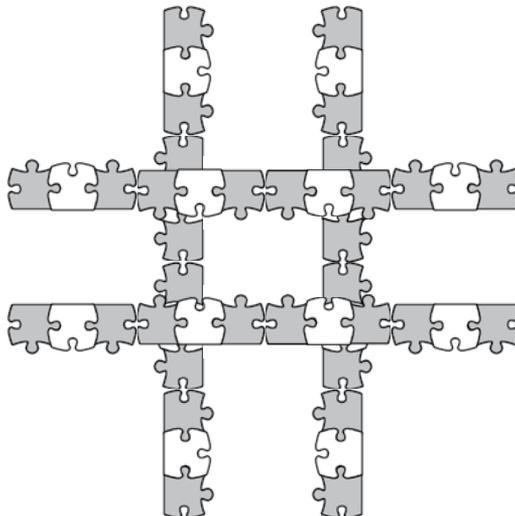


Tabla I. Tipo de ocupación

1. Trabajadores/as Dependientes en la Economía Formal

1.Trabajadores/as Temporalizados	<ul style="list-style-type: none">- Trabajadores/as con contratos a tiempo parcial- Trabajadores/as con contratos por tiempo determinado.- Trabajadores/as jóvenes con contratos-aprendizaje, o trabajo-formación.- Trabajadores/as a domicilio
2.Trabajadores/as Tercerizados	Trabajadores/as en empresas de subcontrata y en empresas de intermediación y suministro de mano de obra, en que se presentan relaciones laborales triangulares. Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados. Pueden integrarse a organizaciones de empresa o sector, junto a los trabajadores permanentes, o crear sus propias organizaciones.
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, determinadas como factor promocional.
4.Trabajadores/as en centros de llamada	Espacio laboral en que es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo, y tercerizadas.
5.Trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales de desestímulo a la sindicalización	Un caso paradigmático es Wal Mart, donde los jóvenes repositores de mercancías en las góndolas deben firmar contratos privados que los comprometen a la no sindicalización. Pueden corresponder a la modalidad de tercerización.



2. 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">- costumbres, dada la relación horizontal con el empleador;- abusos del titular, aprovechando la escasa visibilidad exterior de la unidad;- criterios legales, por los cuales se establece un número mínimo de trabajadores (entre 10 y 40, según el país) para autorizar la creación de un sindicato de empresa.
2.Trabajadoras/es del hogar.	Son trabajadores/as generalmente normados a través de regímenes especiales, con reconocimiento de derechos en un nivel subestándar. Se las considera dependientes si se desempeñan en la modalidad "cama adentro", o por horas, si supera cierto mínimo diario con el mismo empleador.



3.Trabajadores/as estatales a quienes no se les permite la sindicalización	Es el caso principalmente de los trabajadores de la policía, fuerzas armadas y de seguridad, trabajadores de penales.
4.Trabajadores/as en regímenes de trabajo socialmente útil	Se refiere a beneficiarios de programas de ingreso universal con obligación de realizar trabajos, o programas de trabajo socialmente útil/trabajo en la "economía del cuidado" (como las "madres comunitarias"), a los cuales puede considerarse trabajadores paraestatales.
5.Trabajadores/as no considerados dependientes por las normas	Es el caso: - del trabajo de promoción de productos mediante "venta directa" o "puerta a puerta" - de "voluntarios" en ongs y fundaciones sin fines de lucro.

3. Trabajadores Autónomos

1.Trabajadores/as en la pequeña producción urbana y rural	<ul style="list-style-type: none"> - cuentapropistas unipersonales o titulares de unidades familiares urbanas. - artesanos urbanos y rurales - campesinos - pescadores artesanales. <p>Solo en pocos países de la región se permite la creación de sindicatos de rama o la utilización de los sindicatos de oficio/profesión. La alternativa organizativa es la asociación civil y la empresa de economía del trabajo</p>
2. Profesionales	<p>Pueden estar afiliados a organizaciones de empresa o sector, o alternativamente crear estructuras propias.</p> <p>Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes.</p> <p>Incluye situaciones de "falsos autónomos".</p>
3.Trabajadoras/es remuneradas del hogar	Corresponde al subuniverso de trabajadoras/es autónomas, al no reunir el requisito de las consideradas dependientes.
4.Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad.	<ul style="list-style-type: none"> - recicladores de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas) - trabajadores de juegos de azar - trabajadores/as sexuales <p>Se excluye situaciones delictivas</p>
5. Amas de casa no remuneradas	Existe una creciente tendencia a considerarlas trabajadoras, a partir del reconocimiento del valor económico de su aporte al producto bruto nacional. Los regímenes de seguridad social comienzan a incluir subsistemas voluntarios de cotización. Existe una tradición de ligas de amas de casa, frecuentemente en relación a organizaciones de consumidores. También comienzan a crearse sindicatos.

Tabla II. Perspectiva transversal

1. Jóvenes en búsqueda de su primer trabajo	En esquemas de afiliación directa, para su posterior incorporación a estructuras sectoriales. En las estadísticas del trabajo son considerados “nuevos trabajadores”, y quedan clasificados entre los desocupados. Pueden incorporarse a las estructuras sindicales mediante esquemas de afiliación directa, para su reclasificación al momento de conseguir trabajo.
2. Desocupados	Se refiere a los desocupados coyunturales, que en las estadísticas del trabajo son parte de la población económicamente activa. Pueden mantenerse temporalmente en las organizaciones de su último trabajo o, en esquemas de afiliación directa, quedar sujetos a una reclasificación sectorial al momento de conseguir nuevo empleo.
3. Jubilados/as y pensionados/as	Personas de edad avanzada cubiertas por la seguridad social. Pueden seguir trabajando, en algunos casos con autorización del régimen al que pertenecen, en ocupaciones precarias (frecuentemente tercerizadas). Pueden seguir siendo parte de los sindicatos de su última ocupación u organizarse en estructuras propias.
4. Migrantes	En los frecuentes casos en que el inmigrante está en situación irregular (indocumentada), la relación laboral suele ser precaria. Existen antecedentes de organizaciones no transversales.
5. Capacidades diferentes	Se refiere a los habitualmente denominados “discapacitados”, que suelen tener relaciones precarias de trabajo. Existen antecedentes de organizaciones no transversales, vinculado a regímenes legales promocionales.



Tabla III: Ejercicio de clasificación de colectivos femeninos

Trabajo en el hogar	Situaciones mixtas	Trabajo fuera del hogar
1. Amas de casa 2. Trabajadoras remuneradas en el hogar 3. Maquila a domicilio 4. Trabajadoras de Telework 5. Trabajadoras en tareas socialmente útiles 6. Organizaciones comunitarias	1. Vendedoras en la vía pública (ambulante o semifijo) 2. Promotoras de Venta directa o “Puerta a Puerta” 3. Peluqueras 4. Lavanderas 5. Trabajadoras sexuales	1. Trabajadoras del sector público sin autorización para organizarse 2. Trabajadoras en Centros de llamada 3. Promotoras en grandes tiendas y supermercados 4. Trabajadoras en zonas francas 5. Servicios de limpieza tercerizados





I. PROPÓSITO DEL DOCUMENTO

El presente documento es un instrumento en permanente desarrollo, debido a la complejidad del tema. En este marco, la versión presentada tiene tres propósitos:

1. Contar con una base documentada pero resumida del proceso de Autoreforma que se está desarrollando bajo el liderazgo de la CSA y varias de las organizaciones sindicales de la región.
2. Compartir y orientar sobre algunas temáticas y conceptos que fueron definidos durante el proceso con el aporte de los y las participantes.
3. Presentar las prioridades estratégicas identificadas en la segunda reunión del GTAS.

El documento está orientado a los y las dirigentes sindicales que hacen parte del proceso al momento, así como, a quienes participarán en el mismo a futuro.

- 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, unidad y de alianzas, para una mayor representatividad.

Un año después (en abril 2009) en las oficinas de la OIT en Lima, y con el apoyo del proyecto FSAL, CSA llamó a 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).

En noviembre del 2009, el GTAS se reunió por segunda vez y se diseñó el presente documento, el cual es el resultado del proceso hasta el momento. Al momento, se han realizado importantes avances que se reflejan en forma resumida en el presente documento.

Hay que tener también en cuenta que, apenas creada, la CSA ha realizado varias actividades en relación a los sesenta años de la aprobación del convenio 87 sobre libertad sindical, que es un tema directamente ligado con la Autoreforma.

II. RESUMEN DEL PROCESO¹

Uno de los cuatro ejes estratégicos aprobados por el Congreso fundacional de la CSA en el año 2008, que integran el Plan de Acción, es la Autoreforma Sindical.

El Plan recomienda una urgente y profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical. Se requieren:

*El presente documento será puesto a consideración del Consejo Ejecutivo de la CSA a realizarse en abril del 2010 para su aprobación final.

¹ Avances del proceso en forma detallada se encuentra en el documento síntesis de las reuniones del GTAS, así como en el Web-site de la CSA, www.csa-csi.org.



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

El proceso de Autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.

III. MARCO CONCEPTUAL

Consciente que el proceso de la Autoreforma es un desafío complejo, la CSA está definiendo qué alcances e implicaciones conceptuales tiene la Autoreforma, dejando en claro que no es un concepto definitivo y que por el contrario está en continua revisión y validación. En este momento, se utiliza la siguiente enunciación: Asimismo, el trabajo del GTAS plantea que para lograr cambios efectivos y perdurables, los individuos, organizaciones, instituciones y Estados se enfrentan, entre otros, con tres grandes obstáculos:

- en primer lugar, no están dispuestos (o no pueden) modificar las conductas o cultura arraigada desde mucho tiempo atrás.

- en segundo lugar, el cambio suele durar poco tiempo. Tras un breve período de intentar hacer las cosas de forma diferente los individuos, a menudo, vuelven a sus patrones tradicionales de conducta.

- en tercer lugar, se realizan cambios en los estatutos y estructuras (medios) más no en las bases sindicales y en la sociedad (fines).

El proceso exige lograr una mayor coherencia en lo interno de la organización, así como una mayor correspondencia externa, con mayor relevancia en el entorno, en la sociedad. El grado de coherencia interna y correspondencia externa emerge de la interacción, la participa-

ción y el liderazgo de las propias organizaciones sindicales involucradas en el proceso de innovación. Las implicaciones serán que, además de lograr una mayor representatividad, la organización sindical será una organización “facilitadora de cambios” en la sociedad.

Ante este desafío, la CSA decidió promover entre sus organizaciones afiliadas y fraternales un proceso de autoreforma sindical que busca generar cambios basados en un principio de decisión autónoma. Para ello, este proceso se apoyará en diferentes instrumentos de gestión política y organizacional así como en experiencias de procesos de Autoreforma sindical existentes en la región, buscando incorporar una cultura de continua innovación.

IV. EJES DE ACCION Y SU PRIORIZACION

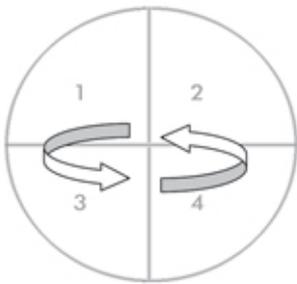
La definición de los ejes o componentes de la Autoreforma se hizo mediante consultas participativas durante varios encuentros en la región, todos los cuales aportaron elementos importantes para el proceso.

Los insumos definidos y agrupados en los ejes de Coherencia interna y Correspondencia externa, hasta el momento son los siguientes cinco:





1. Organización y funcionamiento	1. Democracia y transparencia interna. 2. Autofinanciamiento. 3. Pensamiento Estratégico propio. 4. Prestación de servicios.	5. Comunicación sindical con la sociedad 6. Economía del trabajo
2. Organización y estructuras	1. Áreas sectoriales 2. Áreas territoriales 3. Áreas funcionales 4. Áreas en la empresa nacional o transnacional (Comité, Sección, Delegación)	
3. Representación	1. Mujeres trabajadoras 2. Jóvenes trabajadores 3. Migrantes trabajadores 4. Tercera Edad	5. Afiliación de Colectivos no organizados.
4. Negociación		1. Negociación colectiva (a nivel de empresa y sector, para el trabajo de dependiente). 2. Otras negociaciones (a nivel de administraciones públicas, para el el trabajo autónomo)
5. Unidad y coordinación sindical/Alianzas		1. Unidad y coordinación sin nacional y subregional 2. Sindicalismo ciudadano/comunitario 3. Relación con las Federaciones Sindicales Internacionales



1. Unidad y coordinación sindical
2. Estructuras
3. Representación
4. Negociación

A los cuatro ejes priorizados se incorpora el método de gestión e innovación, que procurará ser el motor que los moviliza y articula.

Estos cuatro ejes se describen de la siguiente forma.

1. Unidad y coordinación sindical

Una de las formas de superar la dispersión y fraccionamiento sindical es el fortalecimiento de la unidad de acción y programática a nivel nacional y subregional, en base a denominadores reivindicativos comunes, por ejemplo la PLA (Plataforma Laboral para las Américas).

La unidad debe ser construida y aplicada en momentos como: Acción sindical, Acción Social, Acción Política, Acción Legislativa y Acción Comunicacional.

La unidad es condición necesaria para poder afrontar con garantías los retos derivados de la globalización, la integración y los cambios de la organización del trabajo.

Esta unidad y coordinación se aplica tanto a nivel nacional como subregional.

Una fórmula posible es la creación de “coordinadoras” y “frentes”, con unidad de acción.

2. Estructuras

Los dos agrupamientos básicos son el sectorial (vertical) y el territorial (horizontal). El primero se dirige a vincular las organizaciones por empresa en estructuras por rama/sector de actividad. El segundo se aplica en función de espacios geográficos, coordinando y articulando solidariamente acciones horizontales comunes intersectoriales y atendiendo a todos los colectivos de más difícil integración.

También se destaca la importancia de estructuras funcionales que se ocupan de mejorar la gestión de la organización sindical, de forma específica e integral, teniendo en cuenta las necesidades de todos los sectores que la integran, incluidos los colectivos con menos posibilidades, en base a los principios de solidaridad y de economía de escala.

Finalmente, se incluye a las estructuras sindicales en las empresas formales (Comité, Sección, Delegación), que es un elemento

clave para la interrelación de “abajo-arriba” con las estructuras nacionales sectoriales, Incluye tanto el plano nacional como el de las empresas transnacionales.

3. Representación

Busca incrementar la representación sindical, mediante la organización/sindicalización, ampliando la cobertura a todos los colectivos de trabajadores/as sin excepciones ni exclusiones, tanto en relación de dependencia como autónomos, destacando aquellos que presentan situaciones de simulación (como buena parte de los tercerizados) e incluso a quienes no son considerados trabajadores por los empleadores o las normas.

También se incluye a organizaciones de base poblacional/territorial, en la medida que se haya avanzado respecto de una etapa previa de alianzas.

4. Negociación

La negociación colectiva es la principal acción sindical y por ello elemento clave de la Autoreforma, con diferentes funciones:

- generar un proceso de formación, preparación y participación democrática a lo interno definiendo criterios únicos.
- alcanzar acuerdos nacionales (y regionales dentro del mismo país), sustentados en la política de agrupamiento sectorial y territorial.
- articular negociaciones nacionales y por empresa, con un criterio acumulativo ascendente.
- explorar la posibilidad de alcanzar “acuerdos-marco” intersectoriales.
- incorporar, además de la remuneración y las condiciones de trabajo, otros temas como la formación profesional, y los procedimientos a seguir ante procesos de reestructuración empresarial.
- reflejar necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.
- incluir a los trabajadores/as tercerizados.
- desarrollar una estrategia sindical de ubicación de contrapartes en relación a





colectivos en situaciones particulares, como los trabajadores del hogar, y los trabajadores semi-autónomos.

■ proyectarse hacia la utilización del criterio “erga omnes”, en cuanto a su cobertura.

Un elemento importante a debatir es el componente de promoción (incluso obligatoriedad) de la negociación colectiva, incluyendo la participación y responsabilidad estatal.

Este capítulo incluye también otros tipos de negociaciones y acuerdos de otro rango que la negociación colectiva, como los desarrollados entre colectivos de trabajadores autónomos y gobiernos locales, y que se reflejan en ordenanzas y regulaciones, en el marco del derecho administrativo, en cuanto al uso del espacio público, o con las autoridades de los Gobiernos centrales relativos a facilidades de acceso al crédito financiero, cobertura de Seguridad Social, centros de apoyo y asesoría, etc.

V. PLAN DE ACCION 2010

Las principales acciones que continuarán para el proceso de Autoreforma, son:

1. Proponer una visión sobre la Autoreforma, profundizando sobre los ejes que la conforman.

2. Determinar los niveles de sindicalización y de negociación colectiva alcanzados en los países de la región, considerando los criterios de agrupamiento sectorial/territorial y la tipología de colectivos no organizados.

3. Construir un “mapa” sobre la legislación laboral en la región, con el propósito de identificar situaciones nacionales en las que

se condiciona las tasas de afiliación sindical y negociación colectiva así como la estructura sindical actual.

4. Con la información mencionada en el punto anterior, se buscará a futuro construir propuestas de reformas legales en la perspectiva de reducir el margen de intervencionismo y regulación estatal actual, en base a los principios de autonomía y no ingerencia y por consiguiente de respecto a la libre decisión sindical de autoorganización como mejor convenga a los intereses y fines de los trabajadores.

5. Identificación de organizaciones en determinados países para implementar acciones como casos “piloto”. Esta selección deberá hacerse bajo criterios previamente definidos.

6. Establecer mecanismos que permitan la articulación del GTAS con equipos y responsables nacionales que las organizaciones designen para acompañar el proceso. Importante será poder contar con el involucramiento de los responsables políticos en las áreas de organización, jurídica, educación, género y juventud, así como el acompañamiento de los secretarios generales o presidentes.

7. Continuar con la realización de eventos a nivel nacional, subregional y regional. La actividad de cierre del año será la tercera reunión del GTAS (Lima, octubre 2010).

Asimismo, a partir del Simposio de OIT “Celebración del 60 Aniversario del Convenio 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI” (Ginebra, octubre 2009), CSA continuará durante 2010 con la promoción de un fuerte relacionamiento entre los convenios 87 y 98 con los contenidos del plan de acción sobre Autoreforma.



ESTRUCTURA SINDICAL Y NEGOCIAL: BUSCANDO MEJORAR LA COBERTURA Y EFICACIA DE LA TUTELA COLECTIVA



Alfredo Villavicencio Ríos

Doctor en Derecho por la Universidad de Sevilla

Profesor de grado y posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú

I. Marco General

La tutela colectiva es una institución multifuncional y caleidoscópica, que cumple un papel decisivo en los procesos de producción y distribución de la riqueza, y también de asignación y ejercicio del poder. Por eso ha trascendido el ámbito de las relaciones laborales para convertirse en un componente esencial del Estado Social de Derecho, convirtiéndose en un instrumento clave en la consecución de los fines de éste, es decir de cuotas cada vez mayores de igualdad sustancial. El Estado es el tercer actor del sistema que abierta o silenciosamente puede promover el ejercicio de este derecho fundamental.

La autonomía colectiva se expresa en el funcionamiento inescindible de sindicatos (autorganización), negociación colectiva (autoregulación) y huelga (autotutela). Sindicación y huelga son unilaterales, en tanto que la negociación colectiva es bilateral, pero las interrelaciones entre los tres componentes son relevantes y permanentes. Ejemplo de ello se da en la estructura de la negociación colectiva, que parte de la estructura sindical pero no puede obviar la participación empresarial y estatal a la hora de configurar el tejido negocial, el que influye luego determinadamente en la estructura conflictual.

II. Funciones de la negociación colectiva

La negociación colectiva tiene como función unitaria el ser un instrumento para la composición tendencialmente equilibrada del conflicto entre trabajadores y empleadores. Al interior de ella, cumple tres funciones generales: intercambio, gubernamental y organizacional. Las cuales a su vez se desagregan en funciones específicas. Analizaremos brevemente cada una de ellas.

2.1.- La función de intercambio

Es la más tradicional de las funciones y se expresa en la determinación colectiva y conjunta de las condiciones en que se brindará el trabajo comprometido, no sólo a nivel de cada empresa o sector, sino también en el ámbito general. La negociación colectiva cumple una función económica central, ya que es la protagonista principal de la conformación de las rentas del trabajo o los costos salariales, es decir, de la distribución del ingreso entre capital y trabajo.

En el campo de las funciones específicas involucradas en este campo genérico, la función inicial o primaria de la negociación colectiva es la de operar como mecanismo de "compensación" o "contrapeso" de la





desigualdad “originaria” que caracteriza a la relación individual de trabajo. Es lo que puede denominarse función equilibradora o compensadora de la negociación colectiva.

La segunda función específica vinculada al campo de la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, es la denominada función compositiva o pacificadora. Dado que la relación laboral es intrínsecamente conflictiva, la negociación colectiva es el principal instrumento de canalización y funcionalización del conflicto.

Se trata de que las propias partes involucradas, en condiciones de cierto equilibrio, intercambien propuestas y ventajas, hasta lograr un acuerdo que viene a ser una especie de “pacto de paz”, que da lugar a un período de tranquilidad laboral hasta el vencimiento del plazo de vigencia del convenio colectivo.

La tercera función específica la denominaremos función normativa, a través de la cual la negociación colectiva es una fuente de derecho que uniformiza o estandariza las condiciones de trabajo de los distintos colectivos laborales en una empresa o sector.

Una cuarta función específica denominada función adaptativa, que podemos definir como aquella que le permite a los sujetos colectivos pactantes regular las condiciones de trabajo más adecuadas a cada unidad o sector productivo. Su cercanía al objeto de regulación y su conocimiento del mismo, lleva a el convenio colectivo goce de condiciones de versatilidad o adaptabilidad inigualables en el campo normativo.

2.2. La función gubernamental

La segunda función genérica es la función gubernamental, que sale del campo de la determinación de las condiciones de trabajo, para ingresar al terreno totalmente distinto del gobierno del sistema de relaciones laborales, lo que se expresa en que produce acuerdos y normas que contienen las líneas matrices de configuración y desarrollo de las relaciones laborales en un determinado lugar y momento.

Veamos, en concreto, la función gubernamental en el ámbito del autogobierno de la autonomía colectiva, que se expresa en los llamados Acuerdos Marco, a través de los cuales se crea una permanente y dinámica red de órganos y relaciones entre las partes, dirigida a producir, aplicar, interpretar, adaptar e integrar los convenios.

Ya no hablamos de regular las condiciones en que los trabajadores individuales prestarán sus servicios, sino estamos ante un quehacer paritario continuo, en el que la conclusión de determinados asuntos da paso inmediato a la administración del acuerdo, por un lado, y a la discusión de aquellos sobre los que todavía no fue posible el consenso, por otro.

Se dinamiza la negociación colectiva, comenzando a superar al modelo estático en el que la negociación se reducía al momento de renovar un convenio colectivo por vencerse.

La primera función específica es la de organización del poder normativo colectivo, que se expresa en las reglas, procedimientos e institutos que pactan sindicatos y asociaciones de empleadores para regular el ejercicio de la negociación colectiva. Ya no es la ley la que se ocupa de este tema, sino que son los propios actores sociales los que definen quiénes son los sujetos titulares de la negociación colectiva, cuáles son los niveles en que se puede iniciar tratativas con miras a suscribir un convenio colectivo, cuáles son las materias a regular en cada uno de ellos, qué funciones debe cumplir cada unidad negociadora.

A su lado está la función específica administrativa, que lleva a que el proceso negociador no concluya con la suscripción del convenio colectivo sino que continúe a lo largo del período de aplicación de lo pactado.

La administración del convenio trae consigo una dinamización de la negociación colectiva que la lleva a continuar más allá de la suscripción del convenio colectivo e ingresar en una labor paritaria permanente en la que se determinan los alcances de lo acordado y se aborda aquello colateral, limítrofe o consecencial que continúa sobre la mesa de negociación.

Finalmente, y muy vinculada a la función administrativa, está la función específica jurisdiccional, que deja en manos de los actores sociales la solución de todos los conflictos derivados de la aplicación o interpretación de los convenios colectivos. Se extrae, en gran medida, de la jurisdicción estatal los conflictos colectivos de esta índole para entregarlos a Comisiones Paritarias u organismos similares.

2.3. La función organizacional

La tercera función genérica es la organizacional que se ocupa de la actuación de la empresa como sujeto económico, no desde el punto de vista estricto de las relaciones laborales, sino de la actividad de la empresa como organización económica para la producción y el intercambio de mercancías.

Entramos en el terreno de las opciones productivas, la política de inversiones, reconversiones, reestructuraciones, participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, etc.

Esta función actúa sobre el núcleo duro de los poderes empresariales y les imprime un cierto grado de procedimentalización, a la vez que regula la organización y el desarrollo del trabajo en la empresa aportando reglas uniformes que facilitan la gestión de los recursos humanos.

Basada en la participación de sus destinatarios en la regulación de sus formas y contenido, la negociación colectiva es así un instrumento clave para la organización del trabajo y, a la vez, una herramienta para hacer posible la participación en dichos procesos.

III. Modelo Latinoamericano de RRL

3.1.- Relaciones Individuales: protección decreciente

La regulación de las relaciones individuales de trabajo en Latinoamérica, teniendo clara la relatividad de este concepto, tiene algunas características que hay que recordar, siguiendo los planteamientos formulados por Ermida:

a. Sistema de garantías basado en contrato de trabajo subordinado, a tiempo completo y por plazo indeterminado. Este ha sido el modelo

tradicional de protección, sin embargo con las nuevas formas de contratación temporal extendidas en varios países, la magnitud de los trabajadores autónomos y las prestaciones de servicio que no están sujetas a un horario, hacen que lo que se consideraba típico en décadas anteriores hoy sea lo atípico.

b. Sistemas de administración de justicia ineficaces. Son varios los problemas que hacen de la administración de justicia una de las instituciones más desacreditadas en los países de la región. Entre ellos se encuentra a falta de presupuesto, la corrupción, la enorme duración de los procesos. Esto afecta de en mayor medida a los trabajadores pues son desincentivos para reclamar judicialmente sus derechos. Si bien hay una jurisdicción especializada, su actuación se ha visto afectada por los problemas generales en este terreno, por lo que se recurre cada vez más a los procesos constitucionales, cuando hay derechos constitucionales en juego.

c. Actuación insuficiente de la Autoridad de Trabajo. En este contexto se presenta una ausencia de políticas estatales claras que hagan efectivo el rol tuitivo del derecho del trabajo. Como consecuencia de lo anterior se presenta un diseño inadecuado de la inspección laboral en medio de una insuficiencia grave de recursos e infraestructura.

d. Reducida protección social. Este problema es fundamental, sin embargo es dejado de lado por las políticas de los gobiernos. Actualmente con pocos los asalariados urbanos que cotizan a la seguridad social y esto se agrava si tomamos en consideración el proceso de envejecimiento mundial.

3.2. Relaciones Colectivas: el sindicato un actor bajo sospecha

Una lectura resumida de lo acontecido con carácter general en América Latina, nos muestra una actitud estatal hacia el movimiento sindical muy distinta del fomento o garantía, en incluso de la mera abstención (con la excepción de Uruguay, en este último caso), lo que se ha plasmado en modelos muy





poco respetuosos de la configuración libre y actuación efectiva de los sindicatos, como veremos a continuación.

a. Intervencionismo estatal controlista: Si bien muchas constituciones consagran la autonomía colectiva, en el ordenamiento infraconstitucional se produce una inversión de la lógica constitucional, pues se prefiere la regulación heterónoma, reglamentarista y restrictiva dejando una escasa autonomía externa. Asimismo la actuación administrativa es detallista y siempre limitativa, lejos de ser una garantía para los trabajadores suele ser un obstáculo para la sindicación, la negociación y la huelga. Dentro de los modelos de regulación es lamentable la ausencia de garantías y facilidades así como de tutela especializada y efectiva de la libertad sindical.

En este escenario merece una mención especial el caso de Uruguay que fue el país que se apartó de la tradición latinoamericana de regulación restrictiva, y en cuyo abstencionismo se puede apreciar un tránsito de la no intervención como desaliento a la promocional, por el sólo hecho de cambiar el signo político del gobierno. Lo que quiere decir que el rol estatal es muy grande aun cuando parece no intervenir en las relaciones colectivas, de modo que una cosa fue el abstencionismo en gobiernos blancos o colorados y otro en el caso del Frente Amplio.

b. Modelo descentralizado: Partiendo del hecho protagónico de la intervención estatal (y la consiguiente reducción del ámbito de autonomía externa), en América Latina se ha impuesto un modelo descentralizado y anómico de relaciones colectivas, que se soporta en una estructura sindical y negocial de empresa, con serias restricciones a la actuación sectorial, y sin posibilidades de articulación o vertebración entre los convenios de distinto nivel, cuando ellos se daban. La excepción está constituida por Argentina, Brasil y Uruguay, que cuentan con un modelo centralizado, basado en la rama de actividad, y que fue impuesto por el Estado en los dos primeros casos, y conquistado por los trabajadores, en el tercer país.

c. Huelga: en el tratamiento del conflicto laboral es donde se ve con mayor claridad

la actitud contraria del Estado ante la tutela colectiva, puesto que son muchas las restricciones impuestas al ejercicio del derecho que garantiza la eficacia de todo el sistema de tutela colectiva. O, visto desde otro ángulo, justamente por tal función garantizadora, en el terreno de la autotutela es donde se mide con mayor claridad la actitud limitadora del Estado frente a la libertad sindical. Lo que se ve es la carrera de los mil obstáculos: definiciones restrictivas de huelga (que engloba sólo un tipo de ejercicio), requisitos exagerados de mayorías para tomar la decisión de huelga, declaración administrativa (y no judicial) de ilegalidad, obligación pasando por la prohibición expresa de diversas modalidades, extensión de la noción de servicios esenciales mucho más allá de los linderos fijados por la OIT, ampliación de los servicios mínimos, solución administrativa de las divergencias en este terreno, etc.

Hay, pues, un claro dualismo esquizofrénico, pues mientras que las normas constitucionales consagran este derecho, las normas infraconstitucionales, bajo el pretexto de configurarlo, le imponen un corsé diminuto que afecta fuertemente la eficacia de la tutela colectiva.

IV. Globalización y tutela colectiva: una relación poco amistosa

En el contexto adverso generado por el modelo reglamentarista y restrictivo, se viene arraigando un nuevo paradigma productivo, sustentado en la competitividad, que se construyó tras severos procesos de flexibilización o desregulación laboral, y que tiene como figura paradigmática a la descentralización productiva. Veamos grosso modo los alcances de este paradigma y su impacto en la tutela colectiva.

4.1. Mundo Unipolar, fractura regulatoria y afectación del pacto social fundacional

El siglo XXI ha comenzado y se viene desarrollando con un gran protagonista económico: la globalización o mundialización. Sin duda, es un tema muy complejo y polémico, con innumerables ángulos y aristas, con consecuencias positivas pero también negativas.

Por ello, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, que constituyó la OIT, comienza su informe afirmando que el curso de la globalización debe cambiar, ya que no cabe aceptar que la dinamización de la economía mundial, se sustente, en mucho, en la desaparición de los instrumentos de equilibrio social, imprescindibles para garantizar la estabilidad mundial, dejando a merced de las reglas de mercado a un conjunto cada vez mayor de trabajadores.

El Derecho del Trabajo, en sus vertientes estatal o negociada colectivamente, ha venido siendo el instrumento de equilibrio social por excelencia. Aquella piedra angular del gran pacto social que sustenta al Estado Social de Derecho, que postula el reconocimiento de la propiedad privada de los medios de producción y de la libertad de empresa, a cambio de que se ejercieran dentro de los límites impuestos por la imprescindible tutela de los intereses de los trabajadores, que requerían esta protección estatal para superar la desigualdad originaria planteada en términos económicos. De allí que lo que digamos respecto del futuro de los derechos colectivos, tiene una importancia macrosocial clave, ya que éstos son instrumentos particularmente importantes del diseño constitucional de todo Estado Constitucional de Derecho, para utilizar la terminología actual.

Al mismo tiempo, la globalización ha llevado a que los temas económicos se traten desde una perspectiva mundial, en tanto que la protección que queda tiene siempre ámbito nacional, por lo que se ha producido una fractura regulatoria que se está lejos de superar, puesto que ni las normas internacionales ni los instrumentos de control de su cumplimiento han podido superar los inconvenientes propios de una organización política sustentada en la soberanía de los Estados.

Hay algunos avances, como las declaraciones de 1998 y del 2008 de la OIT, que buscan darle mayor efectividad a las normas fundamentales de esta institución, pero todavía estamos lejos de contar con un Derecho Internacional del Trabajo que pueda contrapesar la lógica económica mundializada ofreciendo una tutela social que sea expresión política del

respeto a los derechos humanos y a los valores básicos de la vida en sociedad. Vivimos una economía desregulada socialmente, donde la empresa aparece, como enseña Baylos, como el centro regulativo predominante en las relaciones laborales, lo que pone por delante los valores económicos que la sustentan y posterga los valores sociales y políticos que matizan su predominio y permiten que los intereses de los trabajadores también sean tenidos en cuenta.

Hay tareas urgentes dirigidas a relanzar el Derecho Internacional del Trabajo, en sus manifestaciones heterónomas y autónomas, para garantizar que el crecimiento del comercio, de la producción y de la productividad puedan ser aprovechados para generar una sociedad más justa, impidiendo que los frutos del trabajo se sigan concentrado en el vértice de la pirámide económica.

4.2. Nuevo paradigma productivo: la sacralización de la competencia como super valor

Sin dudas la globalización viene logrando el fin de la geografía, a partir de una producción a escala mundial. Esto en el terreno económico se traduce en la internacionalización del capital, de la producción, de las decisiones, la entronización definitiva de las multinacionales, el desplazamiento del lugar de adopción de las decisiones, el surgimiento de la empresa virtual, la deslocalización de la producción, el florecimiento de los grupos de empresa y las empresas en red, etc.

En el ámbito de las relaciones laborales hay una flexibilización de la organización productiva, de las condiciones de trabajo, de la actividad estatal. Se lleva a cabo un proceso de descentralización productiva intenso y en un marco de constante desarrollo tecnológico. El gran motor de este proceso se llama competitividad, y en un contexto carente de barreras sociales eficaces, se ha sustentado en infinidad de casos en el dumping social, en la reducción de derechos laborales para abaratar costos, teniendo a la vista únicamente ese ángulo, ante un discurso social desgastado y unas fuerzas sociales casi exsangües.





La consecuencia ha sido un adelgazamiento del Derecho del Trabajo, en sus vertientes estatal y pactado, que más que una huida, como les gusta calificar a este fenómeno a un sector de la doctrina, ha respondido a una voluntad de expulsión del ámbito de la protección laboral a diversos colectivos laborales. Hay, pues, una disminución del trabajo asalariado típico y un claro incremento de las formas precarias de contratación: temporal, subcontratación, trabajo autónomo, intermediación, trabajo no registrado, reducción de los puestos de trabajo y crecimiento de la informalidad.

4.3. Redefinición de los tres actores

a. Fortalecimiento empresarial: sin duda el clima generado es el conveniente para el fortalecimiento del poder empresarial. Podría parecer paradójico que la desaparición de la gran empresa unitaria haya conducido a mejorar consistentemente la posición de los empleadores, pero la descentralización productiva ha mantenido el control final de todo el proceso en las manos de quien dirigía a la empresa unitaria, y lo ha liberado de muchas responsabilidades laborales, fragmentando, a su vez al colectivo laboral. Todo ello, en un contexto de enorme competencia por atraer inversiones, ha llevado a que los empresarios encuentren el terreno propicio para su actuación como sujetos económicos.

b. Retroceso del Estado: La competencia internacional ha llevado lamentablemente a que muchos gobiernos opten por poner reducir los derechos laborales para que las inversiones lleguen o se queden. La deslocalización productiva no sólo ha sido relevante en cuanto al traslado de empresas a países subdesarrollados, sino que ha tenido mucho más impacto como amenaza que ha conducido a la reducción de los estándares laborales para evitar la migración de las empresas.

c. Reducción de la eficacia de la tutela colectiva: como consecuencia de globalización y el nuevo paradigma productivo hiperdescentralizado, los sindicatos que ya tenían un escaso margen de actuación en América Latina, han visto reducirse su capacidad de defensa y

promoción de los intereses de los trabajadores. A diferencia de Europa, que cuenta con sindicatos fuertes, no se ha constatado que la negociación colectiva peyorativa sea un rasgo distintivo de esta etapa, en la medida en que lo sucedido se ha expresado en una disminución relevante de cobertura y eficacia de la acción colectiva, a partir de la descentralización productiva y la precarización laboral.

De lo descrito válidamente se concluye que en el proceso de redefinición de los tres actores son los empleadores quienes tienen un escenario más favorable. Los trabajadores, por el contrario, son los que ha tardado más en acoplarse al nuevo contexto desfavorable, en tanto que el Estado ha respondido en nuestra región con un proceso de flexibilización muy agudo. En síntesis, el rol regulador de la empresa en el terreno de las condiciones de trabajo se ha visto reforzado cuantitativa y cualitativamente, a partir de la renuncia a importantes parcelas normativas que estaban en manos del Estado o la autonomía colectiva.

V. Los desafíos de la tutela colectiva a nivel internacional

5.1. Contexto

Si bien a estas alturas de la civilización se puede afirmar rotundamente que existe un reconocimiento de la Libertad sindical como patrimonio jurídico de la humanidad, también es cierto que hay una ausencia de una acción sindical eficaz de ámbito global.

A lo anterior se suma la ausencia de sujetos con capacidad real de actuación internacional. Por el lado de los trabajadores hay una compleja estructura sindical internacional: interprofesional, sectorial, regional, en espacios de integración regional, que no llega a estar debidamente coordinada.

También somos testigos de la usencia de plan de unidad entre confederaciones y organizaciones regionales, aunque la actuación de la CSA viene abriendo muy relevantes espacios para repensar la acción sindical.

Se ven avances con creación de CSI. Hay una mayor actividad en el ámbito de

las federaciones sindicales internacionales: educación, madera, construcción, periodistas, transporte, textil.

Finalmente, se puede constatar una ausencia de institucionalidad internacional que promueva y respalde la actuación de las organizaciones internacionales

5.2. Grandes dificultades laborales

Consideramos que se pueden clasificar en tres grupos las principales dificultades que tiene que abordar el movimiento sindical latinoamericano:

- a. Heterogeneidad de los sistemas de relaciones laborales nacionales, que tras similitudes en las grandes orientaciones de base (que ya se vieron), hacen ver diferencias claras en implantación, regulación jurídica específica, organización de la administración del trabajo, etc.
- b. Ausencia de canales de influencia eficaces a nivel internacional que permitan tanto la participación en organismos supranacionales, cuanto un mayor mayor escrutinio público en las organizaciones supranacionales
- c. Existencia de intereses contradictorios entre los trabajadores y sindicatos de países del norte y del sur. Si bien en ambos casos tienen objetivos comunes: defensa de los intereses de los trabajadores en abstracto, cuando vamos a la realidad específica nos encontramos con que en la globalización el ingreso de la producción de los países subdesarrollados en los mercados de los países del Norte genera una competencia que impacta en el empleo y las condiciones de trabajo en estos países, por lo que se busca establecer estándares laborales mínimos cuya fijación genera gran divergencia entre trabajadores y sus respectivas organizaciones. Todo ello se vuelve más acusado en un contexto en el que no hay un proyecto común de integración regional de las características del europeo, sino simplemente de ampliación de mercado.

5.3. Ámbitos privilegiados

Actualmente los ámbitos donde se desarrolla la actividad sindical a nivel internacional

con mayor eficacia son dos: las Empresas multinacionales y los espacios de integración regional.

En el primero, la vinculación entre los sindicatos a abierto canales de acción conjunta, han intervenido OIT y OCDE y se ha comenzado con códigos de conducta y Acuerdos Marco. Mientras que en los espacios de integración regional, se puede comprobar con facilidad que el grado de intensidad del proceso determina el nivel de tutela colectiva que se puede tener. Así, en el caso de la máxima integración, que es el de la Unión Europea, estamos ante posibilidades reales de acción sindical, que han llevado a calificarla como el principal laboratorio colectivo donde la autonomía colectiva ha llegado hasta a legislar en temas sociales, ya que ante temas sociales, la Comisión tiene que consultar a los actores sociales y si estos deciden ocuparse del tema lo reclaman para si y luego la autoridad regional tiene que trasponer los acuerdos logrados y convertirlos en normas comunitarias, para decirlo de manera general. Al otro extremo, están los TLC, que como son únicamente acuerdos comerciales y no hay un proyecto de convergencia integral de largo aliento, las posibilidades de desarrollo de la tutela colectiva se reducen a la utilización de tales acuerdos comerciales como cajón de resonancia frente a afectaciones nacionales de los derechos laborales.

5.4. Propuestas

A continuación señalamos algunas recomendaciones para que los trabajadores puedan superar los desafíos que se presentan a la tutela colectiva a escala internacional.

- 1) Unidad de acción de las organizaciones sindicales en busca de apuntalar la consecución de la dimensión social de la globalización.
- 2) Reforzamiento de presencia de Federaciones Internacionales en cada país.
- 3) Incremento de la participación política sindical a escala internacional: de la inclusión de la "condicionalidad social" a un Derecho Internacional del Trabajo efectivo. Ello implica: regulación internacional de la





actividad económica, mayor desarrollo de las normas laborales y de los órganos de control de su cumplimiento, plataformas sindicales internacionales, y una mayor Influencia en organismos supranacionales.

- 4) Utilización de las nuevas tecnologías para mejorar el funcionamiento y la eficacia de la tutela colectiva.
- 5) Convencionalización de los Códigos de Conducta.
- 6) Respuestas a la crisis ambiental: transformaciones en formas y contenidos del modelo productivo.
- 7) Respuesta sindical a las empresas en red, por las vías que correspondan: rama o sector de actividad, grupo de empresa, red empresarial, etc.
- 8) Participación sindical en los espacios de integración regional.
- 9) Base jurídica que permita la realización de una huelga a escala internacional

VI. Los desafíos de la tutela colectiva a nivel nacional

6.1. Desafíos

Los desafíos principales de la tutela colectiva a nivel nacional giran alrededor de los problemas de cobertura, eficacia y adaptabilidad de la actuación sindical. En función de ello, se plantean las siguientes propuestas.

6.2. - Propuestas

- 1) Intervención estatal promocional para recuperar los equilibrios sociales y económicos. Las normas constitucionales e internacionales dan plena cobertura a esta intervención.
- 2) Agrupar a sectores distintos al asalariado: independientes, precarios, parasubordinados, desempleados, indocumentados, etc.
- 3) Superar la atomización sindical, negocial y conflictiva: el camino de la tutela sectorial o de rama y de grupo de empresa para ampliar la cobertura y fortalecer la eficacia.
- 4) Afiliación directa a confederaciones o

federaciones y agrupamiento por cercanía de intereses.

- 5) Organización territorial para atender intereses socioeconómicos comunes.
- 6) Acoplamiento y adaptación de la tutela colectiva a las nuevas formas empresariales de organizar el trabajo: sindicación y negociación sectorial; y sindicación de empresas en red, incluyendo a contratistas y subcontratistas.
- 7) Tutela colectiva de geometría variable: ampliación subjetiva de la acción colectiva, que permita incorporar los intereses de las mujeres, los jóvenes, los parasubordinados, los migrantes, etc.
- 8) Acción colectiva que vaya más allá del binomio empleador/trabajador (presión sobre proveedores, subcontratistas, público en general).
- 9) Intervención cada vez mayor en el proceso de organización de la producción y en el gobierno de las relaciones laborales.
- 10) Mayor desarrollo de las funciones organizacionales y gubernamentales de la autonomía colectiva que lleven a procedimentalizar el ejercicio de las potestades derivadas de la empresa como sujeto económico y a consensuar las decisiones sobre diversas materias laborales ajenas a la fijación de condiciones de trabajo: estructura de la negociación colectiva, administración de los convenios, dinamización de la negociación colectiva, etc.
- 11) Ampliación objetiva de la acción colectiva: que la ley deje a la negociación colectiva diversos temas que hoy son de tratamiento legal como la jornada diferenciada.
- 12) Autorizar la huelga de solidaridad en beneficio de los precarios.
- 13) Suspensión del vencimiento del contrato modal durante el período de huelga.
- 14) Obligación de negociar con los huelguistas. Principalmente en el caso de huelga en sector público: modulaciones referentes a la naturaleza de la suspensión y a los beneficiarios de los servicios
- 15) Utilización de las nuevas tecnologías para mejorar el funcionamiento y la eficacia de la tutela colectiva



ESTRATEGIA SINDICAL HACIA TRABAJADORES TERCERIZADOS



Oscar Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti¹

Este documento fue presentado en la reunión GTAS II, conteniendo; 1. el glosario sobre tercerización presentado a la Reunión I; 2. elementos del documento “Descentralización, Tercerización, Subcontratación” (Proyecto FSAL/OIT, Lima, 2009; de Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo); y “Acción sindical ante la tercerización en América Latina-Caribe”, por Alvaro Orsatti, Revista Derecho Social, Numero doble IV-V, Editorial Bomarzo Argentina/España/Uruguay, 2009).

I. GLOSARIO

Este glosario es necesario porque existen diversas opiniones sobre la terminología en relación a la Tercerización/Subcontratación. Frecuentemente, se han utilizado expresiones en un sentido demasiado amplio, con lo que los conceptos más detallados se entrecruzan e intercambian. Asimismo, se recurre a una variedad de sinónimos para el mismo concepto.

Para su redacción, se ha partido del encuadre terminológico utilizado en el documento de OIT-Proyecto FSAL “Descentralización, Tercerización, Subcontratación”, incorporando otros elementos aclaratorios y complementarios.

1. Sobre conceptos generales vinculados al de Tercerización

1.1 Para introducir el concepto de Outsourcing/Tercerización es necesario previamente considerar otros, con los que tiene alguna vinculación. En primer lugar, los de “Descentralización” o “Desconcentración” productiva, que se ubica en la órbita de la organización de la producción, de la estructura de la empresa y de las relaciones de ésta con otras empresas.

Se refieren a las políticas empresarias por las cuales una empresa, manteniendo la unidad, da más autonomía a sus secciones.

Ello puede ir junto a la estrategia de división de una empresa original en varias, incluyendo el uso de formas jurídicas diversas: “empresas de servicios”, “franquicias”, “contratos de asistencia”, “contratos de colaboración”, etc.

1.2 Algunos términos vinculados a esta estrategia son “Empresa en Red” y “Coordinación Empresarial”

Otros conceptos relacionados son los de “Cadena Productiva” y de “Eslabonamientos productivos”, para referirse a una secuencia de sectores económicos unidos entre sí por



¹ Oscar Ermida Uriarte es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay) y director de la Revista de Derecho Social Latinoamérica (con sede en Buenos Aires). Ha sido funcionario de OIT. Alvaro Orsatti es economista laboral y asesor de la CSA.



relaciones significativas de compra y venta, y donde hay una división del trabajo entre ellos, en que cada uno realiza una etapa del proceso de transformación.

1.3 El término “Flexibilización”, tanto en lo productivo como en lo laboral, identifica diversas vías de estrategia empresarial que se focalizan en eliminar rigideces en los tiempos de producción (“just in time”, “justo a tiempo”), pero también, en el caso de la mano de obra, en abaratar los costos.

Algunas vías de flexibilización laboral son:

- polifuncionalidad..
- redistribución de la jornada de trabajo, incluyendo reducción del tiempo de trabajo, mediante la modalidad de trabajo discontinuo.
- contratos por obra o de duración determinada, a tiempo parcial.
- incorporación a la remuneración de un componente variable.
- tercerización (subcontratación, intermediación, suministro de mano de obra).
- calificación de la relación empleador-trabajador como no laboral.

De forma vinculada, frecuentemente sin reconocer relación laboral, se han difundido los contratos especiales para jóvenes (pasantías, prácticas no profesionales, formación, aprendizaje).

1.4 Sobre el concepto de “precarización” e “Informalización” (con sus conjugaciones “precarizado” e “informalizado”, cuando se aplica al empleo/trabajo ver el apartado presentado al final del artículo.

1.5 La expresión “Terciarización” se refiere a la mayor presencia del sector terciario (comercio, servicios) en relación a los sectores primario y secundario (agro, minería, construcción, industria). (sale: En un sentido dinámico, se refiere a la transferencia de actividades de estos dos sectores hacia el terciario).

1.6 También en ambos planos, la expresión “Terciarización” se refiere a la mayor presencia del sector terciario (comercio, servicios) en relación a los sectores primario y secundario (agro, minería, construcción, industria). En un sentido dinámico, se refiere a la transferencia de actividades de estos dos sectores hacia el terciario.

2. Sobre el concepto de “Tercerización”

2.1 La “Tercerización”, “Outsourcing” (“producir fuera”) también “Externalización”, “Deslocalización”, y “Exteriorización” es un “segundo paso” de la Descentralización, al implicar 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 podría 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.

Se considera necesario hacer más eficiente la cadena de valor a través de la articulación de las competencias de un proveedor externo con el negocio del cliente, a fin de lograr un incremento en su capacidad innovadora.

La tercerización se vincula con el concepto de “Desintegración vertical”.

La expresión “Tercerización” se refiere entonces a la aparición de un tercero, es decir, la nueva empresa, que entra en relación con la empresa que externaliza y los trabajadores de ambas.

Las actividades o funciones trasladadas también han sido definidas como “encargadas”, “derivadas” o “concedidas” al tercero.

2.2 Del lado empleador o empresario existen dos sujetos involucrados en la Tercerización, que son:

■ la empresa demandante: “Empresa principal”, “Empresas tomadora”, “Empresa usuaria”, “Empresa beneficiaria”, “Empresa cliente”, “Empresa madre”, “Empresa central”.

■ la empresa demandada: “Empresa proveedora”, “Empresa prestadora”, “Empresa auxiliar”, “Empresa periférica”.

2.3 Un tema clave al momento de regular la Tercerización es la opción entre utilizar un criterio amplio o estricto de actividades o funciones de la empresa principal que pueden ser mercerizadas, diferenciándose entonces:

■ “Actividades secundarias”, “Actividades subsidiarias”, “Actividades accesorias”, “Ac-

tividades periféricas”, “Actividades complementarias”, “Actividades ajenas”. En Brasil: “Actividades fin”.

Las primeras regulaciones de la Tercerización limitaban su uso a las actividades secundarias, pero ha habido una clara tendencia a flexibilizar ese criterio, para proyectarse a las actividades principales.

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.

Otro enfoque consiste en descartar el análisis general, basado en la naturaleza de la actividad considerada, y determinar (aplicando el criterio de razonabilidad) lo que en cada caso concreto puede ser externalizado en una empresa en particular. De esta forma podría entenderse que no solo corresponde tercerizar actividades periféricas o de servicios, sino también alguna parte del proceso productivo. En esta hipótesis, el límite consiste en el mantenimiento de las actividades que conforman o configuran las características esenciales de la empresa principal, aunque este examen puede ser relativo y difuso.

Asimismo, otros elementos que se combinan con el criterio de la actividad, generalmente para flexibilizar la consideración de la actividad principal y hacerla sujeto de tercerización, son:

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

2.4 Se diferencia entre “Tercerización interna” y “externa”, para diferenciar si es realizada dentro o fuera de la empresa principal. La 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, con efecto en términos de aumento de las relaciones internacionales entre empresas, países y regiones

2.5 Otras expresiones vinculadas de forma directa son:

■ “Unidades de Negocio”, para referirse a aquellas partes que podrían ser objeto de Tercerización

■ “Focalización” para referirse a la acción por la que la empresa se concentra en las actividades en que tiene mayores ventajas comparativas.

2.6 En relación con otros conceptos generales:

■ la Tercerización puede basarse en la informatización productiva, en el sentido de que la empresa demandante reduce parte de los costos en que incurriría de utilizar una empresa formal

■ la Tercerización puede implicar tercerización, en cuanto a la existencia de un desplazamiento sectorial.

2.7 La Tercerización puede también ser simulada o encubierta, en cuanto a su verdadero carácter. En ello se aplica la misma expresión utilizada respecto de la aptitud y proclividad para la precarización. Cuando las dos empresas son del mismo propietario, se trataría en realidad de una Descentralización.

3. Sobre los elementos laborales de la Tercerización

3.1 Para los trabajadores vinculados a la tercerización, se utiliza la expresión “Trabajo tercerizado” o, cuando corresponde, “Trabajadores Subcontratados” o “Trabajadores de Subcontratistas”.

3.2 La consecuencia de la existencia de dos partes en términos de los trabajadores, es diferenciar entre:

■ A cargo de la empresa principal: “Trabajadores propios”, “Trabajadores directos”, “Trabajadores efectivos”, “Trabajadores fijos”, “Trabajadores permanentes”, “Trabajadores de planta”, “Trabajadores centrales”.

■ A cargo de la empresa secundaria: “Trabajadores tercerizados”, “Trabajadores indirectos”, “Trabajadores temporales” “Trabajadores contingentes”, “Trabajadores no efectivos”, “Trabajadores esporádicos”, “Trabajadores inestables”. “Trabajadores periféricos”.





Al proceso de creación del segundo grupo se denomina “Eventualización” y “Temporalización”. Al resultado dual generado se lo describe con la expresión “Segmentación laboral”.

3.3 La expresión “Internalización” se refiere al proceso por el cual un trabajador indirecto se convierte en directo.

3.4 En cuanto a los empleadores, para reflejar la existencia de dos (o más) empresas que comparten ese rol patronal respecto del trabajador, se utilizan las expresiones “Empleador múltiple”, “Empleador complejo”, y “Empleador bicéfalo”. También se diferencia entre “Empleador final” y “Empleador interpuesto”.

De forma vinculada, se utiliza la expresión “Inconsistencia del empleador”, para señalar la circunstancia de que la empresa prestadora no es titular de la organización productiva en que se desarrolla la prestación.

Desde la perspectiva laboral, aparece entonces un poder de dirección compartido o superpuesto entre dos empresas.

Cuando se menciona la existencia de “relaciones laborales triangulares” se está aludiendo a las que se producen entre la empresa principal, la subsidiaria y el trabajador aportado por esta última.

Se utiliza la expresión “concepto laboral de empresa” para considerar como verdadero empleador a la empresa principal o al conjunto, buscando evitar el impacto negativo sobre el trabajador de esa dualidad, opacidad o indefinición del empleador responsable.

3.5 La relación entre el concepto de Tercerización y el de Precariedad laboral es estrecha, aunque conceptualmente puede haber tercerización sin precarización, cuando las empresas proveedoras están altamente institucionalizadas con relaciones laborales perdurables, pero no es lo habitual. Es característica de la Tercerización la frecuencia con que genera trabajo precarizado, cuando aquella es utilizada, lo que sucede muy a menudo, para desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos negativos se producen aún cuando no hubieren sido premeditados.

Respecto del concepto de Flexibilidad, la superposición es grande, en el sentido de que la Subcontratación puede ser una de sus vías, presentándose a continuación, la posibilidad de cierta precarización.

4. Sobre las formas jurídicas de la Tercerización

4.1 Conviene diferenciar cuatro formas jurídicas básicas.

- la “Subcontratación en sentido estricto” (o “Subcontrata”)

- la “Intermediación laboral”

- el “Suministro de mano de obra temporal”

- la utilización de trabajadores autónomos/independientes.

Pero el concepto “Subcontratación” puede utilizarse de otras dos formas, según el grado de alcance asignado:

- en sentido amplísimo, que es un enfoque más bien sociológico o económico, identificado con los conceptos generales referidos a Desconcentración

- en sentido amplio, de más precisión técnico-jurídica, que se refiere a una variedad de instrumentos jurídicos utilizados para realizar el Outsourcing.

Las tres primeras tienen contratos civiles y comerciales entre las dos empresas, y contratos laborales para los trabajadores involucrados. La cuarta, al no existir, en teoría, relaciones laborales, solo se basa en el primer tipo.

Subcontratación en sentido estricto

4.2 En los estudios e informes de la OIT relacionados con el proyecto de convenio sobre subcontratación - que no fue aprobado -, se definió a la subcontratación como la operación mediante la cual “una empresa confía a otra (física o jurídica) el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos”.

La ganancia de la empresa proveedora es la diferencia entre el precio que recibe del

empresario principal y el salario que paga a los obreros.

4.3 La subcontratación en sentido estricto supone necesariamente la coexistencia de dos contratos, aunque en el fenómeno participen tres sujetos y no cuatro, ya que uno de ellos (la empresa contratada y subcontratante) es parte en los dos negocios. El nuevo contrato tiene el mismo contenido económico y la misma naturaleza jurídica que el anterior (cuando el subcontrato asume distinto tipo que el del contrato base se habla de subcontrato impropio). La figura posibilita funciones de cooperación o colaboración; permite ampliar la prestación de servicios, recurriendo a intermediarios, que sustituyen en el cumplimiento de la deuda al sujeto que está obligado en el primer contrato.

Cuando se produce una cadena de contratos o subcontratos

(“Subcontratación en cadena”), también se utiliza la expresión “Cuarterización”.

4.3 Vinculado a la subcontratación en sentido estricto, se utilizan las expresiones “Contrato madre”, “Contrato padre”, “Contrato base” o “Contrato principal”, para referirse al primero.

4.4 La subcontratación 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). Sin embargo, en la actualidad, el uso de la subcontratación se ha extendido a sectores en que ella no era habitual y en los que no es clara la existencia de una razón de especialización productiva que la justifique.

Algunas áreas en las que hoy se observa el uso de la subcontratación en la práctica, son las siguientes:

■ 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, 13 salario, 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

4.5 El término “Tercerización inteligente” (o “Smartsourcing”), aplicado a la modalidad de Subcontratación, es utilizado por las empresas para referirse a que la competitividad requiere la revisión sistemática de la manera de entender el negocio, así como desarrollar una gran capacidad de innovación permanente. En este enfoque, se destaca que, mientras el Outsourcing tradicional responde, por lo general, a un análisis que evalúa la eficiencia y los costos de cada proceso por separado y a corto plazo, el Smartsourcing tiene una visión integral de la cadena de valor que supera lo meramente operativo, recurriendo a proveedores de los que se espera un aporte innovador al proceso tercerizado, transformándose en un “socio estratégico” para la compañía, aportando valor y experiencia, y permitiendo a la compañía ganar en diferenciación y competitividad.

Intermediación laboral

4.6 La “Intermediación laboral” es una segunda forma jurídica de Tercerización, que consiste en la interposición de un empleador





aparente entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo. El intermediario se limita a proporcionar trabajadores a la empresa principal, usuaria o beneficiaria final de la labor. El “tercero interpuesto” no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino un empleador supuesto de los trabajadores, que en verdad sirven al principal.

En ocasiones, la figura del intermediario se confunde con la del verdadero empleador, porque a veces el intermediario se obliga por sí mismo, aunque en última instancia, no desarrolla más actividad que la de proporcionar trabajadores a la principal. El intermediario o contratista está ligado a la empresa principal o final mediante una locación de obra o de servicios; es, pues, un empresario y corre con los riesgos de su empresa, según la regla general en esta materia. A su turno, contrata con otras personas (trabajadores) la ejecución total o parcial del trabajo de que se trata.

Cuando el “tercero” Interpuesto no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino que se limita a figurar como empleador de los trabajadores que en verdad sirven al principal, no se discute que corresponde que el empleador real sea responsabilizado, para lo cual puede recurrirse a las figuras jurídicas de la responsabilidad solidaria, el principio de primacía de la realidad y el concepto laboral de empresa y empleador. Estos conceptos y principio, debidamente aplicados, conducen a identificar a la empresa principal o usuaria como el verdadero empleador.

El de intermediación es un concepto que puede comprender diversas figuras, desde el denominado “marchandage”, hasta las empresas de trabajo temporal. Por lo menos habría que distinguir tres niveles:

- **mera intermediación por agencias de colocación**, que se limitan a conectar a quien busca empleo (futuro trabajador) con quien necesita mano de obra (futuro empleador), pero que no permanecen en la relación de trabajo, una vez trabada (el tercero acerca a las partes, pero la relación de trabajo que él ayudó a establecer, será una relación bilateral, de dos partes, no triangular);

- la **intermediación** a la que nos referimos aquí o **interposición**, en la cual el intermediario permanece dentro de la relación como supuesto empleador (no solo acercó a las partes y las puso en contacto, sino que permaneció en medio de ellas; de ahí lo de “interposición” como sinónimo de este tipo de intermediación);

- **suministro de mano de obra temporal**, realizado por las denominadas “empresas de trabajo temporal”.

Suministro de mano de obra temporal

4.7 En la definición de OIT (Convenio 181), la empresa suministradora de mano de obra temporal presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de otra, la cual determina sus tareas y supervisa su ejecución. La empresa demandante decide también si los trabajadores se desempeñarán en sus propios locales, junto al resto de trabajadores, o en otra parte.

Se han hecho dos aclaraciones sobre esta modalidad:

- que sólo puede considerarse Tercerización en un sentido amplio, ya que, si bien el trabajador suministrado es formalmente externo a la empresa, no cumple una actividad externalizada: La actividad es propia de la empresa principal, y permanece en su órbita. La empresa suministradora solo tiene una intervención secundaria, al limitarse a poner a disposición de la empresa principal el personal demandado, luego de una selección, y en el pago de los salarios (que en definitiva los paga por cuenta de la empresa cliente).

- si bien se ubica dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no se trata estrictamente de una manifestación de descentralización porque, en principio, no podrían cubrir necesidades permanentes de la empresa, ni deberían sustituir personal permanente. Es, pues, un caso de exteriorización del empleo que da origen a una relación triangular en la cual la actividad de los trabajadores se realiza en la propia empresa demandante.

A veces, esta modalidad también es considerada como una forma de subcontratación:

la “subcontratación de mano de obra”, ya que este es el objetivo único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra (y no de bienes ni de servicios). Según las circunstancias, también puede ser vista como una mera intermediación.

Adoptando una perspectiva amplia, podría entenderse que contratar a una empresa de trabajo temporal implica una forma de derivar hacia un tercero ciertas obligaciones que de otra forma, serían asumidas en principio y originariamente por la empresa principal.

Trabajadores autónomos

4.8 Las tres modalidades de tercerización (o subcontratación en sentido amplio) mencionadas se desarrollan a través de contratos civiles y comerciales en cuanto a la relación entre las dos empresas, pero también implican relaciones laborales para los trabajadores de la empresa subsidiaria. Junto a estas formas, también se encuentra una cuarta, que no encuadra a los trabajadores en el régimen laboral.

Además de la hipótesis de los verdaderos autónomos (trabajadores independientes que realizan tareas o ventas simultáneamente para múltiples empresas y personas que componen su clientela), preocupa el creciente recurso a “falsos autónomos”:

Es el caso de la utilización de las denominadas “empresas unipersonales” o “de un solo miembro”, así como de algunas cooperativas de trabajadores.

4.9 En referencia a estas modalidades y otras similares, también se utilizan expresiones tales como “Deslaboralización”, “Fuga”, “Huída” o “Expulsión del Derecho laboral” e incluso “Travestismo laboral”. En efecto, estos mecanismos tienden a excluir al trabajador del ámbito de aplicación y protección del Derecho del trabajo, haciéndole aparecer como si fuera un trabajador independiente o un pequeño empresario

Así también, cuando esta modalidad es utilizada para simular relaciones laborales, se utilizan las expresiones “Falso empleador”, “falso autónomo”, “falso cooperativista”, etc.

Recuadro: Enfoque empresarial sobre las ventajas de la Tercerización

Las siguientes valorizaciones han sido tomadas de artículos y notas de revistas de negocios.

- Aumenta el acceso a mejores y más eficientes procesos de gestión
- Permite realizar actividades que no han alcanzado la escala de producción adecuada.
- Aumenta el acceso a mayores conocimientos y habilidades.
- Reduce costos de equipamiento, materias primas e inmuebles.
- Aumenta la rapidez de llegada a los mercados.
- Reduce el ciclo de desarrollo del producto.
- Aumenta el acceso a tecnología de vanguardia
- Ahorra conocimientos y talento, al incluir Investigación y Desarrollo.
- Facilita la innovación constante.
- Asegura que el desempeño y el valor agregado se mantenga por encima de los competidores.
- Facilita el liderazgo.
- Permite el acceso a grupos de expertos interdisciplinarios.
- Permite el acceso a estándares de calidad internacionales.
- Aumenta la diferenciación y competitividad de las empresas.
- Permite la utilización más eficiente de los insumos.
- Ajusta mejor la plantilla a las necesidades de producción.
- Reduce de forma sostenida los costos.
- Permite alcanzar el volumen ideal de producción para cada fase del proceso productivo.
- Adecúa la relación entre volumen producido y retorno, en cada fase del proceso productivo.
- Facilita la gestión empresarial, pues tiende a disminuir la diversidad de las formas de organización de la producción y del trabajo.



- Permite alcanzar el volumen de producción ideal de cada proceso.
- Reduce costos y mejora el control de desempeño y calidad al realizar un número menor de procesos.
- Dota a las empresas de la flexibilidad necesaria en mercados muy cambiantes y caracterizados porque los productos tienen cada vez ciclos de vida más cortos.
- Permite alcanzar y mantener posiciones competitivas y rentables en el mercado, mediante la reducción sostenida de costos a través del reajuste de procesos.
- Permite a la empresa identificar las funciones críticas en las cuales debe desarrollar competencias.
- Permite alcanzar los objetivos de negocio y lograr mayor rentabilidad, brindando al mismo tiempo servicios de alta calidad.
- Alimenta la confianza de los recursos internos y principalmente de los clientes externos.
- Permite obtener, al mismo tiempo, mayor calidad y productividad.
- Permite mayor control de calidad.
- Permite una agilización de decisiones.
- Permite una mayor creatividad.
- Lleva a que mejore el nivel de vida del país en su conjunto, dado que ello es resultado de una mejora de la productividad, y ésta se obtiene mediante la tercerización.

II. ESTRATEGIAS SINDICALES ANTE LA TERCERIZACION

1. La doble vía sociopolítica y de acción directa

Las acciones sindicales hacia la Tercerización (al igual que en otros ámbitos de las relaciones laborales) puede ser diferenciadas entre aquellas cuyo resultado depende más o menos exclusivamente de esa intervención, por desarrollarse en el campo de las propias estructuras sindicales o en el lugar de trabajo, de aquellas otras que se refieren a la influencia del sindicalismo sobre el resto de la sociedad, principalmente las estructuras gubernamentales, las que por ello suelen denominarse "sociopolíticas". Al respecto, es tradicional denominar a las primeras "acciones directas" y a las segundas "acciones sociopolíticas".

Esta sección presenta una síntesis de estrategias referidas a la modalidad de acción sindical directa hacia la Tercerización, tomadas de experiencias que se encuentran en el análisis comparado.

En la práctica, estas medidas se aplican sobre todo a la subcontratación aunque, si se sigue la tendencia creciente a un tratamiento integral de las tres figuras que implican relaciones laborales (e incluso a incluir la cuarta, referida a trabajadores real o ficticiamente

autónomos), da las líneas generales para un tratamiento integral.

Obviamente, la acción directa tiene límites fijados por la normativa y la política pública, así como, cuando implica una negociación con los empleadores, sobre la disposición de estos para llegar a un acuerdo.

Asimismo, las acciones sociopolíticas pueden ser un elemento importante para facilitar la acción directa, por ejemplo cuando una reforma legislativa obliga, estimula o elimina restricciones a ésta.

El cuadro 1 presenta una versión sintética de este doble perfil de acción sindical, aplicada al nivel nacional. El cuadro 2 reproduce un esquema sobre estrategias jurídicas que sintetiza contenidos de la publicación de FSAL-OIT.

Para detallar las distintas alternativas que se presentan para la acción directa en relación a los trabajadores tercerizados, los cuadros 3 y 4 distinguen las dos modalidades de acción directa:

- Acciones de organización y sindicalización de trabajadores tercerizados. Se consideran cuatro niveles: Sindicatos de Empresa, Sindicatos de Sector, Federaciones



y Confederaciones Sectoriales, y Centrales y Confederaciones Nacionales.

■ Acciones en el lugar de trabajo mediante negociación colectiva y otras vías de negociación. Se refiere a las vías de acción directa que se manifiestan fuera de la estructura propiamente sindical, con centro en el lugar de trabajo. Esta línea se proyecta también hacia el establecimiento, la empresa y el grupo de empresa.

Finalmente, un segmento de la acción sindical directa es internacional, al aplicarse sobre empresas multinacionales y miembros de su cadena de suministro, radicados en otros países. El cuadro 5 presenta antecedentes del análisis comparativo sobre estrategias de Federaciones Sindicales Internacionales (FSI).

2. Un interrogante estratégico

En los análisis sobre estrategias sindicales de acción directa respecto de los trabajadores tercerizados, en ocasiones se ha señalado una “contradicción interna” que puede convertirse en un impedimento a su pleno desarrollo: la desconfianza e incluso rechazo de los trabajadores fijos a una política sindical amplia de protección de aquellos trabajadores, lo que pondría en riesgo la idea de la solidaridad de clase².

Es en este sentido que importa diferenciar las estrategias sindicales protectivas de los trabajadores fijos, colocando restricciones al desarrollo de la tercerización, de aquellas que cumplen igual función sobre los trabajadores tercerizados.

Es previsible que la primera fórmula tendrá un inmediato apoyo de los trabajadores fijos, pero pueden presentarse problemas respecto de los otros modelos en que los trabajadores tercerizados son los protagonistas:

■ cuando son “internalizados”, porque ello puede ser visualizado como un factor de presión sobre los recursos de infraestructura y económicos del sindicato, dejando en un segundo plano el hecho objetivo de que el aumento de membresía y la concentración de afiliados aumenta el poder de la organización³.

■ si la colaboración del sindicato con los trabajadores tercerizados implica compartir locales, lo que requiere haber alcanzado una comunidad de enfoques.

■ si se consigue que los trabajadores tercerizados tengan su propio sindicato de empresa, lo que puede llevar a una competencia intersindical en los lugares de trabajo, incluyendo el hecho de que (como sucede en las empresas mineras peruanas), es muy posible que el sindicato de trabajadores tercerizados tenga una mayor membresía que el de los trabajadores permanentes, como reflejo de la situación que se presenta en el conjunto de los puestos.

Finalmente, en el caso que los trabajadores tercerizados sean admitidos en el sindicato, siguiendo un enfoque “mixto”, generalmente se utilizará un criterio subestándar de beneficios para estos trabajadores, lo que puede resolver el problema general aquí mencionado, pero lleva a una discriminación.

Cuadro 1. Trabajadores tercerizados: resumen general de estrategias sindicales sociopolítica y de acción directa

<p>I. Acción Sociopolítica</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión masiva sobre la problemática. 2. Gestiones ante la autoridad administrativa del trabajo y otras regulatorias de las empresas (en aplicación de la estrategia dirigida a poner e evidencia la unidad económica, ante manipulaciones de la razón social). 3. Acompañamiento y presentación de proyectos legislativos regulatorios. 4. Promoción de enfoques regulatorios en el ámbito judicial y académico.
---------------------------------------	--

² En ocasiones, se ha señalado la relación entre este problema y la pasividad sindical ante la tercerización: en Venezuela, “en la medida que no se toque los sectores de producción, se acepta sin grandes resistencias la subcontratación... pareciera que la consigna es “mientras no me toques no hay problema” (Consuelo Irazo y Jacqueline Richter: “La Subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz laboral” (CENDES, 2005, publicado por el CCLA, Lima, 2006).

³ Esta situación ha sido comentada por la ICEM (2004), por haberla encontrado en la práctica concreta de alguna organización, analizada en sus estudios de caso nacionales.



II. Acción Directa

1. Organización de los trabajadores subcontratados
 - 1.1 Creación de estructuras funcionales para una política específica.
 - 1.2 Reformas estatutarias que faciliten su incorporación..
 - 1.3 Creación de nuevas organizaciones
 - 1.4. Campañas de afiliación a organizaciones.
2. Negociación colectiva
 - 2.1 protectora de los trabajadores directos
 - 2.2 protectora de los trabajadores tercerizados.
3. Participación
 - 3.1 Participación en el lugar de trabajo
 - 3.2 Participación en políticas gubernamentales y tripartitas

Cuadro 2. Trabajadores Tercerizados: estrategias jurídicas

1. El establecimiento legal del principio de igualdad de trato entre trabajadores de planta y tercerizados	Apunta a mejorar las condiciones de trabajo de los tercerizados.
2. El reconocimiento de que muchas de las empresas tercerizadas son el verdadero empleador	Se recurre a los principios tradicionales del derecho del trabajo, como el protector, que autoriza u obliga, en caso de duda interpretativa, a optar por la interpretación más favorable al trabajador y el principio de primacía de la realidad, de conformidad, con el cual deben dejarse de lado las formas jurídicas o las denominaciones contractuales, cuando ellas contradicen o encubren una realidad más favorable al trabajador. La administración del trabajo juega aquí un papel central, al momento de realizar inspecciones y acumular pruebas.
3. La imposición de la responsabilidad solidaria del empresario que terceriza	Consiste en que tanto el empleador interpuesto como el empleador final son responsables del pago de los créditos laborales de los trabajadores tercerizados. Estos pueden exigir el pago a cualquiera de ellos o a ambos conjuntamente. Este mecanismo soluciona el riesgo de insolvencia del subcontratista, intermediario o suministrador, pero no garantiza por sí solo, la igualdad de trato. La responsabilidad solidaria puede ser impuesta legalmente o deducirse doctrinalmente del concepto de empleador único o complejo: si se está frente a un único empleador, por más que tenga una estructura compleja o descentralizada, es viable responsabilizar al conjunto o a uno de ellos, especialmente al principal. Este nivel de la responsabilidad es claramente superior al de la responsabilidad subsidiaria.
4. La reconstrucción o recomposición de los conceptos de empleador y de empresa	Se utiliza una definición o interpretación amplia, por la cual se considera que el verdadero empleador es el destinatario final del trabajo prestado, ya que en última instancia es quien se beneficia del mismo. De tal forma, todos los trabajadores que directa o indirectamente trabajan para él son sus empleados.



	<p>Así quedaría superado tanto el riesgo de insolvencia del contratista, intermediario o suministrador, como el de que el trabajador no tuviera ante quien reclamar. Paralelamente, se justificaría la aplicación del principio de igualdad de trato, ya que en el fondo todos trabajarían para un mismo empleador. Este enfoque es superior al de la responsabilidad solidaria.</p>
<p>5. La extensión de las instituciones básicas del derecho del trabajo a toda prestación de trabajo, sea subordinada o autónoma</p>	<p>Si en definitiva las diversas formas de tercerización apuntan a excluir de la protección de la legislación del trabajo a determinado elenco de trabajadores, ¿por qué no redefinir el ámbito de aplicación, el alcance del Derecho del trabajo, de modo de “capturar a los fugados”? Si ciertos trabajadores han sido desplazados hacia afuera de las fronteras tradicionales de la legislación laboral, la forma más simple de alcanzarlos sería extendiendo dichas fronteras.</p> <p>Es la vía más complicada y necesariamente apunta a una evolución de mediano o largo plazo, por la dificultad para concretarla, ya que requiere un cambio legislativo de proporciones. Incluso, no está claro el hecho de que se pueda aplicar en bloque el derecho del trabajo a estos trabajadores.</p> <p>Habría que crear un sistema de niveles o umbrales, de tal forma que a los trabajadores subordinados o dependientes “tradicionales” se les aplicara toda la protección clásica, y a otros trabajadores más o menos “atípicos” se les aplicaran otros beneficios, tal vez menores. Pero se corre el riesgo de crear trabajadores de clase “a”, “b”, etc. Con el peligro de que el actual proceso de “exclusión”, “fuga” o “expulsión” se termine produciendo igual, por desplazamiento del escalón “a” al “b”, del “b” al “c”, y así sucesivamente, hasta que todos terminen siendo trabajadores de clase “c”.</p>

Fuente: Oscar Ermida Uriarte (Adaptado de la publicación de FSAL-OIT ya mencionada)

Cuadro 3. Trabajadores tercerizados: modalidades de acciones de organización y sindicalización

<p>1. Sindicatos de empresa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. creación de Sindicatos de Empresa exclusivamente de trabajadores subcontratados, en aquella donde prestan sus servicios. Esta modalidad tiende a ser preferida por las empresas con trabajo subcontratado, ante la alternativa de autorizar la sindicalización de estos trabajadores, como alternativa de menor fuerza respecto de la que sigue. 2. incorporación de los trabajadores subcontratados a Sindicatos de Empresa de los trabajadores fijos donde prestan sus servicios. El sindicato se convierte entonces en uno de tipo “mixto”. Pueden, eventualmente, introducirse diferenciaciones en la cuota sindical y, consecuentemente, en los derechos y beneficios sindicales. 3. “internalización” de los trabajadores subcontratados como trabajadores fijos, derivando en su incorporación plena al Sindicato de Empresa donde prestan sus servicios. 4. creación de Sindicatos “Interempresa”. (Experiencia chilena).
--	---





	5. creación de una “red sindical” entre el Sindicato de Empresa de trabajadores fijos y el de los trabajadores subcontratados, bajo los principios de la coordinación y cooperación. Esta modalidad es el resultado obligado de la coexistencia de ambos tipo de organizaciones, a su vez derivado de la estrategia empresarial de no aceptar el modelo “mixto” o la internalización. En la misma dirección, CCOO España propone Comités Sindicales Interempresa o Coordinadoras de Secciones Sindicales Multisectoriales.
2. Sindicatos de Sector	Corresponde a los mismos modelos mencionados en 1. de sindicatos “mixtos” y de “internalización”, aunque aplicados a estructuras por rama y sector de actividad.
3. Uniones, Federaciones y Confederaciones Sectoriales	Corresponde a los mismos modelos mencionados en 1. de sindicatos “mixtos” y de “internalización”, aunque aplicados al mayor nivel de centralización. Modelo reciente chileno en los sectores de la minería de cobre y forestal.
4. Centrales y Confederaciones nacionales	1. Afiliación directa a nivel nacional, abierta a todo trabajador. 2. Afiliación territorial, con iguales características. 3. Estructuras sindicales especiales para trabajadores atípicos (incluyendo subcontratados). Modelo italiano.

Cuadro 4. Trabajadores tercerizados: modalidades de acción directa en el lugar de trabajo mediante negociación colectiva y otras estructuras de negociación

1. Prohibición de contratos	1. Prohibición total 2. Prohibición en el caso de actividades principales 3. Prohibición de que la contratación se haga en reemplazo de trabajadores en conflicto colectivo
2. Requisitos formales (combinado con 1)	1. inscripción en registros de organismos y reparticiones públicas y privadas. 2. demostración de solvencia económica 3. aval del Ministerio de Trabajo
3. Condiciones adicionales Algunas pudieran aplicarse también como flexibilizaciones de las prohibiciones de contratos en actividades principales.	1. Aceptación del convenio colectivo de la actividad principal, en sus cláusulas sobre condiciones de trabajo y salariales. El criterio a utilizar es el de la norma más favorable, en el sentido de que los niveles de los trabajadores subcontratados en ambos aspectos sean no menores a los efectivamente percibidos en la empresa, o a los establecidos para categorías iguales o equivalentes en la negociación colectiva. 2. Aceptación de la representación sindical. 3. Incorporación de acciones formativas 4. Determinación de la responsabilidad solidaria al empleador principal. 5. No superación de un determinado porcentaje del empleo directo. 6. Prioridad de los trabajadores tercerizados para cubrir nuevos puestos. 7. Préstamo de locales sindicales de trabajadores permanentes, para reuniones.

	8. Extensión a los trabajadores tercerizados de las políticas de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores permanentes.
4. Verificaciones	1. a cargo de la empresa principal 2. a cargo de la organización sindical 3. a cargo de la autoridad del trabajo.
5. Participación sindical (corresponde a 4.2)	En la determinación de las condiciones o admisibilidad de los contratos. 1. en la calificación de la necesidad del contrato. 2. en la exclusión de categorías prohibidas. 3. en el cumplimiento de obligaciones del contratista Con base en la obligación básica de proporcionar Información, se presentan distintas variantes de participación sindical: consulta, codecisión, derecho a veto. Las tareas implicadas son: investigar, vigilar y negociar.
6. Sanciones ante abuso y desnaturalización del recurso a la figura del contratista	1. Multas 2. Internalización de los trabajadores subcontractados en permanentes

Fuente: Con base en Adrián Goldín (Trabajo Precario y Negociación Colectiva, 1988) y complementos

Cuadro 5. Trabajadores tercerizados: estrategias de FSI en el plano internacional

1. Cláusulas sobre otras empresas vinculadas en los Acuerdos Marco Internacionales (AMI)	Existen alrededor de cincuenta AMI con cláusulas sobre contratistas y subcontractistas.
2. Acuerdos con empresas internacionales que actúan como subcontractistas	Se refiere a eventuales acuerdos de las FSI con empresas como Manpower. Puede adoptar el modelo de AMI o directamente de negociación colectiva supranacional.
3. "Pasaporte" Sindical para trabajadores vinculados al Outsourcing off shore	Modelo UNI. El trabajador deslocalizado tiene acceso al listado de organizaciones afiliadas a la Federación en todo el mundo (alrededor de 1000), que se comprometen a apoyarlos en su nuevo destino.
4. "Cartas" o "Directrices guía internacionales de principios generales	Este modelo corresponde también a UNI, aplicado a los trabajadores de Centros de Llamada, frecuentemente deslocalizados internacionalmente. El objetivo es promover una guía sobre niveles aceptables de derechos laborales para los trabajadores tercerizados, los ejecutivos de empresa, y los consumidores de sus servicios.
5. Celebración de un "día" o "mes" alusivo del trabajador tercerizado	Este modelo corresponde a la práctica de la UNI ("Mes mundial de solidaridad con los trabajadores de centros de llamada), y de ICEM en América Latina y Caribe (Día Regional contra la Tercerización Laboral).
6. Acompañamiento del Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio	Es el caso de la FITTVC, que ha incorporado este colectivo a sus propuestas de AMI.

Fuente: informe provisorio de CSA sobre experiencias de las FSI.



APARTADO

La definición sobre informalidad de la OIT

El principal instrumento vigente de la OIT en el campo de la informalidad es la Resolución Trabajo Decente y Economía Informal, aprobada por la Conferencia del 2002, la que instala lo que considera generalmente se entiende por economía informal, aun cuando reconoce que no existe una descripción o definición precisa aceptada universalmente.

Desde la segunda parte de los años setenta (y con influencia del enfoque latinoamericano vinculado con el concepto de heterogeneidad estructural, OIT había utilizado distintas denominaciones para aproximarse a la identificación de actividades económicas de bajos ingresos y productividad, involucrando condiciones de vulnerabilidad, desprotección e incluso pobreza, con la denominación de "sector informal" y de "sector no estructurado", en las microunidades productivas (urbanas y rurales) con empleo asalariado, unidades familiares o unipersonales, en ambos casos centradas en trabajadores por cuenta propia (o independientes, o autónomos), con ayuda familiar en el primero. En esta perspectiva, la no registración/regulación era un factor adicional, no central.

Con el concepto de economía informal, la nueva resolución ha integrado este enfoque con el equivalente referido a los trabajadores dependientes, para los cuales se utilizaba la expresión "empleo precario" (o "empleo precarizado"), generalizando un enfoque que cubre tanto a unidades económicas como a personas (trabajadores dependientes, independientes y empresarios), con el elemento común de que tropiezan con determinados inconvenientes y problemas, los cuales llevan a que se caractericen por un alto grado de vulnerabilidad, exclusión y pobreza.

Un elemento frecuente de las actividades de estas personas y empresas es el no reconocimiento y protección por los marcos jurídicos y reglamentarios, lo que significa que, según el caso: se desempeñan al margen de la ley; operan en el ámbito de la ley, pero no están contempladas en la práctica, porque aquella no se aplica o no se cumple eficazmente; o porque la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos, al no tener en cuenta la situación real en lo que respecta a la organización moderna del trabajo. Las definiciones inadecuadas de empleado y trabajador pueden tener el efecto contrario de considerar independiente y ajeno a la protección

de la legislación laboral al trabajador.

La mayoría de los trabajadores y las empresas de la economía informal, aunque no cumplan los requisitos legales de procedimiento, producen bienes y servicios lícitos. Puede haber zonas grises en las que la actividad económica tenga características de la economía formal y de la informal, por ejemplo, cuando los trabajadores formales perciben remuneraciones no declaradas, o cuando existen en el interior de las empresas formales grupos de trabajadores con condiciones salariales y laborales propias de la informalidad.

Las empresas que no están registradas ni reguladas a menudo no pagan impuestos ni conceden prestaciones o derechos a los trabajadores. Por su parte, los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal no siempre contribuyen al sistema tributario, aunque muchas veces ello se deba a su pobreza.

Entre los trabajadores, los aspectos negativos del trabajo en la economía informal superan con creces los aspectos positivos:

- no están reconocidos, registrados, reglamentados o protegidos en virtud de la legislación laboral y la protección social, por ejemplo en los casos en que su situación de empleo es ambigua y, por consiguiente, no pueden disfrutar de sus derechos fundamentales, ejercerlos o defenderlos.

- dado que carecen de protección, derechos y representación, esos trabajadores suelen quedar atrapados en la pobreza.

- a menudo, las condiciones de trabajo son inseguras e insalubres, en el marco de lugares de trabajo pequeños o no definidos, con largas jornadas laborales. Asimismo, los ingresos suelen ser bajos e irregulares.

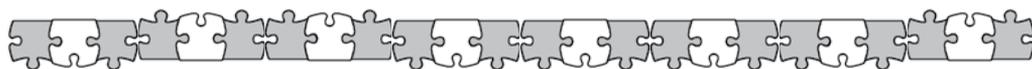
- generalmente, no reciben protección social ni prestaciones de la seguridad social, o reciben muy pocas, por parte de sus empleadores o del gobierno. La carencia se presenta también en ámbitos como la educación, la capacitación, la formación, la asistencia sanitaria o el cuidado de los niños.

- son susceptibles de diversas formas de explotación, abusos y acoso, como la corrupción y el soborno.

De todas formas, algunas personas de la EI tienen ingresos superiores a los trabajadores de la economía formal.



ORGANIZACION DE TRABAJADORES/AS MIGRANTES¹



CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas

Presentación

El Eje Autoreforma Sindical que se encuentra actualmente desarrollando la CSA y sus organizaciones afiliadas y fraternales desde el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) incluye a los trabajadores migrantes como uno de los colectivos laborales que, desde una perspectiva de transversalidad (es clara su presencia en los sectores agrícola, construcción, trabajo remunerado en el hogar, transporte), debiera ser incorporado a las estructuras organizativas.

Este tema ha sido largamente tratado en la 92 Reunión de la OIT (2004) (Informe “En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada”), al afirmarse que: “es uno de los grupos a los que a menudo se deniega el derecho de organización, en la legislación o en la práctica. Incluso en los casos en que no existen obstáculos jurídicos, los trabajadores migrantes se enfrentan a dificultades especiales, entre otras cosas, por desconocimiento de sus derechos y temor a tener problemas con sus empleadores o con la policía. Cuando el trabajador migrante logra efectivamente sindicalizarse, aparece frecuentemente otro problema: la dificultad para acceder a cargos de representación”.

OIT-ACTRAV (“En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Un manual para sindicalistas”,

2009) ha destacado el surgimiento de un claro programa sindical, que sale al encuentro de los trabajadores migrantes, combinando acciones en los países de origen y destino. Este programa no se limita a exigir cambios en las normas y en las políticas públicas sino que avanza hacia estrategias propiamente organizativas y de representatividad de los trabajadores migrantes.

Tal enfoque está presente en la CSI (Confederación Sindical Internacional) y las federaciones sindicales internacionales (FSI). Asimismo, existe un acervo importante de experiencias desde las centrales y confederaciones nacionales de las distintas regiones del mundo.

Este informe presenta:

- un escenario general sobre las dificultades para la sindicalización de los trabajadores inmigrantes.

- un resumen de las estrategias y prácticas de las FSI y de centrales nacionales americanas y europeas, en algunos casos con base en cooperación intrarregión (del sindicalismo norteamericano, español, noruego, italiano, la estructura mundial Streetnet).

Otro de los colectivos no organizados del Eje Autoreforma Sindical, las trabajadoras del hogar, tiene una fuerte intersección con el tema migratorio, por lo que existe una complementariedad entre este informe y el referido a aquellas.



¹ Febrero 2010. Preparado por Alvaro Orsatti, asesor de CSA, como parte de la serie sobre perfiles específicos de colectivos no organizados. Colaboró Hilda Sánchez, funcionaria de OIT-ACTRAV. Este documento fue presentado en el Seminario Dialogo Regional: Acción Sindical hacia los Migrantes en las Américas”, organizado por OIT-MIGRANT, OIT-ACTRAV y CSA, en Washington, 14-16 diciembre 2009. Algunos de sus contenidos habían sido utilizados previamente en actividades de la CSA: 1. Taller “Trabajadores Migrantes en el Area Andina”, Lima, octubre 2009, con la colaboración de ACTRAV; 2. Cartilla Curso Formación de Cuadros de Nivel Internacional en Autoreforma Sindical, San José, noviembre 2009.



I. Dificultades para la sindicalización

La sindicalización del trabajador inmigrante en las Américas tiene dificultades particulares:

1. la principal, y ampliamente generalizada, se presenta cuando el inmigrante tiene un estatus irregular, al ser indocumentado.
2. en varios países, se establecen restricciones adicionales al desempeño del trabajador inmigrante en situación regular en cargos directivos de la organización a la que está afiliado.
3. en algunos países, se establecen otras restricciones en relación al número de trabajadores inmigrantes en situación regular que pueden convivir, en una misma organización, con trabajadores nativos.

En lo referente a los puntos 2 y 3, se requiere un estudio detallado país por país, que siga el camino del trabajo realizado por CSI (en su informe anual sobre violación de los derechos sindicales)².

Respecto del punto 1, en los últimos años se ha avanzado hacia una posición legal favorable a la no discriminación de los trabajadores inmigrantes indocumentados al momento de su organización colectiva: la Corte Interamericana de Derechos Humanos de la OEA ha emitido, en el 2002-3 opiniones formales ante demandas sindicales³. Se define trabajadores migrantes en situación irregular, o indocumentados a aquellos que no cuentan con autorización para ingresar, permanecer y ejercer una actividad remunerado en un Estado del cual no son nacionales. Este enfoque ha sido compartido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Los lineamientos reconocen la posibilidad de que los Estados otorguen un trato diferente a estos migrantes, pero al mismo tiempo considera que bajo ninguna circunstancia están facultados para tomar medidas discriminatorias en cuanto al goce y protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluyendo el de asociación. Estos derechos deben resguardarse independientemente de la situación jurídica.

El argumento incluye las siguientes afirmaciones:

- la situación regular de una persona en un Estado no es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice el principio de igualdad y no discriminación, aunque esto no significa que no se pueda iniciar acción alguna contra las personas migrantes que no cumplen con el ordenamiento jurídico estatal.

- el trato diferencial debe ser razonable, objetivo, proporcional y no lesivo a los derechos humanos. Se refiere a distinciones en cuanto a la titularidad de algunos derechos políticos, así como al establecimiento de mecanismos de control de ingresos y salidas de migrantes indocumentados a su territorio.

- los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida esta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y consecuentemente los derechos inherentes a esa condición.

- la calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral.

- el Estado y los particulares en un Estado no están obligados a brindar trabajo a los migrantes indocumentados. Sin embargo, si estos son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores.

Una práctica nacional concreta de este enfoque renovador se ha estado verificado en Europa, a partir de decisiones del Tribunal europeo de Luxemburgo. Una primera consecuencia se ha producido en España, donde el propio Tribunal Constitucional falló en esta dirección, dando pie a la reforma de la Ley de Extranjería (en diciembre 2009), en que se reconoce el derecho a la libertad de sindicación y de huelga, en cuanto derechos otorgados a las personas, al margen de la situación legal. Con ello modifica la versión

2 La situación 2 se presenta en un número considerable de países: Argentina, Belice, Bolivia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Rep. Dominicana. Dos ejemplos de la situación 3 son Honduras y Venezuela, donde las normas laborales exigen que el 90% de los trabajadores afiliados a un sindicato sean nativos. Tal vez el único estudio específico sobre derecho sindical latinoamericano sobre este tema es un capítulo de "Organización y funcionamiento de los sindicatos", por Nestor de Buen, 1993.

3 Esta información ha sido destacada por Ben Davis, director del Solidarity Center/AFL-CIO en México.

anterior de la ley (del 2000). Concretamente, la ley establece ahora que “los extranjeros tendrán derecho a sindicarse libremente o afiliarse a una organización profesional en las mismas condiciones que los trabajadores españoles. De igual modo, podrán ejercer el derecho de huelga”. La ley anterior, por el contrario, agregaba que este derecho podía ser ejercicio “cuando obtengan autorización de estancia o residencia en España”⁴.

II. ESTRATEGIAS SINDICALES

Las fuentes de información son:

- OIT: Sección seis del documento “En busca de...”; el Anexo II de “Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos”, 2007; “Los migrantes significan para el sindicalismo un regreso a las fuentes”, Revista de Educación Obrera, 2002);

- CSI: “Costa Rica: Ayudar a los migrantes a organizarse”, Visión Sindical 12, 2008; Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales, 2008.

- documentos de proyectos de cooperación internacional del sindicalismo español y norteamericano.

- sitios web de FSI y centrales sindicales.

II.1 Estrategias de las FSI

En los últimos años, las FSI han incluido en su estrategia el tema de la sindicalización del trabajo migrante, incluyendo, la promoción de instrumentos internacionales de vinculación entre organizaciones del país de origen y destino del migrante. Es principalmente el caso de UNI (Union Network International), UITA (Internacional de Alimentos, Bebidas, Restaurantes y Hoteles), e ICM (Internacional de la Construcción y la Madera).

Otra FSI que va en la misma dirección es la ISP (Internacional de Servicios Públicos), al ocuparse, desde 2003, de la migración de las trabajadoras del sector de salud (enfermeras), promoviendo una estrategia de asociación entre los países de procedente y destino, con

intercambio de información sobre experiencias positivas, y refuerzo de las capacidades de los sindicatos.

Finalmente, la ITF (Internacional del Transporte), ha focalizado en el hecho de que las migraciones internacionales implican naturalmente la utilización de medios de transporte, y los trabajadores de ese sector son el eslabón invisible de la cadena entre los países de destino y de procedencia. En consecuencia, ha comenzado una experiencia piloto (en Nepal-India) centrada en la instalación de quioscos en las estaciones de autobuses fronterizas, con la tarea de proporcionar información y asesoramiento a personas que se trasladan de un país a otro, al tiempo que se ha enseñado a los sindicalistas participantes de estas acciones a detectar los signos delatores de situaciones irregulares.

El cuadro I resume las líneas fundamentales de trabajo de las tres Federaciones inicialmente mencionadas.

II.2 Estrategias de centrales nacionales de Europa y las Américas

En Europa, el sindicalismo tiene una experiencia bastante desarrollada de trabajo hacia los migrantes, principalmente los intracomunitarios.

En el plano regional, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y Eurocadres han difundido (en 1998) un manual para quienes deseen trabajar en otro Estado miembro o volver a sus países de origen, proporcionando información y asesoría.

El cuadro II sistematiza los antecedentes nacionales, desde organizaciones sindicales de España, Francia, Portugal, Holanda, Finlandia, Irlanda, Rumania, Estonia, Reino Unido, Suecia, Polonia, Finlandia, Irlanda, Italia, Bélgica, Alemania, Suiza, Luxemburgo.

Las experiencias del sindicalismo de las Américas en relación a la organización de trabajadores migrantes se encuentran en todas las subregiones. El cuadro III presenta una recopilación de tales experiencias, para EEUU, Canadá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, Panamá, Ecuador, Colombia,



⁴ Este enfoque ha sido destacado por el sindicalismo español de la UGT de España, desde UPTA, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, cuya área especializada en migrantes estimula la acción gremial de los inmigrantes. Luis Osorio, el encargado de esta área, fue quien proporcionó la información mencionada más arriba.



Perú, Bolivia, Venezuela, Rep. Dominicana, Brasil y Argentina.

Se ha incorporado un criterio de clasificación en “modelos”, que toma principalmente en cuenta:

- la sindicalización directa: se presenta en centros de trabajo, sindicatos de oficio (de forma “mixta” con trabajadores locales), estructuras sectoriales, organizaciones de trabajadores independientes (trabajo doméstico), organizaciones de trabajadores agrícolas temporarios (incluyendo acción en su comunidad en el país de origen).

- la creación de estructuras de atención a los emigrantes e inmigrantes: en el plano transfronterizo y extrarregión (sobre todo España). Incluye la alianza con organizaciones no sindicales.

- la creación de alianzas entre organizaciones no sindicales de un colectivo de inmigrantes (trabajo doméstico), donde está excluida legalmente su afiliación sindical (EEUU).

Sindicalismo en Estados Unidos de América. En este país, la organización del trabajo inmigrante ha tomado gran importancia desde comienzos de la década, desde AFL-CIO y organizaciones sectoriales: UNITE-HERE (Union of Needletrades Industrial Textile Employees- Hotel Employees and Restaurant Employers International Union), SEIU (Service Employment Industrial Union), UFW (United Farm Workers of America), USW (United Steelworkers), y UFCW (United Food and Commercial Workers International Union).

OIT (2009, op. cit) ha señalado que esta línea fue explicitada por resoluciones adoptadas a partir del 2001 por AFL-CIO, centrada en la estrategia de propender a la regularización de la situación de los inmigrantes indocumentados, y que se dejaran sin efecto las sanciones contra empleadores que contratan trabajadores no autorizados, por observar que este procedimiento había originado una gran discriminación.

El actual documento estratégico de AFL-CIO (“La estructura del Movimiento Laboral para una amplia reforma migratoria”, abril 2009), destaca cinco componentes interrelacionados: la creación de una comisión independiente que aborde y gestione los flujos

migratorios futuros, basándose en la escasez de mano de obra en el mercado, determinada sobre la base de la necesidad real; un mecanismo de autorización para laborar que sea seguro y eficaz; un control operativo racional de las fronteras; ajuste de la condición legal de la población indocumentada actual; y el mejoramiento de los programas de obreros temporales, para que solo permitan empleos transitorios, no permanentes.

Otra línea de acción ha sido la presentación de demandas legales ante instancias nacionales e internacionales: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA (con apoyo del sindicalismo mexicano de la CTM y de la UNT –CIOAC-), el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el punto nacional de contacto estadounidense, que opera a través de las Directrices OCDE sobre multinacionales; y el capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Un ejemplo de articulación (destacado por OIT), es la Coalición de Illinois para los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (ICIRR), integrada por organizaciones de migrantes, que colabora con sindicatos y gobiernos locales, estatales y federales, así como también con otras ONGs nacionales e internacionales, con el fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes en el proceso de elaboración de políticas. La ICIRR ha formado organizaciones locales para facilitar servicios de interpretación y defender a los migrantes cuando postulan a un programa estatal o buscan asistencia jurídica. Además, desarrolla talleres y seminarios de capacitación de trabajadores migrantes para funciones de conducción.

A esta acción sindical se ha sumado la de organizaciones de migrantes latinos no vinculadas a aquella, dando lugar al vasto movimiento surgido a partir del 2005 (con la realización del Foro Nacional de Inmigración, y acciones en Washington), que en marzo/mayo del 2006 derivó en las grandes manifestaciones del 1 de mayo en 50 ciudades, particularmente Chicago, Los Angeles y Houston, con la consigna de “Un día sin inmigrantes” y la participación de alrededor de un millón de personas.

Es también importante el desarrollo alcanzado en relación a los trabajadores domésticos, que son mayoritariamente extranjeros (y entre ellos latinos). En el plano propiamente organizativo, además de los casos analizados en el cuadro resumen, OIT ha señalado tres ejemplos adicionales referidos a trabajadores domésticos de origen migratorio, que no son propiamente sindicales: dos se refieren a la vía cooperativa: la Unión de Mujeres de Maryland y la Cooperativa La Mesa (en el Estado de Nueva México), que ofrece servicios a tiempo parcial y completo en hogares, oficinas y jardines). Un tercer caso es el de Mujeres Unidas, en San Francisco.

OIT ha destacado el trabajo de UNITE-HERE respecto de la negociación de cláusulas que obliguen a los empleadores a informar al sindicato cuando tendrá lugar una visita inminente de los funcionarios de seguridad, para evitar que ciertos empleadores denuncien a los trabajadores inmigrantes indocumentados que intentan sindicalizarse⁵.

Sindicalismo del Cono Sur. En los últimos años, ha habido avances en esta subregión hacia un consenso sindical en relación al trabajo organizativo hacia los migrantes. Un punto

inicial ha sido la participación en un seminario de OIT-ACTRAV (“Buenas Prácticas para la Libre Circulación de Trabajadores en el MERCOSUR”, Buenos Aires, mayo 2004), con la asistencia de CGTRA y CTA Argentina, CGT y CUT de Brasil, CUT y CAT Chile, CUT y CNT de Paraguay, y PIT-CNT de Uruguay, para preparar la participación sindical en la próxima Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

El documento final planteaba la necesidad de “promover la adecuación de sus estructuras, para representar mejor a los trabajadores migrantes en situación regular e irregular, en especial creando ámbitos y programas orientados a la problemática migratoria, analizando la posibilidad de acuerdos intersindicales entre las centrales de los países de origen y destino, estableciendo mecanismos de conexión con las organizaciones relacionadas con la protección de los derechos de los migrantes”.

A ello se agregaba la necesidad de: garantizar la existencia efectiva de negociaciones colectivas nacionales y regionales que incluyan cláusulas referidas a la libre circulación de trabajadores y sus condiciones de trabajo; y de crear una Comisión Temática en el ámbito de la Coordinadora⁶.

CUADRO I. Experiencias sindicales hacia los trabajadores migrantes desde las Federaciones Sindicales Internacionales

<p>1. UNI, Union Network Internacional</p>	<p>El I Congreso (2001) retomó, desde su Sección UNI-Profesionales, una línea desarrollada años antes por la Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET), que se vincula de forma directa con la dimensión migratoria: los “profesionales móviles”. Se aplica a los trabajadores subcontratados en el exterior (“outsourcing off shore”), encuadrados en lo que denomina “la revolución global de la movilidad”, considerándola una nueva dimensión de la globalización, mediante la externalización de puestos en el mundo, aprovechando que la tecnología facilita la transferencia de estructuras de empresas y de servicios enteros a países con salarios más bajos. Esta política se dirige entonces a quienes desarrollan carreras en el exterior de su país o de la región, los cuales se desplazan por vías regulares e incluso promovidas, ante la demanda que existe en el exterior por su especialidad, pero que, de todas formas, pueden tener diversos problemas en el país de destino.</p> <p>La estrategia es desarrollada por el Comité de Profesionales de la UNI, centrada en un procedimiento (denominado “pasaporte”) por el cual el inmigrante es apoyado en el país destino por sindicatos locales</p>
---	--





	<p>también afiliados a la UNI (900), para que se familiarice con su nueva comunidad local, participe en actividades (incluyendo formación), obtenga información sobre las condiciones de trabajo, el sistema bancario e impositivo, viviendas, escuelas, atención médica y jubilaciones, asesoramiento sobre cuestiones relativas al empleo, contratos, leyes laborales y convenios colectivos; y obtenga respaldo legal cuando tengan algún problema con sus empleadores. El pasaporte se tramita en el sindicato al que está afiliado, donde se le entrega al solicitante el listado de organizaciones que son parte de la red.</p> <p>Complementariamente, UNI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ha difundido la Carta UNI sobre Deslocalización, complementada por el Código UNI sobre Deslocalización Externa de Comportamiento para Ejecutivos. La base de la estrategia es el proyecto MOOS (Making Offshore Outsourcing Sustainable), creado en el 2004 por UNI-Europa. La principal publicación del proyecto es "A handbook for employee representatives and trade unionists" Originalmente, este programa se creó para los profesionales indios de la informática, demandados desde países como EEUU y Alemania, para cubrir su creciente demanda de puestos en esta especialización. - ha creado Foros TIC, incluyendo temas como: la búsqueda que las aptitudes y calificaciones en tecnologías informáticas sean transferibles de un país a otro, diferentes condiciones de trabajo entre países, en cuanto a horarios de trabajo, días libres, feriados, indemnización por horas extras, viáticos y cuestiones de salud (aire acondicionado, luz artificial).
<p>2. UITA, Union Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines</p>	<p>En su XXV Congreso (2007), aprobó la Carta de la UITA sobre derechos de los trabajadores migratorios en la agricultura, y elaboró una publicación para informar y movilizar a las afiliadas de la UITA en esta cuestión.</p> <p>En el plano organizativo, la UITA promueve la sindicalización de los trabajadores migrantes según el modelo desarrollado para el trabajo de servicios alimentarios. Asimismo, favorece el establecimiento de Acuerdos de Reciprocidad internacional entre sus afiliadas en los países de origen y de destino, que especifiquen las responsabilidades comunes en materia de protección de los trabajadores migratorios, y utilicen un carnet de afiliación sindical internacional.</p> <p>La estrategia parte de destacar que muchos sectores de la UITA dependen de estos trabajadores, frecuentemente con la participación de contratistas laborales. Se destaca también el componente de lucha sindical centrado en el racismo y la xenofobia.</p>
<p>3. ICM, Internacional de la Construcción y la Madera</p>	<p>Desde su reestructuración (en 2005) La ICM ha elaborado una estrategia específica de respaldo a los trabajadores migrantes de su sector, creando el Foro de Migración, con base en la experiencia de sus afiliados en Alemania, Suiza, Austria, Bélgica, Holanda, Francia, Eslovaquia, Polonia y países nórdicos.</p> <p>A los afiliados se les impulsa a organizar a los trabajadores migrantes y transfronterizos, estableciendo acuerdos de reconocimiento mutuo de afiliación entre las organizaciones sindicales de los países emisores y receptores. Se incluye igual reconocimiento para la negociación colectiva,</p>

	<p>de manera de garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor. ICM también ha establecido la “membresía portátil” en el propio estatuto, con el siguiente artículo: “en caso de que miembros de una de las organizaciones afiliadas hayan sido asignados a ocupar un puesto en otro país, estos miembros podrán obtener, sobre la base de su afiliación a la organización, orientación e información gratuita de la o las organizaciones afiliadas del país de empleo. En caso de que un miembro de una de las organizaciones afiliadas emigre a otro país, la organización afiliada de ese país tomará las medidas necesarias para que pueda garantizar una afiliación ininterrumpida.”</p> <p>La estrategia se completa con los objetivos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aumentar la conciencia sindical sobre estos asuntos y continuar haciendo campaña contra el racismo y la xenofobia. - impulsar a sus gobiernos a que adopten una legislación y una protección global apropiadas, asegurando a los trabajadores migrantes y transfronterizos la igualdad de salario por igualdad de trabajo, sin importar su origen y nacionalidad.
--	---

CUADRO II. Experiencias sindicales hacia los trabajadores migrantes en Europa

<p>1. Aplicación del criterio amplio de afiliación</p>	<p>Holanda: FNV promueve la afiliación de trabajadores inmigrantes, aun cuando estén indocumentados.</p>
<p>2. Estructuras nacionales de apoyo a inmigrantes</p>	<p>España: UGT y CCOO han implantado estructuras nacionales denominadas CITEs, donde se da asistencia e información a los trabajadores extranjeros, en sus respectivos idiomas. Organizan también actividades de concientización para grupos que tienen contactos con trabajadores migrantes. Se ha creado además una base de datos, para respuestas rápidas a las necesidades de los trabajadores. Cuando no se dispone de Centros, la información se proporciona a través de los sindicatos locales.</p> <p>Francia: FO dispone de centros de acogida y asesoramiento jurídico y administrativo, y una línea telefónica gratuita para víctimas de discriminación.</p> <p>Bélgica: el sindicalismo ha creado centros nacionales, con base en un dialogo con sindicatos de los países de origen de las inmigraciones.</p>
<p>3. Estructuras binacionales de apoyo a migrantes</p>	<p>Alemania/Polonia: 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.</p> <p>Francia/Rumania: la CGT francesa y la rumana CUSLR-Fratia, en relación a los astilleros del Atlántico, en Saint-Nazaire.</p> <p>Finlandia/Estonia: 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.</p>





<p>4. Otros acuerdos binacionales</p>	<p>Portugal: la CGTP ha firmado convenios 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.</p> <p>Italia: la CISL ha firmado acuerdos de colaboración con sindicatos de Cabo Verde, Marruecos, Túnez y Perú.</p> <p>España: El sindicalismo español tiene acuerdos con sindicatos de Marruecos, Senegal y Mauritania, para tareas de asistencia a los migrantes africanos en España. ISCOD-UGT tiene Centros Guía en Rabat, Mbourg y Nouatchock, respectivamente.</p>
<p>5. Clubes de Taller y Comités locales para atención de inmigrantes</p>	<p>Suecia: la LO tiene un Consejo de Inmigrantes y dos instrumentos de trabajo hacia los inmigrantes: los Clubes de Taller, para el primer contacto sindical con los inmigrantes directamente en los lugares de trabajo; y los Comités locales con delegados bilingües especializados en la atención de inmigrantes desde los países de origen (Finlandia, Yugoslavia, Grecia e Italia). Son reclutados entre las organizaciones afiliadas a dichas delegaciones. Alrededor de la mitad de los miembros de los comités han tenido su propia experiencia de inmigrantes. Los comités vigilan las actividades y decisiones tomadas por las autoridades comunales, obrando como grupo de presión a favor de los migrantes. Los delegados apoyan y asisten a los inmigrantes personalmente en los lugares de trabajo, incluyendo la traducción de su idioma original.</p>
<p>6. Centros tripartitos promocionales de la rotación de inmigrantes</p>	<p>Francia: la CFDT y Force Ouvrière, junto con representantes de empleadores y del gobierno local, han organizado un centro de trabajo temporal para trabajadores migrantes, que abarca 19 comunas agrícolas. Además de los servicios informativos tradicionales, el centro busca que, cuando haya vencido un contrato, el trabajador pueda rotar hacia otro sector, aplicado a la hotelería, la alimentación y la agricultura. Por esta vía se han logrado contratos de empleo temporal duraderos e incluso permanentes. Los interlocutores sociales también administran un edificio para alojar a los trabajadores durante la temporada de trabajo de la hotelería.</p>
<p>7. Servicios sindicales de Vales de Empleo</p>	<p>Francia: la CFDT ha creado un servicio de Vales de Empleo de Servicio en Agricultura (TESA), para facilitar los trámites de contratación para los empleadores, evitando así que éstos puedan usar como pretexto la complejidad administrativa</p>
<p>8. Cartas de Igualdad sindicales</p>	<p>Francia: la CFDT ha creado “cartas de igualdad” o códigos de conducta por empresa, región y sector para el tratamiento de los inmigrantes.</p>
<p>9. Programas televisivos</p>	<p>Italia: la CISL ha desarrollado programas televisivos para migrantes en distintos idiomas.</p>

<p>10. Campaña tripartita contra el racismo en el trabajo</p>	<p>Irlanda: el ICTU, junto con entidades empresariales y oficinas gubernamentales, organizan anualmente una campaña nacional con una semana de duración dirigida a prevenir el racismo en el lugar de trabajo. Incluye reuniones de debate y seminarios de formación y discusiones sobre diversas cuestiones entre trabajadores y miembros de grupos de minorías étnicas. Cada cultura también realiza seminarios, conferencias y actos, en que se difunden carpetas de información, carteles y boletines.</p>
--	---

CUADRO III. Experiencias sindicales hacia los trabajadores migrantes en las Américas

<p>1. Sindicalización de trabajadores migrantes en organizaciones sectoriales</p>	<p>EEUU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - USW, en alianza con la ong Clean, respecto de “lavacarros” (“carwashers”), todos latinoamericanos, alcanzado la integración de 10000. - SEIU , en relación a los trabajadores subcontratados de servicios de edificios (la campaña “Justicia para los Conserjes”) y de trabajadores a domicilio encargados del cuidado de personas mayores vía aportes estatales (“homecare worker”) (en California). - UFCW, en relación al sector de mataderos y carnicerías, junto con organizaciones de la comunidad mexicana.
<p>2. Sindicalización en Centros de Trabajo de Migrantes</p>	<p>EEUU: AFL-CIO, en asociación con NDLO (Red Nacional de Organización de Jornaleros), para afiliar a estos trabajadores en Centros de Trabajo de migrantes (desde 2006).</p>
<p>3. Sindicato de inmigrantes temporarios en el país de destino con oficina en el país de origen</p>	<p>EEUU: su sindicato FLOC (Farm Labour Organizing Comittee) (traducido como Foro Laboral Obrero Campesino) representa a los trabajadores migrantes mexicanos que se desplazan a Carolina del Norte (en el marco del Programa Huéspedes), para trabajar en las cosechas agrícolas. El sindicato tiene una oficina en Monterrey para ayudar a los trabajadores, que viven parte del año en México, a defender sus derechos bajo un contrato colectivo firmado entre el sindicato y la Asociación de Empresas Agrícolas de Carolina del Norte. Este acuerdo fue obtenido en 2005 luego de diez años de lucha para lograr el reconocimiento de la organización y de la negociación colectiva.</p>
<p>4. Organizaciones de inmigrantes</p>	<p>Costa Rica: existe la Asociación de Migrantes Vendedores Ambulantes de Costa Rica.</p>
<p>5. Reconocimiento estatutario a la afiliación de inmigrantes</p>	<p>Brasil: la UGT incluyó en su estatuto la representación de los “migrantes que, independientemente de sus nacionales, trabajan en Brasil”.</p>
<p>6. Creación de coaliciones</p>	<p>EEUU: NDWA (National Domestic Workers Alliance). Fundada en 2007, por iniciativa de la United States Social Forum (USSF), en el que participaban activistas de El Salvador, México, Haití, Barbados, junto a otras nacionalidades, por lo que su representación combina</p>





	<p>colectividades latinocaribeñas, asiáticas y africanas. Esta integrada por 13 organizaciones, representativas de trabajadoras radicadas en Nueva York, San Francisco, Maryland, Atlanta, Miami, Chicago, San Antonio, Baltimore. Las dos organizaciones más conocidas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DWU, Domestic Workers United, de Nueva York, creada en 2000, para representar trabajadoras en el cuidado de niños, acompañantes de ancinos y limpieza. Incluye a trabajadoras africanas. Surgió de la iniciativa de trabajadoras filipinas de otras organizaciones. Es parte de la New York Workers Justice Coalition (Coalición Neoyorquina de Trabajadoras de Casa por la Justicia). Surgió de la iniciativa de trabajadoras filipinas que se acercaron a colectividades latinocaribeñas. - Mujeres Unidas y Activas (MUA), de San Francisco, creada en 1990 por inmigrantes centroamericanas, como área de la NCCIR (Coalición del Norte de California para los Derechos de los Inmigrantes). <p>Algunas de las otras organizaciones son: People Organized to Win Employment Rights in San Francisco Bay Area of Northern California, CHIRLA (The Coalition for Humane Immigrant Right of Los Angeles), Casa de Maryland, Women’s Collective of La Raza Centro Legal, Haitian Women for Haitian Refugees, Unity Housecleaners of Long Island, Las Señoras de Santa María en Nueva York.</p> <p>Existen también experiencias organizativas centradas en la creación de cooperativas: la Unión de Mujeres de Maryland (migrantes latinoamericanas), y la Cooperativa La Mesa (en el Estado de Nueva México) (fuente OIT)</p>
<p>7. Sindicatos “mixtos” de nacionales e inmigrantes</p>	<p>Costa Rica: ASTRADOMES (Asociación de Trabajadores Domésticos) afilia a trabajadoras inmigrantes de Nicaragua, Honduras, Guatemala y El Salvador. Su conducción incluye representantes de la primera de esas colectividades. Proporciona orientación legal y social, formación, y albergue temporero para trabajadoras despedidas.</p> <p>Rep. Dominicana: la CNUS afilia a la ATH (Asociación de Trabajadoras del Hogar), cuya nueva membresía (resultado de una campaña de afiliación del 2009) es 80% de origen haitiano en los asentamientos de antiguos bateyes azucareros. La CNUS trabaja en esta línea desde el Departamento de Políticas de Equidad de Género, con el apoyo del Centro de Solidaridad del AFL-CIO. La CNTD afilia a ASOMUCI (Asociación Mujeres Unidas Coordinación Independiente), que desarrolla igual integración entre nativos e inmigrantes.</p>
<p>8. Area para trabajadores migrantes en una asociación de trabajadores independientes</p>	<p>Canadá: USW acordó con la Asociación de Trabajadores Migrantes “Migrante-Ontario” la creación de una oficina para el colectivo de trabajadores domésticos inmigrantes en la nueva Asociación de Trabajadores Independientes (2008 (fuente OIT).</p>
<p>9. Centro sindical de atención a inmigrantes transfronterizos</p>	<p>Costa Rica y Nicaragua: La CTRN y la CST han creado en San José en 2007 el CSM (Centro Sindical de Atención al Migrante), para el tratamiento de los migrantes nicaragüenses, 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. También participan CUS y CUS-A en Nicaragua. Los objetivos priorita-</p>

	<p>rios son el desarrollo de la organización sindical de los trabajadores migrantes, y el fortalecimiento de sus capacidades en protección social, articulado con las políticas sindicales hacia las mujeres y jóvenes.</p> <p>Se han ubicado situaciones específicas: los trabajadores agrícolas del banano, la piña, caña, cítricos, melón y café, los conductores de autobús y taxis, la construcción, y el trabajo doméstico.</p> <p>Las organizaciones involucradas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trabajadores de la piña: FAN (Federación Agraria Nacional), cuyos sindicatos ASCAP (Asociación Campesina de Guácimo) y USAMI (Unión de Agricultores de San Miguel de Guatuso) dan protección a los trabajadores de la piña. El objetivo es crear un sindicato nacional. - trabajadores bananeros: SITRACHIRI (Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land). - trabajadoras domésticas: ASTRADOMES. - trabajadores del transporte: SICOTRA (Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte). <p>Para los trabajadores de la construcción, el proyecto es crear un sindicato. Se ha creado una comisión especial para la mujer migrante, y un cuerpo de atención a la juventud, desde los sindicatos afiliados a la CTRN.</p> <p>La estrategia está centrada en capacitación y asesoría legal, junto a gestiones ante organismos estatales y la Asamblea Legislativa. Entre los objetivos del proyecto figura también la promoción de una membresía transfronteriza.</p>
<p>10. Centros Guía para emigrantes nacionales transfronterizos y a España</p>	<p>Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana, Colombia, Perú y Bolivia: 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.</p> <p>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.</p> <p>Se desarrollan vínculos con sectores gubernamentales locales ocupados de la migración, organizaciones internacionales, y organizaciones sociales (ongs y religiosas).</p> <ul style="list-style-type: none"> - en Costa Rica (desde 2004), el trabajo se refiere a los inmigrantes nicaragüenses en plantaciones bananeras, con COSIBACR (Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica), como socio local, participando por Nicaragua FETRABACH (Federación de Trabajadores Bananeros del Departamento de Chinandega), y ATC (Asociación de Trabajadores del Campo, Federación de Trabajadores Agropecuarios, en Chinandega). Además de la Oficina en Costa Rica, se ha creado otra en Chinandega. También se ocupa de los indígenas panameños en actividades agroindustriales (en la región Bribri y Sixaola), participando UTRAL (Unión de Trabajadores de Limón), SITAGAH (Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia), y SITRACHIRI





	<p>(Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Co.). También se ocupa de los indígenas panameños en esas mismas plantaciones.</p> <p>Desde 2008, este programa se ha expandido para cubrir, siempre con eje en Costa Rica, a los inmigrantes hondureños, y reforzar el trabajo hacia los panameños, en el sector campesino y agroindustrial. Las organizaciones incorporadas son COSIBAH (Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras) y SITRABAINA (Sindicato de Trabajadores de la Industria y del Banano). Se crearán oficinas en Panamá y Honduras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - en Ecuador: con FENACLE (Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales Campesinos Libres del Ecuador), FETLICH (Riobamba), FETLIG (Guayaquil), Federación de Trabajadores Municipio Otavalo, Federación de Trabajadores Municipio Cuenca. - en Colombia: con la CTC (Central de Trabajadores Colombianos). - en Bolivia: con la COB (Central Obrera Boliviana), particularmente federaciones y confederaciones de base. También participa la FENATRAHOB (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar). - en República Dominicana: en relación a un proyecto preexistente "Alas de Igualdad", aplicado a inmigrantes haitianos en la construcción y los ingenios azucareros. Colabora la CNTD. Tres oficinas (Santo Domingo, San Pedro de Macorís y Santiago).
11. Alianza con estructuras no sindicales	Brasil: la CUT, Forca Sindical y UGT colaboran con el CAMIO (Centro de Apoyo al Inmigrante), del SPM (Servicio Pastoral dos Migrantes), creado en 2005.
12. Bolsa de trabajo para inmigrantes	EEUU: la AFL-CIO ha desarrollado un centro de recepción de inmigrantes, la Casa de Maryland (en Prince George, Washington), que recibe 50-80 trabajadores diarios, la mayor parte latinoamericanos y africanos, en relación a los cuales gestiona demandas recibidas por particulares.
13. Centro de información y atención al emigrante a otros países	Colombia: la CGT, 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). Citado por CSI.
14. Observatorio de migraciones transfronterizas	Países del Cono Sur (con sede en Argentina): INCASUR (Instituto de Capacitación Sindical del Sur) (originado en la CLAT) ha creado el Observatorio Migraciones y Empleo en el Cono Sur en 2005.
15. Creación de áreas funcionales dentro de la Centra	Argentina: la CTA ha creado un Departamento de Migraciones. La CGTRA tiene bajo estudio la creación de un área similar, desde su Secretaría de Relaciones Internacionales. Venezuela: la CGT ha creado departamentos, aplicados a inmigrantes dominicanos.

<p>16. Representación de los emigrantes nacionales residentes en el exterior</p>	<p>Argentina: la CTA tiene un Departamento de Argentinos en el Exterior, a quienes integra, con base en el esquema de afiliación directa.</p> <p>Brasil: la UGT incluyó en su estatuto de 2007 la representación de los “trabajadores brasileños que desempeñan actividades remuneradas en el exterior”.</p>
<p>17. Otras actividades promocionales</p>	<p>Rep. Dominicana: CNUS y CNTD trabajan en relación a los inmigrantes haitianos en la industria de la construcción, para su afiliación. En el caso de la CNUS, su afiliada FENTICOMMC (Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, la Madera y Materiales de Construcción), ha realizado una encuesta a 500 trabajadores haitianos para derivar una estrategia (“En busca de un trabajo decente. Las experiencias laborales de los trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción en la R.Dominicana”, 2008), realizado con el apoyo de AFL-CIO/Centro de Solidaridad, y con la autoría de Eulogia Familia, vicepresidenta y encargada de políticas de género de la Confederación. Este programa ha estado enfocado en principio sobre la trata de personas en los trabajadores inmigrantes haitianos en cinco áreas vulnerables al trabajo de inmigrantes (zonas francas, plantaciones agrícolas, campesinos, hotelería y turismo y construcción). La CNUS tiene un Departamento de Apoyo a los Trabajadores/as Inmigrantes, bajo la Coordinación de un Equipo Colegiado compuesto por representantes sindicales de las siguientes áreas: género, sector azucarero, zonas francas, construcción, hotelería y turismo, uno campesino. También es apoyada por un programa del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, para asistencia legal, capacitación y organización de los inmigrantes en el área de la construcción y de las trabajadoras domesticas. Actualmente se trabaja en la implementación de un diagnostico entre los trabajadores agrícolas inmigrantes de la provincia de Monte Plata.</p> <p>En el caso de la CNTD, el trabajo lo realiza la FUTJOPOCIF (Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio Informal y Afines), en relación a dos federaciones haitianas (UASCH y FTPH), también con el apoyo de AFLCIO, así como de Streetnet.</p> <p>Brasil. El Sindicato das Costureiras de Sao Paolo e Osasco, afiliado a Forca Sindical, que desarrolla una estrategia de apoyo a mujeres inmigrantes procedentes de Paraguay, Bolivia y Argentina, que trabajan en talleres clandestinos (recogido en el Seminario Regional CSA Autoreforma Sindical para los Trabajadores en la Economía Informal: Organización y Seguridad Social, Panamá, agosto 2009).</p> <p>Costa Rica. COSIBACR trabaja con la UITA en un diálogo social con las multinacionales bananeras Dole (Estándar Fruit Co.) y Chiquita, para el tratamiento de los emigrantes nicaragüenses en esas empresas. Están también involucrados los supermercados.</p>



ORGANIZACION DE TRABAJADORAS DEL HOGAR¹



CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas

Presentación

El eje Autoreforma Sindical que se encuentra actualmente desarrollando la CSA y sus organizaciones afiliadas y fraternales desde el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) incluye a las trabajadoras del hogar². Se trata, de acuerdo a estimaciones de OIT, de un colectivo de 12 millones de personas, equivalente al 8% del total de ocupados, proporción que casi se duplica (14%) entre la ocupación femenina. Es también uno de los colectivos (junto con los obreros agrícolas y de la construcción) que tienen mayor proporción socialmente desprotegida.

Este enfoque es convergente con el que desarrolla la OIT, en su preparación de una norma internacional para los trabajadores domésticos. OIT ha señalado (“Organizarse en pos de la justicia social”, 92 Conferencia, 2004) que este colectivo es uno de los de

“difícil sindicalización”. Asimismo, el proyecto de norma explicita la “indispensable vigencia de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva”³.

Igual perspectiva sobre la extrema vulnerabilidad de estas trabajadoras es el punto de partida de la CSI (Confederación Sindical Internacional, que ha acompañado explícitamente la iniciativa de OIT desde 2008, y ha incluido el colectivo en su Campaña Trabajo Decente, Vida Decente para la mujer, de ese mismo año. El balance anual sobre la vigencia de los derechos humanos incluye también consideraciones sobre la normativa en relación a este colectivo. En el plano internacional se destaca también la participación de la UITA/IUF (Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y



1 Febrero 2010. Preparado por Alvaro Orsatti (asesor de CSA), como parte de la serie sobre perfiles específicos de colectivos no organizados.

2 Un primer perfil de este colectivo, encuadrado en un conjunto de otros donde también predomina la mujer, ha sido publicado en una cartilla formativa elaborada por la Secretaría de Educación y Políticas Sindicales (“Curso Formación de Capacitadores de Nivel Internacional en Autoreforma Sindical”, módulos III y IV, San José, 2009). Un reciente artículo sindical sobre un caso nacional adopta ya este enfoque: “Autoreforma sindical, trabajadores migrantes y trabajadoras domésticas en República Dominicana”, por Eulogia Familia, CNUS, 2010). Aquí se utiliza la expresión “trabajadora del hogar” siguiendo una opinión predominante en el sindicalismo, y se conjuga en femenino para reconocer la especialización que se observa en la región (ver más adelante).

3 La principal publicación de OIT sobre este tema es “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, (2009), con carácter de Informe para el orden del día de la 99 Reunión de OIT del 2010. Previamente, la Revista Internacional de Trabajo (RIT) publicó un número temático con igual denominación (148-149, 2007/8), destacando el artículo “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos: hacia un convenio internacional”, de Luc Demaret. OIT destaca que: 1. en muchos países las legislaciones laboral, de seguridad y de otro tipo no abarcan a los trabajadores domésticos, por lo que no les proporciona protección suficiente o bien no están protegidos en absoluto; 2. a menudo el silencio que guarda la legislación laboral acerca del trabajo doméstico se justifica invocando el principio de no intervención del Estado en la esfera privada. Por esta razón, el trabajo doméstico ha terminado ocupando una zona gris entre lo que constituye relaciones de mercado y lo que no constituye relaciones de mercado; 3. con mucha frecuencia, las leyes laborales hacen referencia a los trabajadores domésticos ya sea para excluirlos por completo de su alcance o para concederles niveles más bajos de protección al privarlos de muchos de los derechos que se conceden a otras categorías de trabajadores; 4. muchos convenios permiten la exclusión de ciertas categorías de trabajadores, normalmente tras la celebración de consultas con organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores interesados. Incluso en los casos en que un convenio se aplica a todos los trabajadores sin «ninguna distinción», se han encontrado varias disposiciones de legislaciones nacionales incompatibles con el instrumento, como es el caso de la propia libertad de asociación; 5. en algunos países el Código del Trabajo incluye disposiciones discriminatorias contra los trabajadores domésticos, por ejemplo, en algunos casos las disposiciones generales que rigen la terminación de la relación de trabajo no se aplican a estos trabajadores.

Afines), que ha creado un área específica y una Red de Protección y Respeto de derechos de las Trabajadoras Domésticas, en alianza con IRENE-Women Workers.

OIT y CSI han mostrado la existencia de normas en algunos países de las Américas que impiden o dificultan la organización de las trabajadoras del hogar, siendo el caso de Haití, EEUU y Canadá (en Ontario; anteriormente también Quebec). En el campo de la negociación colectiva, OIT ha registrado el caso de Brasil, donde el Tribunal Laboral de Campinas falló respecto de que, a efectos de la sindicalización, el empleador de estas trabajadoras no puede tener la consideración de empresa, con lo que anuló un convenio.

Este informe presenta una recopilación sobre experiencias organizativas de este colectivo, partiendo de una organización cupular CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar)⁴, agregando un rastreo complementario sobre organizaciones no integradas a aquella estructura, incluyendo NDWA (National Domestic Workers Alliance), otra coordinadora representativa de distintas colectividades de inmigrantes latinoamericano-caribeñas radicadas en EEUU.

Como una iniciativa muy reciente en igual dirección, se destaca el Banco de Datos sobre Experiencias de Trabajadores Independientes en América Latina, elaborado por OIT-AC-TRAV regional América Latina.

I. Precisiones Conceptuales

Como se ha señalado, CSA utiliza el término por el que opta CONLACTRAHO

(ver más adelante), así como la mayor parte de las organizaciones nacionales. OIT se refiere al “trabajo doméstico”, aunque aclara (en el documento antes mencionado) que la Conferencia es libre de utilizar un título diferente. En esta dirección, registra también otros términos que se encuentran en la práctica (“servicio doméstico”, “empleadas domésticas”, “trabajadores de hogar privado”, “prestación de cuidados domésticos”, “asistente o ayudante del hogar”). Incluso, otro artículo publicado desde OIT (“Las trabajadoras domésticas sufren los mayores déficit de trabajo decente en A.Latina”, por M.E.Valenzuela y M.Rangel, 2007, en el número de la RIT ya mencionado) acepta la sinonimia. En la experiencia sindical latinoamericana, concentrado en las organizaciones más antiguas, también se encuentran otros términos que giran alrededor del término “casa particular/de familia”⁵.

Una segunda cuestión importante es la referida a la relación de trabajo. Actualmente existe un amplio consenso en que deben ser consideradas en relación de dependencia, independientemente de las horas trabajadas y del grado en que se concentre en un solo empleador, y de que se utilice la modalidad “cama afuera” o “cama adentro”. Esta perspectiva todavía no está recogida por las normas en varios países de la región, que ponen condiciones al respecto para que sean aplicables en cada caso. Por lo tanto, existe un margen conceptual para considerar que un porcentaje importante de las trabajadoras del hogar son independientes, desde el punto de vista jurídico⁶.

Otro tema importante es el referido a la clasificación de las trabajadoras del hogar

4 La chilena Aída Moreno y la boliviana Casimira Rodríguez, ambas ex coordinadoras de CONLACTRAHO han proporcionado la información básica para este artículo, como parte de sus intercambios con ORIT y CSA en los últimos años. Un artículo de ambas fue publicado por OIT (“La construcción de una estrategia de laboralización de las trabajadoras del hogar”, en “Trabajo Informal y Sindicalismo, CINTERFOR-OIT, 2005, Montevideo). Otra fuente clave sobre el origen de CONLACTRAHO y los antecedentes históricos nacionales en materia organizativa es “Muchacha Cachita Criada Empleada Sirvienta”, de Mary Chaney y María García Castro (Nueva Sociedad, Caracas, 1993). A mediados de los años noventa, CONLACTRAHO coordinó una serie de estudios nacionales realizados por sus afiliadas en siete países (México, Guatemala, Costa Rica, Bolivia, Perú, Brasil y R.Dominicana), con apoyo de la Fundación Ford y UNIFEM, que publicó posteriormente (“Humanizando el trabajo doméstico: hacer visible lo invisible”, 2004). También ha editado durante algunos años el periódico “Por un nuevo despertar”. Recientemente ha publicado “Boletín de su historia” (2009). Consultar también “Entrevista a Casimira Rodríguez, Ministra de Justicia de Bolivia” (Red Noticias Indígenas, 15 Febrero 2006).

5 En cuanto a la preferencia por una conjugación neutra en relación al sexo y género de las trabajadoras del hogar, ello obedece a una política general de la OIT Las estadísticas de Panorama Laboral calculan en 5-8% el porcentaje de hombres en el colectivo, según el país. Sin embargo, OIT ha aclarado que en otras regiones (como Asia), el peso masculino es muy superior, e incluso mayoritario en algunos países.

6 Cuando las estadísticas censales o por encuestas a las personas cruzan la información sobre la categoría con la del sector, alrededor de un 40% de las trabajadoras del hogar se declaran independientes. Este porcentaje es también el que estima OIT que corresponde a trabajadoras “cama adentro”, aunque no existe aparentemente relación. En ocasiones se ha planteado que la trabajadora “cama afuera” se asimila a trabajadora a tiempo parcial.





como parte de la denominada “economía informal”. En América Latina y Caribe, la primera definición de informalidad de OIT, en los años setenta, centrada en el grado de organización, productividad e ingresos, ubicaba a todas las trabajadoras del hogar como parte de ese universo. En el contexto de la actual definición de OIT (Resolución del 2002), con eje en el grado de registración, la mayor parte siendo considerada integrante de los trabajadores en la economía informal, dada la alta proporción antes mencionada de no cobertura por la seguridad social⁷

Por lo demás, existen otras dimensiones del trabajo remunerado en el hogar que se proyectan hacia cuestiones sindicales reivindicativas y organizativas (las dos primeras destacadas por OIT):

- el fuerte componente migratorio (esto ha sido destacado en otro informe de CSA: “Organización de trabajadores migrantes).
- la importancia del trabajo infantil y adolescente, aunque coexistiendo con una generación previa, incluso cercana a la tercera edad.
- la existencia de desplazamientos cruzados con otros oficios femeninos: la venta directa, el trabajo a domicilio y la maquila (ver más adelante).

Existe actualmente un importante desarrollo conceptual alrededor del concepto de “economía del cuidado”, que incluye a las trabajadoras del hogar (remuneradas) como parte de un universo más amplio, definido tanto por el mercado como por el Estado, que tienen como eje común la cobertura de las necesidades básicas para la existencia y reproducción de las personas, lo que incluye el trabajo del hogar no remunerado (las “amas de casa”⁸), regímenes financiados desde el Estado, residencias privadas de ancianos, y formas de cuidado informal, es decir, personas contratadas en forma

particular para el cuidado de ancianos y enfermos, que pueden identificarse con el cuentapropismo⁹.

El tema está cubierto originalmente por la OIT a través del convenio 156 y por actuales programas como el que focaliza en “Trabajo y familia” pero, en particular, es la publicación del 2009 sobre trabajo doméstico, la que explicita la cuestión desde el enfoque general mencionado, al señalar que “el empleador no tiene porqué ser un empleador privado, aun cuando la tarea se lleve a cabo en hogares. Por ejemplo, cuando el Estado proporciona apoyo para atender a la gente en su hogar”.

Estos aspectos ya han sido considerados en la tipología elaborada por el GTAS incluye además al trabajo socialmente útil en servicios de cuidado, al trabajo no remunerado de las amas de casa, y al trabajo de servicios de limpieza (generalmente bajo el régimen de subcontratación).

II. Antecedentes Históricos

La organización de las trabajadoras del hogar ha tenido un desarrollo desigual en los países de la región, dado que en algunos ha perdurado por mucho tiempo el enfoque legal que discrimina sobre su estatus laboral, lo que a su vez ha arrastrado el no registro a los sindicatos que lo solicitaban. Otro elemento característico desde una perspectiva histórica de las organizaciones de este sector es la marcada influencia de sectores católicos, con el esquema de organizaciones piadosas. También ha existido cooperación internacional desde el Movimiento Juventud Obrera Católica, de Bélgica.

El CUADRO I presenta un balance provisorio sobre estos antecedentes hasta los años ochenta, es decir, contemporáneamente a la creación de CONLACTRAHO.

7 De acuerdo al Panorama Laboral de OIT, se presentan situaciones diferenciadas en cuanto a la cobertura de pensiones, que es un indicador clásico sobre no registración: lo que predomina es una cobertura muy baja: menor al 10% en Perú, Paraguay y México, y algo más de esa proporción en Argentina y Colombia. Solo en Uruguay y Brasil la cobertura promedia 40%.

8 Con relación a las amas de casa no remuneradas, se observa una clara tendencia hacia su visibilización, en cuanto a su aporte económico (al plantear una reestimación del PBI nacional, y a incorporarlas a la seguridad social y la protección social, a su derecho a cotizar a un seguro, y a la conveniencia de que sean el eje de programas sociales de transferencias monetarias. La Plataforma Laboral de las Américas (PLA) de la CSA considera que hay que “valorar socialmente el trabajo reproductivo”, e incluye una tarea al respecto: “considerar alguna forma especial de medición del trabajo no remunerado en el hogar”. La X Conferencia Regional sobre Mujer en América Latina (Quito, 2007), auspiciada por la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) también incluyó, en el Consenso de Quito, el compromiso de “reconocer el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado”.

CUADRO I. Antecedentes Organizativos de las Trabajadoras del Hogar previo a la Creacion de Conlactraho. Hasta los AñoS Ochenta¹⁰

ARGENTINA	La UPACP (Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares) es la organización activa más antigua: 1901. La otra organización vigente (en la provincia de Córdoba), el SINPECAF (Sindicato de Personal de Casas de Familia) es de 1963, con origen en los denominados Centros de Martas, de diversas parroquias de la iglesia católica (fuente: encuesta a ambas organizaciones)
BOLIVIA	En 1935 se organizó el Sindicato de Culinarias a raíz de que la municipalidad decretó que las mujeres con polleras no deberían de hacer uso de los tranvías, hecho que era discriminatorio. Finalmente lograron que se aboliera esta disposición. Este movimiento logró afiliarse al año siguiente a la Federación Obrera Local (FOL) logrando que se aprobara una resolución de apoyo a sus reivindicaciones; indemnización, descanso dominical, vacaciones de diez días. También pedían reconocimiento del arte culinario como profesión, jornada de 8 horas, descanso los domingos, sustitución de la palabra “doméstica” por “empleada de labores del hogar”. En 1950 se disuelve el Sindicato. En 1984 una trabajadora del hogar fue acusada de robo por su empleador por reclamar sus beneficios por años de trabajo, con lo que estuvo a punto de entrar a la cárcel. Entonces con apoyo de la hermana Emilia Torrico, se funda el Sindicato de Trabajadoras del Hogar Zona Sopocachi, logrando que le restituyan sus derechos a la trabajadora. Surge también la idea de una Ley para las Trabajadoras del Hogar. En 1987 se funda el Sindicato de Trabajadoras del Hogar en Cochabamba, y al año siguiente un estructura no sindical en Santa Cruz, en relación con la Casa de la Mujer (que se convertirá en sindicato en 1998). (fuente: informe María Bastidas, 2009)
BRASIL	En 1936 se crea la Associacao de Trabalhadoras Domésticas do Brasil, en la ciudad de Santos. En 1960, la Juventud Obrera Católica organiza, en Rio de Janeiro, un Congreso de Trabajadoras Domesticas. En 1961 se crea la Associacao Profissional Beneficiante das Empregadas Domésticas de Campinas, con 1200 trabajadoras presentes en el acto de inauguración, que actuó en diferentes frentes, especialmente la lucha contra la discriminación racial En 1968 se realiza el Primer Congreso Regional da Categoría, en Sao Paolo, reuniendo a representantes en nueve Estados. En 1974 se realiza el Segundo Congreso, en el contexto de la reciente aprobación de la ley 5659 de 1972, que establecía la libreta de trabajo, vacaciones y seguridad social. Por entonces existían ya cinco asociaciones oficializadas. En 1978 se inicia el trabajo de formación de una Coordinadora Nacional, el cual se crea finalmente en 1989, en el VII Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas (fuente: Secretaría de la Mujer de CUT Brasil).



COLOMBIA	En 1977 se creó el SINTRASEDOM (Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico) de Bogotá, con reconocimiento legal en 1985 (fuente: Chaney-García Castro)
COSTA RICA	En 1962 se creó la Asociación de Servidoras Domesticas, parte del ala sindical del movimiento católico local, disuelta en 1972 (fuente ASTRODAMES)
CHILE	En 1926 se creó el Sindicato Autónomo de Empleados de Casa Particular de Ambos Sexos, que con el tiempo se afiliaría a la central nacional de la época. Posteriormente, en 1947, se crea la ANECAP (Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares), el que se integra a la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) en 1970, y en 1973 el SINTRACAP (Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casas Particulares del Area Metropolitana). Más adelante (1984), se funda la UTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar), con personería desde 1993, y en 1987 la FENSTRACAP (Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular) que a su vez desarrolló un conjunto de cooperativas de vivienda y una de servicios de limpieza industrial en oficinas y casas particulares. También en 1992, consiguió la indemnización por años de servicio, fuero maternal, día libre semanal, y el derecho a contrato de trabajo. (fuente Chaney-García Castro y encuesta a Aída Moreno).
GUATEMALA	El CENTRACAP (Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular) fue creado en 1981.
MEXICO	En los años treinta se encuentran registros de sindicatos, a nivel local. Posteriormente, se constituyó la Asociación Nacional de Trabajadoras Domésticas (fuente Chaney-García Castro).
PERU	Desde fines de los años sesenta y hasta mitad de los setenta, hubo acuerdos entre la cartera laboral y el sindicalismo que llevaron a la aprobación de organizaciones en distritos donde tuvieran más de 200 afiliadas. Con apoyo de CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú), comenzó el proyecto de creación de una federación en Lima Metropolitana. Constituida finalmente en 1973, con 2800 afiliadas, aunque no consiguió reconocimiento gubernamental. En 1976 se realiza el primer encuentro nacional en Cuzco, del que resulta el Comité Coordinador de Trabajadoras del Hogar, que realiza su primer congreso el año siguiente, con la participación de siete sindicatos (fuente: encuesta OIT a SINTTRAHOL). Más adelante se crea el IPROFOTH (Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar, 1980) y el CCTH (Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar, 1982). (fuente Chaney-García Castro).

REP. DOMINICANA	La ATH (Asociación de Trabajadoras del Hogar) se creó en 1989. con antecedentes en acciones y organizaciones de 1981-1985. así como la participaciones individuales en el I Congreso de CONLACTRAHO. Miembro de CONLACTRAHO (fuente: estudio de CONLACTRAHO).
TRINIDAD TOBAGO	El NUDE (Nacional Union of Domestic Employees), se creada en 1974, como reacción a que el Acta sobre Relaciones Industriales de 1972 excluyera a las trabajadoras del hogar del reconocimiento como trabajadoras. Inicialmente como sección de USSR (Union of Ship Builders, Shipe Repairers and Allied Workers Union). Vinculada al United Labour Front (fuente: página web y OIT)..
URUGUAY	En 1963 se crea la ANECAP (Asociación Nacional de Casa Particular), que se convierte en asociación laboral en 1971. En 1985 se reestructura como SUTD (Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas), dejando de funcionar algunos años después, hasta que se refunda en 2005 (fuente Chaney-García Castro y encuesta al Sindicato).

III. CONLACTRAHO

Es una iniciativa conjunta de organizaciones sindicales de organizaciones de trabajadoras del hogar de América Latina sustentada en la articulación de sindicatos y asociaciones existentes en el plano nacional. Su origen se ubica en iniciativas de la norteamericana Elsa Chaney, en el marco de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), que invitó a dirigentes latinoamericanas de Chile, Perú y México a un encuentro (México D.F., 1983) en que se presentaban investigaciones sobre el sector. La Confederación se creó en otro encuentro ya específico (en 1988, Bogotá), con la presencia de once países (México, Venezuela, Rep. Dominicana, Colombia, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Perú, Argentina y Chile), así como representantes de inmigrantes haitianas en Canadá).

Los siguientes Congresos cuatrienales fueron en 1991 (Santiago), 1995 (Guatemala), 2001 (México) y 2006 (Lima), renovándose la conducción con dirigentes de (en ese orden) Chile, Bolivia y México.

La Confederación está actualmente integrada por organizaciones de doce países de

la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, y República Dominicana. También se tienen vínculos con organizaciones de trabajadores inmigrantes en EEUU, Canadá y Europa. La mayor parte son organizaciones sindicales.

Al momento de crearse, la Confederación declaró esa fecha (30 de marzo), como el Día Internacional de la Trabajadora del Hogar.

Estrategia general. Desde su declaración inicial, la Confederación ha tomado partido en favor de la denominación elegida para el nombre de la organización (“trabajadoras del hogar”). Por el contrario, rechaza otras denominaciones despectivas o “que presentan vestigios de relaciones feudales y de servidumbre”. Este enfoque ha sido ratificado durante su participación en una Conferencia regional de OIT (Montevideo, 2005), considerando que es la terminología adecuada, de respeto y valoración. La Confederación también ha tomado distancia de la clasificación de estas trabajadoras como “informales”.





La Confederación considera además que las estrategias hacia este colectivo debe tomar en cuenta que en muchos casos sus miembros provienen de población rural migratoria, frecuentemente campesinas y de etnias indígenas y afroamericanas¹¹.

Los principales problemas de estas trabajadoras son, para la Confederación, la discriminación (racial, tercera edad), la explotación, y la falta de leyes que desarrollen sus derecho, con lo que la principal tarea es que mejoren las condiciones de trabajo, para que las futuras generaciones lo realicen en condiciones dignas y visibles, y sea valorado como un trabajo de servicio importante, que está aportando indirectamente al desarrollo de los países. También ha denunciado situaciones de abuso sexual y la falta de cumplimiento del derecho de asociación en países donde no se da personería jurídica a las asociaciones que desean convertirse en sindicatos.

La Confederación ha reivindicado principalmente la inclusión en los Códigos de Trabajo de cláusulas en materia de contrato de trabajo, salario mínimo, duración de la jornada de 8 horas, 30 días de vacaciones, protección a la mujer embarazada (con licencia de maternidad). También ha planteado la desaparición del trabajo “puertas adentro”, por identificarse con el sistema de servidumbre.

En los últimos años, CONLACTRAHO ha sido el eje de la participación de las trabajadoras del hogar en dos conferencias regionales organizadas por OIT (Montevideo, diciembre 2005 y Asunción, noviembre 2007), en relación a proyectos referidos a la dimensión migratoria y a la erradicación del trabajo infantil, buscando la intervencionalidad entre estos temas. Por ello, las declaraciones finales implican un enriquecimiento de la estrategia original, que se concentra en los dos siguientes elementos:

- procurar la valoración de la labor de las trabajadoras del hogar, analizando su incidencia en la economía productiva y de reproducción social. En particular, se acuerda incorporar los temas de la “economía del cuidado”.

- combatir la discriminación “legalizada” de las trabajadoras del hogar, nivelando sus condiciones laborales a las del resto de la clase trabajadora.

- incluir al trabajo infantil doméstico en los listados nacionales de trabajo infantil peligroso.

- promover la inclusión y cobertura de la protección y seguridad social de las trabajadoras, incluyendo la ratificación del convenio 102.

En 2009 ha participado, desde su organización en Argentina en el debate sobre un proyecto subregional hacia las trabajadoras del hogar presentado en el Parlamento MERCOSUR.

Estrategia hacia las bases. La Confederación aclara también que no existe una estrategia de afiliación común entre las organizaciones, si bien se enfatizan acciones de movilización los domingos, por ser el día libre de las trabajadoras. El eje está puesto en la profesionalización, mediante la valorización y visibilización del trabajo en el hogar como “trabajo” y contra la “cultura del feudalismo”. La Confederación señala que esta tarea debe enfrentar en algunas trabajadoras el “miedo a que se enteren los patrones”.

En general, la Confederación también observa que, cuando las organizaciones son sindicales, “quedan a la cola” de las negociaciones en sus respectivas centrales.

Se proponen técnicas específicas para “ir al encuentro” de las trabajadoras del hogar, abordándolas, por ejemplo en trenes y supermercados.

IV. MAPA DE ORGANIZACIONES

En el CUADRO II se presenta el detalle sobre organizaciones de trabajadoras del hogar en las Américas que tienen funcionamiento actual. El punto de partida ha sido la membresía de CONLACTRAHO, al que se agregó información adicional proveniente de OIT, la ong IRENE-Women Workers, y otras fuentes puntuales. Se incluyen organizaciones no propiamente sindicales, en la medida que son parte de estructuras organizativas en que se adopta un enfoque gremial (CONLACTRAHO y NDWA).

¹¹ CONLACTRAHO ha planteado también que la dimensión migratoria del colectivo incluye también una “migración permanente” entre hogares de una misma ciudad (aporte de la chilena Aída Moreno, fundadora de la Confederación, en las actividades de OIT)..

CUADRO II. Organización de trabajadoras del hogar en las americas. 2010

ARGENTINA	<p>UPACP. Afiliada a la CGTRA (Confederación General de Trabajadores de la R.Argentina)</p> <p>SINPECAF, con representación en la Provincia de Córdoba. Afiliado desde 2005 a la CTA (Central de Trabajadores en la Argentina) y a CONLACTRAHO (ver Cuadro I)</p> <p>Sindicato de Empleadas Domésticas de Catamarca y La Rioja. Afiliada a CONLACTRAHO.</p>
BOLIVIA	<p>FENATRAHOB, Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar. Creado en 1993 Afiliada a la COB (Central Obrera Boliviana) y a CONLACTRAHO. Ha sido protagonista de la aprobación de la ley nacional de 2003 para este colectivo.</p>
BRASIL	<p>FENATRAD (Federación Nacional de Trabajadoras Domesticas). Creada en 1997, e integrada por 35 sindicatos (el de Sao Paulo tiene 8000 miembros), el que se afilia al año siguiente a la CUT (Central Unica de Trabajadores) de Brasil, en el marco de CONTRACS (Confederación de Trabajadores de Comercio y Servicios). La principal dirigente es secretaria de políticas de protección para la igualdad racial de la Confederación. A su vez, CONTRACS está afiliada a UNI-Américas y a UITA. OIT ha apoyado a esta organización a través del programa de Trabajo Decente para Bahía y del programa de Ciudadanía para Trabajadoras Domésticas (registro OIT y sitio web CONTRACS).</p>
CANADA	<p>Asociación de Trabajadoras Independientes. Creada en 2008 por iniciativa de USW (Unidad Steel Workers) y la Asociación de Trabajadores Migrantes Migrante-Ontario". La Asociación tiene una oficina para trabajadoras domésticas. (fuente: OIT).</p>
COLOMBIA	<p>SINTRASEDOM, con representación en Bogotá. Afiliada a CONLACTRAHO. (ver Cuadro I)</p> <p>ULTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar), en Cali. También afiliada a CONLACTRAHO.</p>
COSTA RICA	<p>ASTRADOMES (Asociación de Trabajadoras Domésticas), creada en 1991. Afiliada a CONLACTRAHO y fraternal de CTRN (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum), con quien trabaja en el proyecto de CSI sobre apoyo a migrantes, en función de que representa a trabajadoras nicaragüenses y de otros países centroamericanos. (registro OIT)</p>
CHILE	<p>ANECAP y SINTRACAP. Afiliadas a CONLACTRAHO.</p> <p>También existe la FENSTRACAP, donde actúa una cooperativa de ahorro y crédito para la vivienda, mutual y servicios de limpieza.</p>
EQUADOR	<p>ATRH (Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Guayaquil). Afiliada a CONLACTRAHO.</p> <p>ASEDAL (Asociación de Empleadas Domésticas Aurora de la Libertad). Afiliada a CONLACTRAHO.</p>





ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	<p>NDWA (Nacional Domestic Workers Alliance). Fundada en 2007, por iniciativa de la United States Social Forum (USSF), en el que participaban activistas de El Salvador, México, Haití, Barbados, junto a otras nacionalidades, por lo que su representación combina colectividades latinocaribeñas, asiáticas y africanas. Esta integrada por 13 organizaciones, representativas de trabajadoras radicadas en Nueva York, San Francisco, Maryland, Atlanta, Miami, Chicago, San Antonio, Baltimore. Las dos organizaciones más conocidas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DWU (Domestic Workers United), de Nueva York, creada en 2000, para representar trabajadoras en el cuidado de niños, acompañantes de ancianos y limpieza. Incluye a trabajadoras africanas. Surgió de la iniciativa de trabajadoras filipinas de otras organizaciones. Es parte de la New York Workers Justice Coalition (Coalición Neoyorquina de Trabajadoras de Casa por la Justicia). Surgió de la iniciativa de trabajadoras filipinas que se acercaron a colectividades latinocaribeñas. - MUA (Mujeres Unidas y Activas), de San Francisco, creada en 1990 por inmigrantes centroamericanas, como área de la NCCIR (Coalición del Norte de California para los Derechos de los Inmigrantes). <p>Algunas de las otras organizaciones son: People Organized to Win Employment Rights in San Francisco Bay Area of Northern California, CHIRLA (The Coalition for Humane Inmigrant Right of Los Angeles), Casa de Maryland, Women's Collective of La Raza Centro Legal, Haitian Women for Haitian Refugees, Unity Housecleaners of Long Island, Las Señoras de Santa María en Nueva York.</p> <p>Existen también experiencias organizativas centradas en la creación de cooperativas: la Unión de Mujeres de Maryland (migrantes latinoamericanas), y la Cooperativa La Mesa (en el Estado de Nueva México) (fuente: OIT)</p>
EL SALVADOR	<p>FESTRAS (Federación Sindical Autónoma de Trabajadores Salvadoreños), incorpora a trabajadoras del hogar. Afiliada a la CATS (Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños) (fuente: encuesta CSA)</p>
GUATEMALA	<p>ATRAHDOM (Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila). Creada en 2008. (fuente: Periódico virtual sindical Rebana-das de Realidad).</p> <p>CENTRACAP. Afiliada a CONLACTRAHO (Ver Cuadro I).</p> <p>Rosetas Mujer. Afiliada a CONLACTRAHO.</p>
JAMAICA	<p>Jamaica Household Workers Association (fuente: IRENE)</p>
MEXICO	<p>CEDACH (Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas), vinculada a CONLACTRAHO.</p> <p>También han tenido actuación en relación a CONLACTRAHO: el CA-CEH (Centro de Apoyo y Capacitación de las Empleadas del Hogar) y CATDA (Centro de Atención de la Trabajadora Doméstica).</p> <p>También ha tenido actuación el Grupo La Esperanza.</p>
PARAGUAY	<p>SINTRADOP (Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay). Afiliada a CUT (Confederación Unitaria de Trabajadores) y CONLACTRAHO.</p>

	Asociación de Trabajadoras Domésticas del Paraguay. (fuente: CONLACTRAHO)
PERU	SINTRAHOL (Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima). Fundada en 2009, con reconocimiento estatal, y afiliada a la CGTP y CONLATRAHO. (fuente: IRENE y encuesta OIT) SINTRAHOGAR (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Lima). Fundada en 2006, con reconocimiento estatal. Es parte de una experiencia de articulación de mujeres trabajadores de la economía informal. (fuente: OIT Regional, Banco de datos sobre Experiencias de trabajadores independientes). I PROFOTH y CCTH. Afiliadas a CONLACTRAHO. (Ver Cuadro I)
REPUBLICA DOMINICANA	ATH. Afiliada a CNUS (Confederación Nacional de Unidad Sindical) (antes a la CTU, Confederación de Trabajadores Unitaria) y a CONLACTRAHO (fuente: encuesta CSA) (Ver cuadro I). ASOMUCI (Asociación de Mujeres Unidas de Coordinación Independiente). Creada en 1993. Está integrada a la FUTJOPOCIF (Federación Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio Informal y Afines), a su vez afiliada a CNTD (Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos) (fuente: encuesta CSA). Ambas organizaciones tienen una estrategia de alianza. CNUS participa de las actividades de la UITA a nivel mundial.
TRINIDAD TOBAGO	NUDE. Reconocida en 2006. Afiliada a NTUC (Nacional Trade Union Council (Ver cuadro I).
URUGUAY	SUTD, reorganizado en 2005, y afiliado al PITCNT (Plenario Internacional de Trabajadores- Convención Nacional de Trabajadores) (fuente: encuesta CSA). (Ver cuadro I). Esta organización ha concretado la primera experiencia del sindicalismo de países latinoamericanos en materia de firma de un convenio colectivo para trabajadoras del hogar. Primero, se aprobó una ley, adoptando una iniciativa de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades del Uruguay, y con el apoyo de OIT, del 2005, que equipara los derechos de las trabajadoras del hogar al resto de los asalariados. Una particularidad de esta ley es que no establece un piso mínimo horario para considerar a la trabajadora como dependiente. Luego, en el marco de un enfoque tripartito de la negociación colectiva, el Consejo de Salarios creó el Grupo Servicio Doméstico, en cuyo marco en 2008 se alcanzó un acuerdo entre el SUTD y una contraparte para el sector (la Liga de Amas de Casa, Consumidoras y Usuarios del Uruguay). El acuerdo establece: salario mínimo y un procedimiento de ajuste; una gratificación extraordinaria; prima por antigüedad; indemnización por despido parcial; adicional por cumplimiento de las tareas fuera del lugar de trabajo; horas extras, condiciones de trabajo (“dignas, libre de acoso moral y sexual, respetando el derecho a la intimidad, protegiendo la integridad psicofísica”), ropa y útiles de trabajo, y licencias especiales. También se fija el 18 de agosto como Día del Trabajador Doméstico.



Además, una cláusula compromete el trabajo conjunto en la erradicación de la informalidad e ilegalidad.
Un resultado vinculado a lo anterior es que, en el campo de la seguridad social, de un universo de 90000 trabajadoras, se han afiliado 60000.

V. MODELOS ORGANIZATIVOS

En este apartado se presenta una tipología de modelos organizativos de las trabajadoras del hogar, con base en la información ya mencionada en el informe y alguna adicional (CUADRO 3). Se excluye el caso ya analizado de CONLACTRAHO12.

Se han encontrado seis vías de trabajo sindical: el agrupamiento sectorial entre distintas organizaciones, la pertenencia a una estructura que incluye otros trabajadores de servicios; la representación combinada de otros colectivos femeninos; el destaque de los trabajadores inmigrantes; y dos ejemplos

puntuales sobre el reconocimiento estatutario del colectivo; y de registro de la existencia de hombres en el colectivo desde la denominación de la organización.

A este balance habría que agregar la proyección de la estrategia organizativa sindical hacia otros miembros de la “economía del cuidado”, y de los “servicios de limpieza”, sobre los cuales se encuentran antecedentes en distintos países, incluyendo americanos¹³.

En el análisis comparado también se ha visto que en Uruguay se ha avanzado hacia la negociación colectiva de las trabajadoras del hogar, a partir de que se puso “construir” una contraparte empleadora. OIT¹⁴

CUADRO 3. Tipología de estrategias organizativas de las trabajadoras del hogar en las americas

1. Agrupamiento sectorial

En Bolivia, Brasil y Chile existen Federaciones nacionales de trabajadoras del hogar: FENATRAHOB, FENATRAD y FENSTRACAP, respectivamente.

En igual dirección, la CUT Colombia creó en 2006 por estatuto el Sindicato nacional de Trabajadores de la Informalidad, los Servicios Personales y Domésticos. A partir de esta acción, durante seis años se integrarán las organizaciones de base correspondientes. Anteriormente, había creado la Casa de la Mujer Trabajadora, con atención centrada en las vendedoras ambulantes y organizaciones cooperativas de reciclaje, junto a trabajadoras domésticas y madres comunitarias, disponiendo de un fondo rotatorio para organizaciones de cooperativas y mutuales, actividades de formación, y asesoría contable.

12 Es mínima la disponibilidad de estudios y propuestas sobre estrategias organizativas para las trabajadoras del hogar. Una excepción es “Las trabajadoras en el servicio doméstico”, de la uruguayaya Susana Rostignol (CIEDUR, 1988), que incluye una propuesta de tipología.

13 En Europa, la UNI (Union Network Internacional) incluye la sección profesional Cleaning sobre servicios de limpieza, que trabaja en relación a la Federación Europea de las Instituciones de Limpieza (EFCL, European Federation of cleaning Industries), en relación al personal subcontratado, incluyendo la dimensión supranacional, por la presencia de empresas como ISS y directivas comunitarias que promueven el desplazamiento de migrantes con este fin. En Indis, SEWA (Self Employment Wuman Association) (afiliada de la CSI) tiene activa en relación a las “comadronas” (ver “Ser comadrona: ¿un trabajo decente?” (en Decent Work, Decent Life, proyecto Jobs Jobs Jobs, publicado por Solidar y la Global Network, 2007). Con relación a las Américas, el GTAS ha registrado tres casos: en Colombia, las “madres comunitarias”, que son parte del Programa Hogares Comunitarios de Bienestar, destinado a la atención de menores de seis años, han desarrollado desde hace veinte años una lucha gremial que, si bien aún no ha llevado a su reconocimiento como trabajadoras, obtuvo algunos beneficios de la seguridad social (información proporcionada por una representante de la CUT Colombia); en Argentina, los trabajadores (frecuentemente mujeres) que desarrollan sus tareas en relación a programas de Trabajadores del Estado, ATE, afiliada a la CTA de Argentina); en EEUU, el SEIU (Service Employees International Union) trabaja en relación a los “homecare workers”, en articulación con los trabajadores subcontratados de servicios de limpieza.

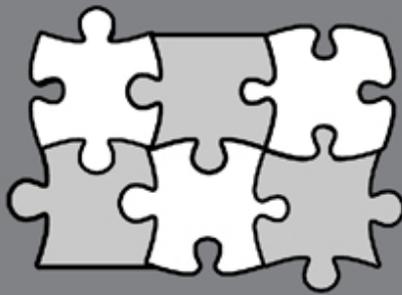
14 OIT, en su informe del 2009 menciona unos pocos países en que existe negociación colectiva, que incluye uno caribeño (Barbados), junto a europeos (Alemania, Austria, Italia).



<p>2. Pertenencia a una estructura más amplia de trabajadores de servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En Brasil, la FENATRAD es parte de CONTRACS, de la CUT junto a una variedad de afiliadas (y afiliados) en otros sectores de servicios: peluquerías, promotoras de merchadising en supermercados, limpieza urbana, comedores. - En El Salvador, la organización de trabajadoras del hogar de la CATS es parte de la FESTRAS, una federación de trabajadores de la economía informal. - En Perú, el SINTRAHOGAR Lima es parte de una red de mujeres trabajadoras de la economía informal - En Canadá, la incorporación de las trabajadoras del hogar a una federación de trabajadores independientes creada por USW. - En Rep. Dominicana, la integración de la ASOMUCI a una federación de cobertura amplia, la FUTJOPOCIF.
<p>3. Representación combinada con otros colectivos femeninos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En Guatemala, ATRAHDOM representa también a trabajadoras a domicilio y trabajadoras en la maquila. Su enfoque estratégico toma además en cuenta que un segmento de las trabajadoras del hogar pueden alternar estos oficios con el de trabajadoras sexuales.
<p>4. Representación de trabajadoras inmigrantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En EEUU, es el centro de las organizaciones de trabajadoras del hogar que se han comentado. - En Costa Rica, ASTRADOMES enfatiza la representación de trabajadoras inmigrantes (principalmente nicaragüenses), que son más de la mitad del trabajo doméstico del país. Participa del proyecto CSI Centro de Apoyo al Migrante, con otras organizaciones locales y nicaragüenses. - en Rep. Dominicana, ATH también representa en una importante proporción a las trabajadoras haitianas, que son la base (70%) de la nueva campaña de afiliación (2009). Igual situación de presencia importante de trabajadoras inmigrantes se presenta en ASOMUCI.
<p>5. Reconocimiento en el estatuto</p>	<p>La CTA (Central de Trabajadores en Argentina) ha reformado su estatuto en 2006 para mencionar de manera explícita al colectivo de las trabajadoras domésticas, como uno de los sujetos de afiliación, en el contexto de un enfoque amplio que busca cubrir a todo tipo de trabajadores. Por lo tanto, se deduce que incluye a trabajadoras del hogar independientes.</p>
<p>6. Representación de trabajadores del hogar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - en Perú, SINTRAHOL registra desde su denominación la presencia de trabajadores masculinos del hogar en su perspectiva estratégica. Parece ser el primer antecedente de este enfoque.



III
ENFOQUES EN
AREA ANDINA



EXPERIENCIAS EN AUTOREFORMA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ANDINAS



CCSA, Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas



Durante 2009, la Coordinadora realizó con apoyo de la cooperación sindical¹ un estudio sobre experiencias de autoreforma en las organizaciones miembro, con base en entrevistas a los principales dirigentes de: la COB Bolivia, CTC y CUT Colombia, CGTP y CUT Perú, CEOSL, CEDOCUT y CTE Ecuador, y CTV Venezuela. A continuación se presenta un resumen de los principales resultados.

I. Encuadre general

Aunque la mayoría de centrales han oído hablar sobre la Autoreforma Sindical, el concepto varía mucho entre las organizaciones. Asimismo, el concepto se amplía tanto que todo cambio podría ingresar dentro del marco de la Autoreforma.

Existe un gran consenso en la región en relación a que los procesos de cambio en el mundo del trabajo producidos en las últimas décadas han dejado desfasado al movimiento sindical en diversos sentidos. La reducción de las tasas de afiliación, la pérdida de espacios sociales y políticos, las limitaciones en la capacidad de defensa, etc son sólo algunos de los efectos más visibles de este proceso. Esta descolocación del movimiento sindical en relación al nuevo escenario, es la que justifica la necesidad de iniciar y desarrollar procesos de Autoreforma.

También existe acuerdo en que el prefijo auto alude a cambios que dependen del movimiento sindical y que son su responsabilidad, por lo que deben desarrollarse autónomamente, asumiendo la responsabilidad por la solución. Más allá de las causas que han generado este desfase, queda claro que la transformación debe provenir de las propias organizaciones sindicales y que son viables en el contexto actual.

Sobre el término Autoreforma, la CGTP Perú destaca que en su propio proceso han venido utilizando el de “reestructuración orgánica”, lo que no invalida el reconocimiento de la importancia de consolidar en un solo concepto las transformaciones que el movimiento sindical ha estado haciendo.

En una primera aproximación, CCSA propone considerar a la Autoreforma un proceso de cambio que se viene impulsando desde hace varios años en el hemisferio con distintos nombres y énfasis pero que resume los esfuerzos de las organizaciones sindicales por transformarse de cara a las nuevas características del mundo del trabajo

Casi todas las centrales han realizado procesos de reforma. En el caso de la COB no se encuentran cambios propuestos más allá del cumplimiento de los estatutos de la organización.

¹ Escrito por Giovanna Larco – Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). El estudio diagnóstico “Recursos de las centrales sindicales vinculadas a la CCSA y de competencias requeridas para el funcionamiento de las secretarías de educación, organización e integración” fue terminado en octubre 2009, en el marco del Acuerdo de colaboración con el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), en relación al Convenio “Fortalecimiento de organizaciones de trabajadores, promoviendo la Formación Sindical y facilitando su intervención en el mercado de Trabajo y en los procesos de Codesarrollo”.

En este marco, existe un gran consenso en la región en relación a que los procesos de cambio en el mundo del trabajo producidos en las últimas décadas han dejado desfasado al movimiento sindical en diversos sentidos. La reducción de las tasas de afiliación, la pérdida de espacios sociales y políticos, las limitaciones en la capacidad de defensa, etc. son solo algunos de los efectos más visibles de este proceso. Esta descolocación del movimiento sindical en relación al nuevo escenario, es la que justifica la necesidad de iniciar y desarrollar procesos de Autoreforma.

II. Resultados

Dado que se trata de un conjunto de transformaciones que van de la mano y que se combinan de diferente manera, las particularidades se dan en los énfasis y en las prioridades. Se han clasificado en cinco las acciones de organización interna realizadas por las organizaciones encuestadas:

1. De arquitectura organizativa
 - Sindicatos nacionales y/o Federaciones sectoriales
 - Estructuras territoriales descentralizadas
2. De promoción de la sindicalización
 - Afiliación directa
 - Negociación colectiva articulada y centralizada.
3. De promoción de participación y democracia
 - Políticas inclusivas para mujeres trabajadoras
 - Políticas inclusivas para jóvenes trabajadores
 - Políticas de participación en la toma de decisiones
4. De promoción de la educación
5. De modernización de la gestión
 - Creación de áreas sobre “nuevos temas” (migrantes, indígenas, jubilados)
 - Creación de Departamentos, en sustitución de Secretarías.
 - Incorporación de profesionales remunerados.

En todas las organizaciones existe el objetivo de incrementar la sindicalización, desde

una perspectiva amplia sobre qué es un trabajador. Dentro del vasto sector del trabajo asalariado existen colectivos importantes que han estado al margen de la sindicalización, considerándose los más importantes a: los trabajadores de la pequeña y micro empresa, jornaleros rurales, trabajadores sujetos a nuevas formas de contratación flexible, trabajadores bajo el régimen de intermediación y subcontratación. Junto a estos trabajadores, otras organizaciones también priorizan dos colectivos adicionales: los trabajadores autoempleados y los miembros de organizaciones no laborales.

La CGTP ha apostado por organizar los trabajadores y trabajadoras de algunos de estos sectores asalariados: los jornaleros rurales vinculados a la agricultura de exportación o los trabajadores del sector comercio y de otros servicios. Este proceso se ha dado de manera paralela a la atención a los nuevos sindicatos que se han ido formando en el Perú en los últimos años, básicamente también de trabajadores asalariados y de empresas específicas.

En otras confederaciones existe una clara opción por organizar e incorporar a los trabajadores del sector autoempleado. Esto implica un cambio de lo que ocurría hace años en los que este sector estaba incorporado dentro del concepto global del trabajo informal. En el caso de la CUT Peru y la CEOSL, el discurso de la Autoreforma está fuertemente vinculado a la transformación de la organización de una que representa solo a los asalariados a otra que representa a todos los trabajadores y dentro de ellos y específicamente a los autoempleados. Estas centrales son conscientes que la incorporación de estos sectores implica cambios en la organización.

En la mayoría de organizaciones la actuación sindical en la esfera social y política se encuentra fuera de los procesos de Autoreforma, más pensados para la organización interna. Sin embargo para dos organizaciones (CEOSE Ecuador, y CTC Colombia) esta dimensión socio política es parte inherente del discurso de la reforma. Ello se refiere, en el primer caso, a la promoción de un partido de los trabajadores, y en el segundo a la consolidación



de alianzas con organizaciones sociales, que puede llevar a su afiliación.

En este marco, tres organizaciones (CTC, CUT Perú y CEDOCUT) han abierto su representación hacia colectivos no laborales. En el caso de la CTC esta decisión de promover la incorporación de organizaciones

miento sindical. En el caso de la CUT Perú, la apertura se da porque se busca representar al trabajador en todas sus dimensiones, no solo la laboral. Si el trabajador es también consumidor, vecino, productor, etc, la gama organizativa que lo representa debería estar integrada al sindicato.

Tabla I. Estrategias implementadas por las centrales andinas

<p>Formación de sindicatos nacionales.</p> <p>Los resultados en este ámbito son escasos, salvo experiencias puntuales en las centrales que han priorizado este aspecto: CGTP (sindicato de agroindustria o nueva federación de alimentos por ejemplo), CUT C (sindicato del sector eléctrico) o CUT P (sindicato y nueva federación de estibadores).</p> <p>Es importante considerar que la constitución de estas organizaciones implica en muchos casos desmontar otras previamente existente y asimismo, enfrentar un marco legal muy restrictivo.</p>
<p>Formación y fortalecimiento de estructuras territoriales</p> <p>En este ámbito existen resultados más tangibles, es decir, ha crecido en número de territoriales y también se habrían fortalecido. Las cuatro organizaciones que declararon incorporar este elemento señalaron éxitos importantes. Por ejemplo, solamente la CUT P ha logrado constituir 18 estructuras departamentales en los últimos años. Asimismo, la CTE ha fortalecido 24 federaciones provinciales.</p>
<p>Afiliación directa</p> <p>Esta modalidad de afiliación está muy vinculada al primer elemento de cambio: la formación de sindicatos nacionales. Los resultados en este aspecto son también limitados a experiencias puntuales que han costado mucho esfuerzo y no han sido fácilmente replicables (en el sector agroindustrial en la CGTP por ejemplo)</p>
<p>Negociación colectiva de rama o sector</p> <p>Las restricciones encontradas en el marco legal así como el rechazo de los empleadores y/o los gobiernos, no han podido ser superadas salvo algunas excepciones (caso sector eléctrico en la CUT C). Los esfuerzos se siguen desplegando buscando combinar estrategias distintas.</p>
<p>Promoción de la participación de la mujer trabajadora.</p> <p>Se reportan algunos avances importantes en diversas organizaciones: CUT P, CEDOCUT, CGTP. En este último caso, aplicación de cuotas de participación en todos los estamentos de la organización. Sin embargo, persisten dificultades en cuanto al nivel de participación y la incorporación de más mujeres trabajadoras a la vida sindical.</p>
<p>Promoción de la participación de jóvenes trabajadores.</p> <p>Algunas organizaciones mencionan algunos avances en la incorporación de trabajadores y trabajadoras jóvenes (CUT Perú, CGTP, CEOSL) Otras organizaciones sin embargo, resaltan las dificultades para la incorporación de jóvenes en la vida sindical (CTC por ejemplo)</p>



<p>Democratización</p> <p>Algunas centrales declaran mejoras en la democracia interna (CEOSL con las limitaciones ya mencionadas en otro acápite y CEDOCUT)</p>
<p>Formación</p> <p>Las organizaciones que declaran incorporar el aspecto formativo, no señalan avances significativos en este ámbito.</p>
<p>Modernización de la gestión</p> <p>En el caso de la CGTP se señalan mejoras en los procesos de planificación, control y administración. Por otro lado, tanto en la CGTP como en la CUT C los Departamentos se han instalado y se encuentran funcionando, aunque con limitaciones.</p>
<p>Incorporación de trabajadores asalariados</p> <p>La CGTP reporta resultados positivos en el incremento en la formación de sindicatos de trabajadores asalariados sujetos a distintas modalidades contractuales. Muchos de estos sindicatos siguen siendo sindicatos de empresa.</p>
<p>Incorporación de trabajadores autoempleados</p> <p>La CUT Perú y la CEOSL declaran avances en la incorporación a la organización de trabajadores del sector autoempleado.</p>
<p>Incorporación de organizaciones no laborales</p> <p>La CUT P ha incorporado diversos tipos de organizaciones a sus estructuras territoriales y a la nacional. En el caso de la CEDOCUT esta particularidad existía antes de la reforma y solo se ha potenciado.</p>
<p>Promoción de alianzas</p> <p>Aunque en algunas organizaciones esta dimensión se ha incorporado al discurso de la Auto-reforma, no se expresan resultados significativos aún.</p>

III. Otras consideraciones

Los procesos de cambio y sus resistencias. El debate principal en torno a la Autoreforma se da en relación a sus objetivos y contenidos, no a su procedimiento. Sin embargo, es en este terreno donde se encuentra una parte importante de su riqueza así como sus principales dificultades. Las organizaciones sindicales han enfrentado y enfrentan serias limitaciones para la implementación de los cambios que consideran necesario realizar. El problema principal no es qué se quiere

cambiar sino cómo hacerlo. No son procesos sencillos porque requieren la combinación de un conjunto de factores para llevarse adelante con posibilidades de éxito. Hablamos de organizaciones medianas o grandes, con un importante grado de complejidad, con muchos años de historia y con prácticas fuertemente institucionalizadas que no son fáciles de cambiar.

En términos generales, el proceso de transformación en las organizaciones ha seguido un mismo derrotero: a) acciones previas; b) decisión política de hacer la reforma, y





c) implementación en la práctica. Las acciones previas generalmente han involucrado abrir un proceso de discusión política más o menos general y participativo, así como el diseño concreto de una propuesta de cambio. En relación a la segunda fase, por la importancia de las reformas a implementar y por las características propias de las organizaciones sindicales, la decisión política de hacer la reforma ha implicado siempre la aprobación e incorporación de cambios en el estatuto o la aprobación de diversas resoluciones y mandatos congresales.

De las centrales analizadas (excepto la COB), la mayoría está en la etapa de la implementación, excepto CTV y CEOSL, que consideran estar en la etapa de la decisión política de hacer la reforma. Es en la fase de implementación de los cambios en que se pone en juego el destino de la transformación buscada, y donde se detectan las necesidades.

A pesar de las similitudes que existen en relación a la necesidad del cambio y al proceso general a seguir, existen diferencias importantes en varios ámbitos. Uno de ellos tiene que ver con el momento en que se encuentra cada organización en relación al proceso de reforma. Existen diferencias en relación a la magnitud de la reforma que se pretende implementar, porque mientras más componentes sustanciales involucre más difícil resulta lograr éxitos. Otra diferencia tiene que ver con la intensidad puesta en el proceso, es decir, con la voluntad política comprometida con el cambio y por tanto, con la importancia de este tema en la agenda de la organización. Asimismo existen diferencias importantes en el proceso de gestión del cambio, en la conciencia de su complejidad, en los recursos involucrados en su desarrollo, en las instancias comprometidas y en las estrategias para enfrentar las dificultades que se encuentran en el camino.

La magnitud del cambio propuesto. La mayor parte de las organizaciones (excepto la CTV y en algún sentido la CTC), se han propuesto realizar cambios sustanciales en muy distintas esferas de la vida de su organización. En todos los casos, estos cambios involucran

transformaciones sustanciales en la práctica organizativa y en las relaciones de poder al interior de las centrales y confederaciones. En este sentido, no es suficiente lograr el consenso inicial para que se incorporen los cambios en los estatutos de la organización o en directivas congresales. Esta sería solo la primera victoria en un largo camino hacia la transformación de las organizaciones sindicales. En la vida de las organizaciones, las prescripciones formalmente consignadas en sus documentos rectores solo son un indicador de su vida, sus relaciones y su cultura.

A pesar que no es posible calificar el nivel de dificultad de cada cambio propuesto, se pueden señalar algunos elementos que implican diferencias en los niveles de complejidad:

- resultaría más difícil transformar una organización con largos años de historia que una de reciente creación. En los primeros años de construcción de una organización existe una actitud favorable a la experimentación e innovación. Esa facultad se va perdiendo conforme avanza el proceso de consolidación. Esto no hace imposible el cambio, solo más complejo.

- la construcción de una nueva organización a partir de desmontar otras previamente existentes resulta más complicado de lo normalmente aceptado. Implica cambiar relaciones de liderazgo y poder, compartir decisiones, en algunos casos renunciar a beneficios, al uso exclusivo de recursos, etc.

- en todos los casos, los procesos que no dependen exclusivamente del actor sindical sino del modelo de relaciones laborales construido y regulado por un marco jurídico determinado (tipos de sindicatos aceptados, nº de afiliados mínimos, nivel de negociación promovido, nivel de autonomía reconocida, etc.) exigen acciones que van más allá de las que se utilizarían en un proceso de Autoreforma. De hecho, solo tendrán éxito y podrán ser sostenibles si logran cambiar el marco jurídico, las políticas públicas y las prácticas empresariales.

Viabilidad política y cultural. Existe una relación directa entre la intensidad de la reforma propuesta y las resistencias que genera. Esta afirmación que parte de la teoría

de sistemas aplicada a las ciencias sociales, se constata sin lugar a dudas en las organizaciones sindicales. Coincide que las centrales y confederaciones que han tenido proyectos específicos para hacer realidad los acuerdos congresales destacan en un lugar importante las resistencias encontradas.

Para dotar de viabilidad política y cultural a los procesos de Autoreforma sería necesario sostener en el tiempo la voluntad política de la dirección de las organizaciones para liderar el proceso de cambio y reconstruir permanentemente bases suficientes de consenso. Es decir, no es solo importante que estos elementos existan en la primera fase del proceso.

Tan importante como eso es que se mantengan el tiempo suficiente hasta lograr que los cambios se incorporen en la práctica cotidiana de la organización. Es en esta fase que ambos elementos no parecen estar presentes en la magnitud requerida en las organizaciones sindicales de la región. Algunos factores explicarían esta realidad: contextos nacionales complicados que demandan la atención y acción sindical en otras áreas, dificultades externas e internas atentaron contra resultados iniciales del proceso y reducen el nivel de expectativa y de acción transformadora, renovación en las direcciones de las organizaciones produce cambios en percepción de la importancia del proceso, etc.

En relación a este último aspecto valdría la pena señalar que los cambios en los equipos directivos son un riesgo para los procesos de cambio. En dos organizaciones (Cut Colombia y CGTP) que impulsaron fuertemente procesos de reforma han existido cambios en su equipo directivo. Al no existir una instancia vinculada al proceso de reforma, con un nivel de autonomía y legitimidad suficiente para mantener el impulso y la dinámica de transformación, los cambios en los equipos de dirección han generado transformaciones en las prioridades, en las estrategias y en las velocidades del cambio. Los cambios no se han detenido, sin embargo, la continuidad necesaria en estos procesos se ha alterado.

Viabilidad organizativa-administrativa. Se destacan tres aspectos sobre las fortalezas

organizativas y administrativas que se han movilizado o no en el proceso de cambio: la planificación del proceso de implementación, los órganos involucrados y los sistemas de seguimiento. Las centrales y confederaciones de la región son organizativamente precarias, al igual que muchas organizaciones sociales en nuestros países. Estas limitaciones exigen un esfuerzo mayor para el desarrollo del proceso de cambio.

Planificación del proceso de implementación. En la mayoría de organizaciones no se han diseñado planes específicos para implementar los cambios previamente aprobados. El nivel de planeación varía, y en general todas cuentan con planes, pero salvo la CGTP no se encuentra una referencia a planes concretos para implementar las reformas. La CGTP trabajó con experiencias piloto que duraron un periodo determinado (el tiempo de vigencia de un proyecto), con una evaluación posterior. Estas experiencias piloto no se han replicado más allá de una primera fase.

Órganos involucrados. Para poner en ejecución los acuerdos de reforma, las organizaciones han mantenido sus formas de actuación. En aquellas que crearon Departamentos (CUT Colombia y CGTP) las reformas se han canalizado básicamente a través de los Departamentos de Organización, Mujer, Defensa (para la CGTP) y Negociación Colectiva y Conflicto (CUT Colombia). En otras organizaciones el proceso se realiza a través de la Secretaría General o la Presidencia (CTC y CEOSL por ejemplo). En ningún caso se ha mantenido una comisión especial o un equipo múltiple o descentralizado para gestionar el proceso (en la CGTP existió pero en la primera fase).

Sistemas de seguimiento. Aunque se ha hecho referencia a la evaluación de las experiencias piloto, así como al seguimiento que realiza la dirección nacional de las organizaciones de los planes y programas, no parece que se hubiera construido un sistema que permita monitorear los avances y procesar los problemas y las dificultades. De esta manera, es probable que la toma de decisiones en relación al proceso no haya sido lo suficientemente oportuna y adecuada.





Viabilidad material. El tema de los recursos constituye una de las limitaciones (recursos materiales u de tiempo) -más importantes de las organizaciones sindicales de la región. En cuanto a los económicos, algunas organizaciones sin embargo (Ciuat Colombia y CGTP, y últimamente Cut Perú) han contado y cuentan aún con proyectos específicos para apoyar los procesos de cambio. Más allá de estos recursos y de actividades puntuales realizadas por la OIT, la CSA u otros, no han señalado que existan recursos propios destinados a la Autoreforma.

En cuanto al recurso tiempo, algunas organizaciones consideran que al principio se pensó que los cambios podrían realizarse en un corto tiempo. Es probable que en los proyectos financiados para implementar aspectos de la reforma se hayan previsto resultados en el corto plazo.

Por lo tanto, no ha existido una correlación entre los objetivos del cambio y la capacidad de las organizaciones para llevarlos a la práctica, para hacerlos realidad. Esta es una limitación que tienen la gran mayoría de organizaciones en nuestros países (no solo ni principalmente las sindicales), que las diferencia de las de otras latitudes. Es ahí donde muchas veces se decide el destino de la reforma.

Necesidades. Las necesidades para fortalecer los procesos de reforma y las instancias de dirección sindical que están involucradas en el proceso no son sencillas de resolver. Sería necesario trabajar en varios sentidos de manera paralela: a) mantener la reflexión de por qué y para qué se requiere continuar y/o enriquecer los procesos de Autoreforma; b) socializar experiencias de cambio, no solo ni principalmente haciendo énfasis en sus resultados sino en su proceso y en la manera que resolvieron los problemas que tuvieron que enfrentar y c) mejorar todos las competencias vinculadas a una adecuada gestión del cambio: la planificación, el seguimiento, la comunicación, el análisis de estrategias, etc.

Gestión del cambio. Este punto es muy amplio e involucra muchos elementos. Probablemente sea el aspecto más significativo

para los dirigentes que están involucrados en las reformas. Normalmente se piensa que es suficiente traducir el cambio a formato de proyecto. Sin embargo, eso enfrenta dos problemas: qué cambios tan significativos no son necesariamente producto de la suma de cambios pequeños y por supuesto, trascienden la esfera de los proyectos tradicionales, y qué diseño del proyecto a la ejecución del proyecto hay un trecho grande.

¿Cómo se lleva a la práctica una decisión de cambio, cómo cambian las organizaciones, qué elementos hay que seguir para reducir los riesgos y las resistencias, qué tipo de planificación se requiere, qué información se necesita para monitorear el proceso y qué estrategias combinadas pueden mejorar las condiciones de éxito en un proceso de cambio? Todos estos elementos deberían ser abordados a profundidad en este ámbito.

IV. Conclusiones.

La gran mayoría de organizaciones de la región se encuentra inmersa en procesos de transformación de elementos sustanciales de su arquitectura y modelos organizativos. Estos procesos se sustentan en dos consensos básicos. El primero es que la manera en que el movimiento sindical se organiza y desarrolla no corresponde en la actualidad a las necesidades de representación y defensa de los trabajadores y trabajadoras, y el segundo es que el cambio debe ser conducido de manera autónoma por el mismo movimiento.

Aunque existen similitudes en las lecturas y los procesos de algunas centrales y confederaciones, se constata una importante diversidad en la región en cuanto a componentes prioridades del cambio. Con la difusión y debate del concepto de Autoreforma, estos cambios y reformas han encontrado un marco explicativo y asimismo, se han potenciado. Esta flexibilidad en el concepto Autoreforma podría ser una ventaja porque se adapta fácilmente a todos los contextos y organizaciones, pero también una desventaja porque pueden perder eje, perder coherencia.

El proceso sigue en términos generales el mismo derrotero: acciones previas en forma básicamente de debate político, acuerdo político política vía modificaciones de estatuto o directivas congresales e implementación práctica. ¿Es este el único proceso posible? ¿Es el mejor? En términos generales podría señalarse que sí, sin embargo existen elementos que se han dejado fuera de este proceso general y que se podrían haber incorporado. Nos referimos por ejemplo a sistematización de prácticas innovadoras ya realizadas sea al interior de la misma organización o fuera de ella, espacios de intercambio de experiencias para mejorar la práctica, experiencias piloto previas a la formalización de los acuerdos para realizar ajustes en el diseño, etc.

Existen resultados a destacar en todas las organizaciones que han promovido procesos de reforma. Sin embargo también se encuentran desfases importantes entre lo previsto y los resultados obtenidos, específicamente en ámbitos que implican transformar sustantivamente las formas de organización que han sido tradicionales en el movimiento sindical de la región.

Es importante reforzar en los equipos de dirección vinculados a las secretarías o departamentos de organización, negociación, conflicto, defensa, acción sindical, mujer y juventud los temas de la Autoreforma y sus componentes, así como desarrollar competencias requeridas para una gestión adecuada del proceso de cambio en las organizaciones sociales.



JOVENES Y MUJERES EN LA AUTOREFORMA SINDICAL EN EL PERU



CGTP, Confederación General de Trabajadores del Perú
Carlos Mejía, asesor del Departamento de Organización¹

96



Procesos de autoreforma sindical

La Autoreforma sindical es un término de moda en los predios del sindicalismo internacional. Está en la OIT, en la CSA, FES, entre reconocidos abogados laboristas. Está en todas partes.

Hace casi una década que se viene discutiendo sobre los cambios organizativos necesarios para adecuar el nuevo mercado laboral a la estructura sindical latinoamericana.

En la CGTP desde el 2001 se venía discutiendo el tema de una renovación de la organización sindical. A inicios del 2003 se conformó una "Comisión Sindical Nacional de Reestructuración Organizativa" liderada por Oscar Alarcón Delgado y Víctor Gorriti Candela, en aquella época secretarios de organización de la CGTP. A ambos dirigentes los conocía tangencialmente y desde entonces hemos trabajado juntos -la CGTP me destacó como "asesor técnico" de dicha Comisión- en estos temas.

En esos años no había casi ningún material sobre el tema, ni experiencias anteriores o sistematizadas. Fueron años de aprendizaje, lecturas, discusiones y debates muy enriquecedores. Afortunadamente, ahora ya hay un acumulado de experiencias y reflexiones. Incluso un nombre más genérico: autorreforma o autoreforma sindical (no nos ponemos de acuerdo si es con una o dos "r").

I. ¿Qué es la Autoreforma sindical?

En el tema de la Autoreforma sindical diferentes visiones acerca de lo que comprende dicho concepto. Es normal que así sea, pues en temas de organización y representación de intereses, todo es posible de construir y deconstruir. Por eso, me interesa anotar simplemente las ideas centrales que han animado el proceso de Autoreforma en el caso de la CGTP, en base a mi propia experiencia, algunas lecturas y muchas discusiones con dirigentes locales y foráneos.

En sentido estricto, la Autoreforma es un proceso de cambio institucional que comprende tres ámbitos específicos de la estructura sindical: los mecanismos de afiliación, los mecanismos de gestión interna, y los procedimientos de representación y defensa de intereses.

Para algunos, la Autoreforma parece limitarse a la organización en sindicatos de rama y a la consiguiente negociación sectorial. Para otros especialistas, el acento está ubicado en la organización y representación de los trabajadores autónomos (mal llamados "informales") y de los que laboran en regímenes de tercerización.

Si bien, estos ejes o temas son importantes, nos parece necesario dar una mirada más

¹ Este artículo se basa en otros tres previos del autor: "La autoreforma sindical en el Perú", "Como atraer a los jóvenes al movimiento sindical" y "Autoreforma sindical y género", publicados por vía virtual en Rebanadas de Realidad durante 2009. Algunos de los contenidos fueron presentados por el autor durante la segunda reunión del GTAS.

integral al proceso de Autoreforma, más allá que por razones de implementación o aplicabilidad, se priorice un elemento u otro.

Mecanismos de afiliación. En este rubro se encuentran los cambios en los mecanismos de afiliación sindical. Tiene como principal incorporación la “afiliación directa”. Antes un trabajador sólo podía afiliarse a un sindicato, luego el sindicato se unía a una federación y era la federación la que se afiliaba a la Confederación (a la CGTP). Ahora con nuestros nuevos estatutos, cualquier trabajador puede afiliarse directamente y sin escalas, en la CGTP.

Mecanismos de gestión interna. Aquí se ubican los cambios en la estructura interna de la confederación y federaciones. El cambio más importante que hemos dado ha sido el tránsito de “Secretarías” a “Departamentos”. En buena cuenta se ha tratado de una recomposición del poder que cada dirigente disponía a nivel individual en la dirección nacional. Mucho poder individual es tierra fértil para caciquismos y liderazgos arbitrarios. Cinco secretarías de defensa, todos iguales, es igual a cinco Secretarías de Defensa, todas autónomas. Ahora, con equipos de dirigentes y profesionales bajo un responsable sindical, se puede articular mejor el trabajo, planificar, fiscalizar y evaluar.

Otro cambio que visto desde Europa parece pequeño, pero para la tradición sindical peruana representa mucho ha sido la incorporación de “profesionales orgánicos” a la Confederación. Antes, algunos abogados laboraban de manera informal, es decir, sin un acuerdo escrito que determine roles, funciones, competencias y la parte económica. Cuando llegó la crisis de los 90, los abogados partieron llevándose a los sindicatos que asesoraban. Esto produjo una suerte de shock entre los dirigentes que a partir de entonces desconfiaban de todo aquel que venía con un diploma universitario.

Hemos superado un conjunto de desconfianzas, temores y rechazos para que ahora podamos tener en los principales departamentos a profesionales adscritos a la CGTP. Ya no laboran para un partido, una ONG o el caudillo de turno, trabajamos para la

Confederación, para la institución sindical. Y la relación entre “técnicos” (como cariñosamente se nos llama pues les cuesta decirnos “profesionales”) y los “dirigentes” será siempre compleja. Lo que resulta claro ahora, y no lo era hace una década atrás, es que los dirigentes no son infalibles. Hay muchas cosas que ignoran, otras que no saben y muchas otras que saben mal. Lo mismo se puede decir de cualquier profesional.

Procedimientos de representación y defensa de intereses. Aquí ubicamos los cambios en la estructura de organización mayor. Básicamente se trata de articularla afiliación de rama con la organización territorial. La CGTP tiene ambas estructuras y en el nuevo Estatuto se ha establecido dicha articulación.

De los 70 a la actualidad el mercado laboral ha cambiado radicalmente. Son dos países distintos. Los sindicatos deben cambiar también.

La negociación colectiva, el principal mecanismo de regulación de las relaciones laborales, se encuentra en el país en uno de sus momentos más tristes y desoladores. Lo dramático de la situación es que a poca gente parece importarle esto.

La clase media profesional ha asumido como natural las más peores formas de maltrato y discriminación laboral. Las mujeres jóvenes profesionales reciben un menor sueldo por ser mujeres, son acosadas y muchas veces deben efectivamente prostituirse para mantener o subir en un escalafón laboral.

Los jóvenes van rotando de empleo en empleo como hamsters en una bola de plástico. Salarios bajos y estabilidad nula. Entre los asalariados pobres, el maltrato es sistemático, transversal e integral. Los empresarios no podrían hacerlo mejor para sus intereses. Jornadas extensas e intensivas. No pago de horas extras. Contratos de un mes durante años. Nula salud laboral y seguridad. Salario mínimo congelado. La más mínima protesta es respondida con el despido.

Lo peor es que a muchos trabajadores les parece normal que el trabajo sea una selva jurásica donde los herbívoros son alimento cotidiano de tiranosaurios voraces. Y cuando





encuentran un “patrón bueno”, paternal, que les grita cuando hacen mal su trabajo pero los apoya con una gaseosa o un pollo a la brasa cuando hacen horas extras (pero no les paga dichas horas), pues se sienten tan agradecidos que alejan de sus cabecitas la idea de formar un sindicato. Y terminamos aceptando esto como natural.

Volviendo al tema, en la negociación colectiva en las dos últimas décadas: se ha reducido el número de pliegos presentados; se ha reducido el número de convenios firmados; se ha reducido el número de temas regulados en los convenios; se ha reducido la tasa de aumento salarial; se ha reducido el número de trabajadores comprendidos por los convenios.

Ciertamente, la estructura sindical tradicional no ayuda a revertir esta crisis de la negociación colectiva, ni responde a los nuevos tiempos. En los 90 la afiliación sindical se había reducido considerablemente llegando casi al 2% de la PEA asalariada urbana. Estuvimos a punto de desaparecer. Esa situación no puede nuevamente presentarse. Las razones para apoyar los procesos de Autoreforma son pues tanto estructurales como estratégicas.

En el nuevo modo postfordista de producción y para recuperar poder sindical, es un imperativo la Autoreforma.

II. Autoreforma y jóvenes

No basta incorporar trabajadores jóvenes a la organización sindical. Se trata de construir un sujeto social denominado “juventud sindical”. Es decir, los jóvenes incorporados al sindicalismo actualmente reproducen las conductas, discursos y rituales de los “viejos”.

Los códigos tratan de ser los mismos y por esto es muy difícil incorporar a más jóvenes. Los jóvenes ingresan a los sindicatos por razones diferentes a las de la generación anterior; pero una vez dentro de la organización, deben asumir el discurso, ritos y costumbres de los viejos.

La “juventud sindical” implica una manera particular de asumir el sindicalismo desde la perspectiva de los jóvenes. Se trata de incorporar nuevos temas, códigos, símbolos y prácticas.

Para lograr esto, se requiere de una “base demográfica” para empezar, es decir, de un número de afiliados cronológicamente jóvenes. Este es el punto que ya tenemos.

Pero no es suficiente. También es necesario incorporar a los jóvenes en las estructuras de poder y dirección sindical. La participación no significa simplemente tener voz, se trata principalmente de capacidad de decisión. Hay un tema de redistribución del poder sindical. Un sindicato de jóvenes dirigido por viejos no es lo más adecuado, aunque se parezca mucho a la realidad de algunas bases gremiales

Entonces, para construir una “juventud sindicalista” necesitamos afiliados y dirigentes jóvenes. Pero nuevamente, no basta. También es imprescindible, disponer de una plataforma que defina los intereses particulares y específicos de los jóvenes en el mundo laboral. Los problemas de ser joven y asalariado si bien mantienen vínculos con el conjunto general, comprenden asimismo, matices y entradas que merecen ser visibles.

Temas como tercerización, formación laboral, programas de vivienda, aborto, planificación laboral, discriminación, acoso sexual, armonización de trabajo y vida familiar, entre muchos otros temas son parte de las preocupaciones de los jóvenes asalariados. Estos temas y sus enfoques particulares están claramente ausentes del programa general del sindicalismo peruano actual. Estos vacíos o silencios son el más serio obstáculo para la incorporación de los jóvenes trabajadores al movimiento sindical.

El reto entonces, consiste en desarrollar mecanismos orgánicos que nos permitan construir una plataforma laboral juvenil, que será la bandera de los dirigentes sindicales jóvenes.

La CGTP ha avanzado algo en este tema, convirtiendo la antigua “Secretaría de Recreación y Deportes” en un “Departamento de la Juventud y Niñez trabajadora”. Este Departamento es, desde 2006, el espacio orgánico de encuentro donde los afiliados y dirigentes sindicales más jóvenes articulan su discurso, reclamos y propuestas al resto del colectivo sindical.

Gracias a la cooperación internacional se pudo realizar dos encuentros juveniles con delegados de cuatro regiones del país y de Lima. Se logró definir un borrador de plataforma y un embrión de identidad alrededor del lema "CGTP Joven". Se realizaron cursos y talleres. En las movilizaciones de dicho año, la "CGTP Joven" participó con un grupo y banderola.

En el Congreso Nacional del 2007 incluso los jóvenes plantearon una "cuota de edad" pero la propuesta no tuvo mayor repercusión. Luego, el acento del trabajo juvenil ha estado orientado hacia lo externo, es decir, al trabajo de frente único alrededor de la sección juvenil de la Coordinadora Político Sindical. Este es un espacio de encuentro de las "juventudes partidarias políticas" de la CPS. Uno de los aportes más importantes en este período ha sido a través del desarrollo de una lista de correo electrónico llamada "CGTP Joven" que es un medio de información muy leído entre la juventud izquierdista.

Hay que tener también en cuenta que en el actual periodo, el departamento no tiene cooperación internacional, por lo que priorizar lo político a lo laboral nos parece dentro de lo razonable, lo más factible. El reto, en todo caso, es volver a crear las condiciones para que la CGTP impulse una política sindical juvenil con objetivos más ambiciosos.

Podríamos empezar, articulando el trabajo de los Departamentos de Educación, Mujer, Organización y Defensa para identificar a los dirigentes jóvenes del sindicalismo. La nueva plataforma juvenil debe incorporar cuotas y mecanismos de representación en eventos orgánicos. Actualmente, hay una "recomendación" para que las bases acrediten mujeres y jóvenes a las asambleas de delegados, pero en ambos casos, los porcentajes son cada vez menores. Recomendar no es suficiente.

Es necesario construir un liderazgo juvenil sindical. Los dos responsables del departamento juvenil han sido mayores de cuarenta años y si bien llevaban la juventud en el corazón -para decirlo literariamente- no es suficiente. Necesitamos un equipo de dirigentes y activistas menores de 30 años que construyan desde lo juvenil un discurso sindical.

La autoreforma sindical no podrá avanzar muy lejos si no integramos a los jóvenes al mundo sindical. En resumen y para discutir, proponemos debatir el contenido de una plataforma juvenil sindical sobre la siguiente base:

- identificar tasas de afiliación sindical para asalariados menores de 30 años, por sectores, ciudades y género.
- fortalecer el departamento juvenil con recursos, asistencia técnica y equipo directivo juvenil.
- construir una plataforma juvenil sindical que incluya cuota de edad para asambleas, congresos, CEN y comisiones negociadoras.

III. Autoreforma y género

Uno de los temas que se viene discutiendo en el mundo sindical, desde hace varios años atrás es el de género. La presencia de las mujeres y su inclusión en el mundo sindical para ser más precisos. Se trata, para no ser ingenuos, de un asunto de poder.

El sindicalismo, por diversas razones - económico-estructurales y culturales entre otras - se constituye históricamente como un bastión del poder masculino. Ha sido y en términos generales sigue siendo un "espacio masculino". Sus costumbres, modismos, prácticas giran alrededor del universo masculino.

La creciente presencia de la mujer en el mercado laboral desde los años 60 en adelante ha sido el fundamento concreto sobre el cual articular la necesidad de una presencia femenina en los sindicatos. En general, el sindicalismo no ha sido muy favorable a incorporar una mirada femenina al mundo del trabajo y los asuntos gremiales. El machismo es una de las características más desagradables de la cultura sindical de los 70s.

El feminismo -el primero, que se desarrolla en las salas de estar de la clase media- no va a ponderar la importancia de la mujer en el mercado asalariado hasta los 90. Ya cuando la familia tradicional se encuentra en crisis, y son las mujeres la fuerza económica sin la cual no tiene viabilidad la familia trabajadora, es que el feminismo y el sindicalismo empiezan a encontrarse y dialogar.





No fue ni es un proceso sencillo. Pero actualmente tenemos algunas ideas más claras y casi aceptadas por todos y todas.

Si las mujeres están presentes en el mercado laboral y un sector importante de ellas son afiliadas al sindicato ¿Porqué razón no hay más mujeres dirigentes? ¿Porqué sus problemas y demandas no están permanentemente en la agenda sindical? ¿Porqué la negociación colectiva sigue siendo terreno masculino?

Es un tema de poder. Existe pues un “cuello de botella”. La presencia como afiliadas sindicales no tiene un correlato similar en la estructura de poder sindical. Es decir, no hay tantas dirigentes mujeres como se podría esperar. La subrepresentación de las mujeres en el poder sindical tiene diversas explicaciones. Una de ellas, alude a la estructura tradicional del sindicato que privilegia la hegemonía masculina.

La estructura sindical fordista esta orientada a la articulación de los varones en la solidaridad sindical. No reúne las condiciones mínimas para incorporar ni la presencia ni la agenda femenina. Y esta situación, perjudica, no solamente a las mujeres trabajadoras, sino al conjunto de los asalariados y al poder sindical en general.

Por esta razón, uno de los objetivos principales de la autoreforma es precisamente, democratizar la representación por género en el sindicalismo. El objetivo es transformar la estructura sindical y permitir la participación de la mujer en todos los espacios de poder y decisión: órganos representativos, de dirección, capacitación y negociación colectiva.

Se trata de establecer mecanismos de inclusión y participación efectiva en las estructuras de poder sindical. No se trata como antes, de establecer “secretarías para asuntos femeninos” y reducirlas a un ámbito “controlable”. El objetivo es pensar un sindicalismo donde varones y mujeres participen en igualdad.

Este proceso no es sencillo, pues implica en buena cuenta, una revolución interna, tanto en los modos de pensar y actuar, como en los mecanismos institucionales de representación. Las tensiones que esto produce no son pocas.

El rechazo y el temor son parte de las respuestas masculinas habituales cuando se disputa una cuota de poder con razones válidas. Por lo cual, la “transversalización” del tema de género en el mundo sindical requiere de una amplia alianza entre los sindicalistas.

La medida, siempre discutida pero eficaz ha sido la cuota de incorporación obligatoria, ya sea para las mujeres, como para los jóvenes. En la CGTP estos temas fueron muy discutidos pero en la actualidad, ya se incorpora una cuota mínima de 30% de participación femenina en las actividades educativas, asambleas regionales, asamblea nacional de delegados (con resultados irregulares) y actualmente, el Departamento de la Mujer ha presentado una propuesta muy completa para democratizar las estructuras sindicales y garantizar presencia femenina en toda instancia de poder.

Obviamente esta en discusión, y no deja de ser gracioso escuchar los argumentos “machistas” más descabellados disfrazados de “clasismo”, para evitar que las compañeras salgan de las secretarías de la mujer y pasen a otros cargos más importantes.

En la CGTP -desde el Departamento de la Mujer Trabajadora- se ha avanzado mucho en la elaboración de propuestas sobre los ámbitos de cambio:

- Congreso Nacional. Se propone instaurar una Cuota mínima de participación en el Congreso Nacional CGTP de 30%.

- Asamblea Nacional de Delegados. Establecer una cuota mínima del 30% de participación en las delegaciones.

- Consejo Ejecutivo Nacional. Estatutariamente el CEN esta compuesto por 45 miembros. La propuesta en este caso es lograr la cuota mínima de participación de mujeres del 30% para elegir a integrantes del CEN.

- Cargos principales: Presidencia y Secretaría General. Establecer como principio la equidad: establecer la cuota equitativa de designación para los 5 cargos principales del CEN. De los cinco cargos principales: Presidencia, I Vicepresidencia, II Vicepresidencia, Secretaría General y Secretaría General adjunta, proporcionalmente sean ocupados

por hombres y mujeres (50%-30%). Establecer como principio la alternancia: si el CEN se propone a una mujer en la presidencia, el cargo en la secretaría general será ocupado por un hombre y si se eligiera a un hombre en la presidencia la secretaría general sería ocupada por una mujer.

■ **Secretariado Ejecutivo.** De los 13 miembros que integren el secretariado ejecutivo 30% como mínimo deben ser mujeres. Esto está estrechamente relacionado con el porcentaje de participación de las mujeres en el CEN. Básicamente, las mujeres proponen estar presentes en todas las instancias de poder confederal.

En materia de negociación colectiva se propone: 1. Garantizar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios colectivos de empresa y rama: "cada unidad de negociación colectiva, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad"; 2. Institucionalizar las cláusulas de género propuestas por el departamento de la mujer en

todas las negociaciones colectivas; 3. Institucionalizar un informe anual sobre negociación colectiva y género. El informe deberá ser presentado por el Departamento de la Mujer con los insumos entregados por el Departamento de Defensa.; 4. Negociar Planes de Igualdad en las empresas y la inclusión de medidas de acción positiva; 5. Formación en materia de igualdad de oportunidades a las personas que asisten a las mesas de negociación; 6. Elaborar estudios y materiales para un mayor conocimiento en materia de género, igualdad y negociación colectiva.

Las sindicalistas peruanas están convencidas que estos cambios son imprescindibles y nos permitirán construir un sindicato más fuerte y representativo. Sus argumentos son fuertes y claros. No tenemos razones para oponernos. No es un tema estrictamente feminista, aunque lo es; no es un tema estrictamente de autoreforma organizativa, aunque también lo es. Se trata finalmente del viejo ideal sindical. De cómo los y las débiles se organizan mejor, para desde la solidaridad, alcanzar sus objetivos y esperanzas.



AUTOREFORMA SINDICAL EN COLOMBIA



CGT, Confederación General de Trabajadores, Colombia
Jorge Luis Rico Arango, organizador nacional



Con la expedición de la Ley 50 de 1990 se da inicio en Colombia a lo que se denomina la precarización del empleo, a raíz de que dicha ley “flexibilizo” la contratación laboral permitiendo la implementación de contratos que van desde un periodo de tres meses hasta tres años, (Artículo 3º de la Ley 50 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo –CST-).

La falta de garantías y estabilidad en materia de contratación generó en el trabajador el temor a sindicalizarse, siendo su principal preocupación el buscar la renovación o prórroga del contrato antes que procurar organizarse en un sindicato, ello a pesar de que la Constitución de 1991 elevó a derecho fundamental el derecho de asociación (Artículo 39 de la Constitución) y protegido en la legislación laboral (Artículos 353 y 354 del CST).

Esto conllevó a que la sindicalización de la fuerza laboral decayera notablemente durante la década de los noventa (particularmente a finales), lo que también fue producto de la liquidación y/o privatización de un gran número de empresas estatales (Caja Agraria, Telecom, Inravisión, entre otras). Muchos de estos trabajadores continuaron su vida laboral por cuenta propia o en el sector informal. Por un lado, la ley ni siquiera contemplaba la posibilidad de que estos trabajadores pudieran organizarse

en sindicatos. Por otro, la ley contemplaba que para la constitución de una organización se requiere de un mínimo de 25 trabajadores vinculados a una misma empresa para los sindicatos de base o de diferentes empresas para el de industria (Artículos 356 y 359 CST).

Ante esto la CGT, en su permanente lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores, inició la implementación de mecanismos que permitieran la organización de estos trabajadores y promovió la afiliación directa de ellos a la confederación, una tarea nada fácil en particular por las limitaciones ya anotadas en materia legal. Sin embargo para la CGT era viable la puesta en marcha de esta iniciativa, ya que históricamente los hechos y las acciones han precedido a la legislación. Baste recordar que en Colombia primero se dió la huelga y la negociación y luego se legisló sobre ellas. Este propósito fue asumido y aprobado como una de las tareas principales de la Confederación en el VIII Congreso (Cartagena, 2004), y así quedó establecido en los estatutos (Artículos 5,6,7 y 8).

Sin embargo, al presentar el registro de la adopción de los nuevos estatutos donde se incluía esta parte, el Ministerio de la Protección Social negó dicha solicitud, alegando que la legislación laboral no contemplaba

dicha forma de organización. No obstante, la central continuó afiliando a los trabajadores independientes que así lo quisieran, y el tiempo le dió la razón: en 2008 la Corte Constitucional expidió cuatro sentencias relativas a la Libertad sindical y el Derecho de Asociación. En particular, la más importante señala: *“La Corte reafirmó el carácter de fundamental del derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución, el cual comporta esencialmente, y entre otros, el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación y distinción alguna para agruparse en organizaciones permanentes que defienden intereses comunes, constituir las automáticamente, sin injerencia o intervención del Estado y organizarlas estructural y funcionalmente. Asimismo, la libertad de afiliarse o retirarse de dichas organizaciones. De igual modo, reiteró que el derecho de asociación sindical no es absoluto o ilimitado, ya que el mismo artículo 39 de la Carta establece que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos y también los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano autorizan su restricción mediante ley para garantizar determinados valores y principios como la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos y los derechos y deberes ajenos. Tales restricciones o limitaciones deben sujetarse al principio de razonabilidad, como se exige respecto de todos los derechos fundamentales, de modo que su finalidad debe ser legítima a la luz de la Constitución y que los medios utilizados para alcanzarla deben ser idóneos, necesarios y proporcionados. De acuerdo con lo anterior, la Corte determinó que la exigencia de inscripción del acta de constitución de un sindicato ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social –hoy, Ministerio de la Protección Social– para que esta pueda actuar como tal sólo tiene finalidades de publicidad, de acopio de la información sobre los sindicatos existentes y la expedición de certificaciones con base en ello, pero en ningún momento puede implicar que el Ministerio pueda efectuar un control previo*

sobre dicha inscripción. De conformidad, con el artículo 39 de la Constitución, los sindicatos existen válidamente a partir del mismo momento de su constitución, de manera que produce plenos efectos jurídicos desde ese instante en relación con sus fundadores y a partir del pago de los derechos correspondientes. Cosa diferente es que con fines de publicidad la ley establezca su inscripción en el Ministerio, la cual no implica control alguno por parte del mismo. Por lo expuesto, la Corte consideró que no obstante que la expresión acusada no vulnera el derecho de asociación sindical y por lo tanto exequible, debe condicionarse en el último sentido, para ajustarla a la no intervención o ingerencia del Estado en el derecho de constituir una organización sindical estipulada en el artículo 39 de la Carta Política.

Esto permitió a la Confederación permitir continuar de una forma mas amplia con la organización de estos trabajadores, con el siguiente procedimiento:

- aquellos trabajadores que deseen afiliarse directamente no pueden hacerlo mientras en su área, zona o centro de trabajo haya una organización sindical o la posibilidad de constituir la teniendo en cuenta la normatividad vigente, pues eso desvirtuaría el objetivo fundamental de la iniciativa cual es la de incrementar las tasas de sindicalización y no debilitar las organizaciones existentes. Por lo tanto, sólo puede afiliarse en aquellos lugares donde no exista la posibilidad de constituir una organización de base.

- al lograr así la afiliación de trabajadores en diferentes centros, lugares y ciudades, la Confederación procede a ir agrupándolos por razón de su actividad o profesión. Si existen al interior de la Confederación sindicatos en los cuales se puedan integrar se les integra, de lo contrario una vez que se alcanza el número de 25 afiliados determinado por la normativa, se procede a convocar una asamblea para constituir una organización, esta vez de Industria, lo que permite actuar con las mismas garantías y los mismos derechos que los que tienen los trabajadores dependientes, ya que por este medio se puede presentar pliegos de peticiones y adelantar la negociación colectiva.



Esto ha venido fortaleciendo al sindicalismo en general y a la Confederación en particular, y le ha permitido llegar a lugares y sectores donde antes era impensable organizar a la clase trabajadora. Asimismo, ha permitido el resurgimiento de organizaciones en sectores fundamentales de la economía como son textiles, seguridad y vigilancia Privada, comunicaciones, construcción, comercio.

Además, ha permitido dar a conocer la Confederación ante un gran número de trabajadores que antes y debido a la estructura casi cerrada del movimiento sindical no la conocía o tenía una imagen distorsionada del movimiento sindical,

Es de destacar que en este avance tan significativo para el movimiento, los Convenios sobre Libertad Sindical de la OIT se

convirtieron en el eje fundamental, mediante la reivindicación de los mismos que ha hecho el movimiento sindical colombiano.

A pesar de todos estos logros, aún nos quedan barreras por superar pues si bien es cierto las organizaciones creadas al amparo de estos mecanismos gozan del reconocimiento legal por parte de los organismos competentes (Ministerio de la Protección Social), este no los incluye dentro de las estadísticas de trabajadores organizados ya que se alega que al no tener un patrón no tienen el carácter de empleados. Con ello se desconoce el significado universal de que trabajador es todo aquel que realiza una actividad mediante el uso de sus condiciones físicas y/o mentales para la realización de una acción, y esta es una tarea más en la que está empeñada la Confederación.



LOS ESFUERZOS DE SINDICALISMO COLOMBIANO POR AUTOREFORMARSE



Luis Norberto Ríos Navarro
Director académico
ENS - Escuela Nacional Sindical, Colombia

I. La Época de la Atomización

Las décadas del 60 y el 70 del siglo pasado fueron para el sindicalismo colombiano épocas de predominio de la atomización de la organización de los trabajadores en todos los niveles de su estructura organizacional. Se pasó de tener dos centrales sindicales a cuatro, con la mayoría de los sindicatos actuando independientemente o fuera de su órbita, e incluso contra ellas. Era más fuerte la capacidad de movilización, de protagonismo laboral y político del denominado sindicalismo independiente, que el de las centrales sindicales existentes.

Fueron épocas de profunda ideologización del sindicalismo, al punto que las agrupaciones sindicales, formales o informales, se constituían con fundamento en afinidades ideológicas (sovietismo, castrismo o maoísmo). Por ello las prácticas anarcosindicalistas fueron pan de cada día. El cuadro 1 expresa tal fenómeno.

II. Centralización y la Densificación de la Organización Sindical

Los esfuerzos del sindicalismo colombiano por densificar sus organizaciones y por centralizarse han sido significativo en los últimos 30 años, tanto en sus estructuras organizativas horizontales (las que agrupan sindicatos a nivel territorial/regional) como en las verticales (organizaciones sindicales de rama, industria

Cuadro 1. Colombia: sindicatos y afiliación, 1984

	Sindicatos	Afiliados	%
UTC	545	170.296	19
CSTC	281	94.766	11
CTC	365	114.285	13
CGT	225	49.021	6
No Confederados	756	445.074	51
TOTAL	2.172	873.442	100

Fuente: Censo sindical Ministerio del Trabajo. 1984

o actividad económica a nivel nacional e internacional).

Los primeros esfuerzos en tal sentido se evidencian en la década de los ochenta. En primer lugar, se da una interesante discusión sobre el modelo que debe asumir el sindicalismo para superar su muy pequeña densidad y la atomización de sus organizaciones de base. Se ponen en el escenario dos modelos de sindicalismo de rama o sectorial: uno, el de asociación de sindicatos en una organización de nivel superior denominada federación de rama o de industria, modelo que no implica desaparición o fusión de sindicatos de empresa, profesión u oficio. El otro modelo es el de





asociación de trabajadores de un mismo sector o actividad económica en un solo sindicato, denominado sindicato de industria o rama. Este modelo implica la fusión de sindicatos de empresa, profesión u oficio, e incluso de otros sindicatos de industria que existan.

Finalmente, se opta por el modelo de asociación y organización en federaciones de rama o actividad económica. Muchos sindicatos, en especial los del denominado sindicalismo independiente y clasista, empiezan a agruparse en federaciones. De esa época data la mayoría de las federaciones de las que hoy se tiene referencia en Colombia. El más significativo ejemplo de este tipo, en esa época, es la Federación de Educadores, FECODE, que logra, de un lado, crear sindicatos únicos por región o departamento, fusionando en uno solo los múltiples sindicatos existentes, y de otro, consolidar la federación como representante único de los intereses de los educadores al servicio del Estado.

El segundo esfuerzo de densificación y centralización del sindicalismo colombiano se dio también en la década del ochenta, con la creación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT (1986). Esta iniciativa estuvo precedida de una fuerte discusión ideológica sobre la validez de la tesis que promovía la organización de los trabajadores con fundamento en la adscripción ideológica o partidaria.

Una corriente importante del sindicalismo colombiano, jalonada por FECODE, puso presente que la organización sindical era por sobre todo una organización gremial, que representaba los intereses sociales y económicos de los trabajadores y no un partido político u organización ideológica. Con fundamento en esa tesis, se planteó como viable el encuentro o asociación de sindicatos y ciudadanos trabajadores, independiente de su creencia o militancia política, la cual debía respetarse; es más, la organización sindical debería promoverla para animar la participación de los trabajadores en la definición del perfil político de su país. La preeminencia de esta tesis, allanó el camino, en medio de una profunda crisis del sindicalismo histórico

afiliado a la CTC y UTC, para la unificación en una sola central sindical, de corrientes y centrales sindicales del más diverso sentido ideológico.

No solo se dio un gran paso en cuanto a cultura política, sino que se creó una central sindical pluralista que dio cobijo a todas las expresiones político- ideológicas en el país, desde los conservadoras hasta las marxistas más ortodoxas. También se logró crear una central sindical de importante peso cuantitativo y de amplia representación de todos los sectores económicos. Con la creación de la CUT los trabajadores colombianos se dotaron de un instrumento organizativo que agrupó a más de la mitad de los sindicalizados del país y permitió la fusión de dos centrales sindicales en este nuevo espacio organizativo y de la mayor parte del sindicalismo independiente. De un panorama de atomización y predominio de los sindicatos independientes y no confederados, se pasó a otro de mayor centralización sindical y pluralismo ideológico.

El cuadro II evidencia ese avance.

	Sindicatos	Afiliados	%
CUT	842	504.053	57
CTDC	344	94.851	11
CTC	248	69.155	8
CGT	188	34.823	4
No Confederados	643	177.273	20
TOTAL	2.265	880.155	100

Fuente: Censo sindical Ministerio del Trabajo. 1990

La creación de la CUT implicó otros cambios en la cultura y prácticas sindicales colombianas, en especial las relativas a la autonomía sindical establecidas en los convenios de libertad sindical y en la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT. La CUT se fundó invocando la autonomía que tienen los traba-

jadores de decidir la forma de su organización, lo que explica que hayan optado por constituir una central de trabajadores y no una confederación, como prescribían las normas del código sustantivo del trabajo, en abierta violación al Convenio 87 ratificado por Colombia.

La voluntad de aplicación del principio de autonomía sindical de los constituyentes de la CUT se evidenció en dos elementos más: le dio a los sindicatos de primer grado (organizaciones que asocian trabajadores) la preeminencia en sus congresos, sobre las organizaciones de segundo grado (federaciones de rama o territoriales que asocian sindicatos), y estableció que su representación o expresión organizativa en las regiones serían las subdirectivas (se inscriben con la personería jurídica de la central) y no las federaciones regionales con identidad propia y autonomía jurídica respecto a la central. A partir de la creación de la CUT las organizaciones sindicales de tercer grado, el nivel más alto de la organización de los trabajadores en Colombia, no estaría fundado de manera exclusiva y única, en la asociación de federaciones de rama o territoriales.

La CUT, por la injerencia del Ministerio del trabajo, solo hasta su tercer Congreso, celebrado en 1995, pudo dejar explícito en sus estatutos que la representación en la máxima autoridad de la central, el Congreso, estaba en manos de los sindicatos de primer grado.

La decisión política de no incluir a las federaciones de rama y territoriales en la estructura orgánica de la central dio paso y peso a los sindicatos de rama o actividad económica y a las subdirectivas en las regiones, con lo cual el modelo de sindicato de rama fundado en sindicatos que asocian trabajadores (de primer grado) y no las federaciones, tomó preeminencia. El discurso de menos sindicatos y más afiliados, a partir de sindicatos de rama, se convirtió en el discurso oficial y en la práctica organizativa de mayor peso en la cotidianidad de la central. Ello explica el decaimiento significativo de las federaciones de rama y la desaparición casi total de las federaciones territoriales.

La decisión política de la CUT de aplicar la autonomía sindical, por encima de las normas tuteladoras y restrictivas del Estado colombiano, fue posteriormente aplicada por las otras dos centrales sindicales, CTC Y CGT. Esta última incluyó en sus estatutos una modalidad mixta de afiliación, la clásica, a través de los sindicatos y una nueva de afiliación directa de trabajadores a ella. También dio espacio en sus estatutos a la organización territorial por subdirectivas. La CTC también incluyó esta modalidad en su régimen estatutario. Con esta última decisión le quitaron peso de representación a las federaciones, en este caso y de manera especial a las de origen territorial.

III. El V Congreso de la CUT profundiza la Voluntad de Cambio de la Estructura de Organización y Afiliación de la Central

Sin lugar a dudas el V Congreso de la CUT, realizado en septiembre de 2006, toma decisiones trascendentales con respecto a la estructura de organización de la cual debería dotarse para enfrentar el reto puesto por las nuevas relaciones de trabajo y las políticas empresariales y gubernamentales.

En primer lugar, ratifica su principio fundacional: la base de constitución y poder en la CUT estará en manos de los sindicatos de primer grado¹ (asociación de trabajadores). Incluso va más allá: prescribe que del conjunto de sindicatos de primer grado (empresa, rama, gremio y oficios varios) los de RAMA serán la base de su organización. Con esta decisión el Congreso salda la polémica sobre el tipo de organización para construir sindicatos de industria: serán los sindicatos por rama o actividad económica y no las federaciones.

Consecuentemente con tal prescripción, establece una primera lista de 17 sindicatos de rama² que serán la base de constitución futura de la central, es decir, establece estatutariamente que la CUT, en el futuro próximo, estará constituida por esos sindicatos y los que la junta nacional determine. Para el cumpli-

1 Artículo 7. "la Cut estará integrada por organizaciones sindicales de rama y primer grado... .

Artículo 8. "... Las organizaciones sindicales y trabajadores afiliados a la Central se organizarán en los siguientes Sindicatos de Rama"

1. Sindicato de Trabajadores de la Educación.

2. Sindicato de Trabajadores de la Salud y la Seguridad Social.





miento de esta política y precepto estatutario da un plazo de seis años.

En segundo lugar, estableció la constitución de Comités Sindicales para los sindicatos de rama, en las empresas, en los lugares de trabajo, por profesión, oficio o modalidad de trabajo. Esta decisión, además de establecer representación donde la central tenga afiliados, amplía y diversifica las formas de organización desde la central misma y no las supedita al precepto y procedimiento gubernamental. Y además asegura representación sindical en los lugares de trabajo, un factor completamente ausente en los sindicatos de industria que los hace perder el contacto necesario con los afiliados y los trabajadores de los diversos lugares de trabajo; adicionalmente, resuelve uno de los obstáculos a la fusión de los diferentes sindicatos en grandes sindicatos de rama: la pérdida de fueros sindicales.

En tercer lugar, precisó y amplió la naturaleza de la central al prescribir que: "La CUT es una organización de trabajadores que agrupa a quienes laboran bajo formas diversas de relación laboral y a aquellos cuya fuente de subsistencia sea el trabajo. Los trabajadores que se pensionen, podrán formar parte de la central a través de la organización sindical que se cree para agruparlos". (Artículo 2). Es decir, dio cabida a todos los trabajadores, independiente de su modalidad de relación laboral, siempre y cuando su fuente de subsistencia sea el trabajo y también a los inactivos, sean estos desempleados o pensionistas.

Los propósitos de un sector muy significativo de constituir la central a partir de la afiliación directa de los trabajadores, no alcanzó el consenso necesario para incluirla como elemento esencial de su naturaleza. Por tanto la afiliación se dará a través de los sindicatos de rama y no directamente a la central.

IV. El Proceso de Reestructuración a Tres Años de su Definición

La voluntad de reestructuración de la CUT no solo se ha expresado en la definición de una política, con la pertinente adecuación estatutaria, también en programas, planes e instancias institucionales para su desarrollo. Es así como después del V Congreso se constituyó el Comité de Impulso de la reestructuración, que produjo dos resultados básicos para la orientación del proceso.

El primero, precisó el número y características de los sindicatos de rama que serían referencia para la llegada o fusión de sindicatos existentes; asimismo precisó la naturaleza y características de las actividades económicas que se corresponde con cada sindicato de rama y los sindicatos que deberían nuclearse o fusionarse a ellos. Esta reflexión condujo a definir como pertinente la creación de dos nuevas organizaciones sindicales en el sector de trabajadores al servicio del Estado: el sindicato de trabajadores de la administración de justicia y órganos de control y el Sindicato de trabajadores de los entes territoriales.

El segundo, se elaboró un modelo de estatuto que sirviera, de un lado, de referencia y apoyo en el proceso de creación de los sindicatos de rama, y de otro lado, que expresara las grandes líneas y definiciones contenidas en el estatuto de la CUT, de tal forma que hubiese coherencia entre el sindicato de rama y la central de la cual hace parte orgánicamente.

Otro elemento a resaltar es la amplia y permanente difusión que la dirigencia de la central, a través del departamento de organización y con el apoyo de la cooperación sindical nórdica, ha hecho de la política de

3. Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública
4. Sindicato de Trabajadores de la Industria Agropecuaria.
5. Sindicato de Pequeños Agricultores
6. Sindicato de Trabajadores del Sector Financiero y Seguros
7. Sindicato de Trabajadores del Sector de Comercio, Hoteles y Lugares de esparcimiento
8. Sindicato de Trabajadores de los Servicios Públicos Domiciliarios
9. Sindicato de Trabajadores del Transporte
10. Sindicato de Trabajadores de Textiles, Cuero y Calzado
11. Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Bebidas
12. Sindicato de Trabajadores del Sector Petroquímico y Minero
13. Sindicato de Trabajadores de Producción de Cemento y Materiales de Construcción
14. Sindicato de Trabajadores de Otras Actividades Industriales.
15. Sindicato de Trabajadores de la Informalidad y de Servicios Personales y Domésticos
16. Asociación de trabajadores y Profesionales Independientes
17. Asociación Nacional de Pensionados

reestructuración. Se han realizado múltiples seminarios tendientes a sensibilizar e informar sobre el alcance de la política de reestructuración organizativa. Se han propiciado, también, múltiples encuentros sectoriales, de tipo taller, en búsqueda de acuerdos y alternativas para la constitución de los sindicatos de rama. Con certeza se puede afirmar que la dirigencia sindical, e incluso un número importante de trabajadores, en todos los niveles y regiones conoce del proceso y sabe que hay una política y programa en marcha tendiente a convertir en 19 sindicatos de rama los más de 700 sindicatos de la central.

Sin embargo, a tres años de iniciado el proceso y también a tres de cumplirse el plazo que el Congreso dio a los sindicatos para fusionarse, los hechos muestran un resultado muy limitado. Solo se han formalizado dos sindicatos: el sindicato del sector transporte y el sindicato del sector de la economía informal. El mayor avance se ha dado en relación al primero, que ha orientado acciones conjuntas en el sector y ha afiliado a nuevos trabajadores nuevos que han tomado la decisión de organizarse sindicalmente.

Se habla de procesos formales porque, aunque se han creado jurídicamente como nuevos sindicatos en el ámbito de la CUT, los sindicatos que los impulsaron no se han fusionado a él y siguen actuando paralelamente. Podría decirse que se han constituido como sindicatos sombrilla o nucleadores de un conjunto de sindicatos en el sector, pero no ha tenido aun el efecto perseguido: reducción de sindicatos, mayor densidad de afiliación y mayor capacidad de gestión a partir de la agrupación de esfuerzos sindicales y recursos patrimoniales y económicos.

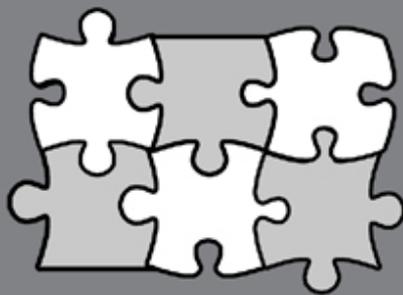
El lento ritmo que ha caracterizado el proceso de reestructuración o auto reforma de la CUT se explica en los temas o problemas que desde un comienzo estuvieron presentes en las discusiones y que tiene relación con: los intereses políticos (las corrientes políticas tienen temor a perder el control político de los sindicatos), los intereses burocráticos (miedo a perder la condición de dirigentes y las prebendas burocráticas), los intereses patrimoniales (hay resistencia a entregar o compartir patrimonios con otros núcleos de trabajadores); igualmente, se argumenta de manera muy reiterativa el riesgo de pérdida de fueros o amparos sindicales que implica las fusiones y los sindicatos minoritarios temen perder la representación que hoy tienen. Finalmente, llama la atención que sindicatos con mucho peso y liderazgo en su sector (maestros, banano) no hayan iniciado los procesos de unificación cuando tienen todas las condiciones para hacerlo.

En medio del debate sobre los limitantes y condicionamientos para hacer efectiva la reestructuración, la polémica sobre el modelo para constituir sindicatos de industria, ya saldada por el V Congreso, ha vuelto a aparecer en el escenario sindical de la CUT y no con poco peso. Esta alternativa se ha visto animada a partir de la conducción de la central por corrientes políticas sindicales más afines a un modelo de federaciones de rama que de sindicatos de rama.

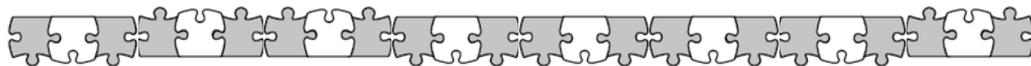
El futuro de la reestructuración en la CUT Colombia parece depender, entonces, de la resolución de la tensión entre las políticas de la central aprobadas por el V Congreso y la conducción política expresada en su Comité Ejecutivo Nacional.



IV
EXPERIENCIAS EN
EL CONO SUR



AUTOREFORMA Y LIBERTAD SINDICAL EN ARGENTINA¹



CTA, Central de Trabajadores de la Argentina
Guillermo Gianibelli
Horacio Meguira
Por el ODS, Observatorio del Derecho Social

Presentación

En el año 2008, además de ser el momento en que quedan en evidencia los grandes déficits del capitalismo global, con sus consabidos efectos sobre las relaciones laborales, se han sucedido dos eventos importantes para el mundo de los trabajadores:

- el 60 aniversario de la aprobación del convenio 87 sobre Libertad Sindical. En perspectiva histórica, este convenio ha significado la cristalización como parte del sentido común, en el ámbito jurídico en particular, y político y social en general, de la libertad sindical como un valor inherente a nuestras sociedades democráticas.

- el lanzamiento de la Jornada Mundial sobre Trabajo Decente, a realizarse anualmente el 8 de octubre, convocada por la CSI (Confederación Sindical Internacional), centrada en dos ejes principales: la exigencia de un “trabajo decente”, esto es un trabajo con derechos, en el que al menos estén garantizados los principios y derechos fundamentales que quedaran plasmados en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de OIT de 1998 (incluido el convenio 87); y la adopción por los gobiernos e institu-

ciones internacionales de todas las medidas necesarias para alcanzar los objetivos del milenio definidos por la ONU para la reducción de la pobreza en el mundo.

Pero también, para los trabajadores de Argentina, el año será recordado por el trascendente fallo de la Corte Suprema de Justicia sobre libertad sindical (noviembre 2008) seguido un año después por un segundo pronunciamiento en la misma dirección.

Desarrollar este tema es entonces una contribución de la CTA al GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) de la CSA, del que participa la Central desde su creación.

I. El modelo sindical argentino y los condicionantes para la acción sindical

¿Cómo se traduciría en Argentina, hoy, una plataforma reivindicativa por un trabajo con derechos?. Por lo pronto habría que acudir a la norma fundamental de OIT, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de 1998 y, sobre la base de la misma, exigir el cumplimiento efectivo



¹ Esta nota se base en otras anteriores: “Participación de la CTA en la Jornada Mundial sobre Trabajo Decente” (ODS, octubre 2008); “Un hito más hacia la garantía efectiva de la libertad y democracia sindical: las Jornadas Internacionales sobre Libertad Sindical, a sesenta años de la adopción del Convenio 87 de la OIT” (ODS, octubre 2008), “El caso ATE y los nuevos derroteros de la libertad sindical” (por G.Gianibelli, noviembre 2009); “El fin del unicato sindical amplía la democracia” (por H.Meguira, noviembre 2009); “Los trabajadores, otras formas de representación” (por H.Meguira, noviembre 2009), “Se afianza derecho a la libertad y democracia sindical” (ODS, noviembre 2009), “Libertad y democracia sindical: el crecimiento de la organización autónoma de los trabajadores. Un proceso en marcha” (ODS, noviembre 2009). Ver www.observatorioocta.org.ar. Algunos de estos materiales fueron transcritos en el sitio web de la CSA al momento de ser difundidos en Argentina.

e inmediato de uno de sus postulados: la Libertad Sindical. En efecto, no sólo por la vigencia de dichos principios sino porque la OIT lo ha indicado expresa y especialmente en sucesivas oportunidades respecto de nuestro país: no está garantizado uno de estos derechos fundamentales y, por tanto, hay allí una primera exigencia.

En segundo lugar un trabajo con derechos supone un primer e ineludible reconocimiento del carácter de sujeto para su exigibilidad. Un trabajador no registrado es un trabajador negado en su condición de sujeto a tener derechos. Un mercado de trabajo que sigue negando a más de una tercera parte de sus trabajadores resulta incompatible con los principios fundamentales en el trabajo.

Más ostensible es la gravedad que ello encierra al observar como esta exclusión se verifica no sólo en sectores caracterizados por la informalidad sino como se aprovecha en las cadenas de producción mediante el recurso a la subcontratación, el falso cooperativismo o la autonomización del trabajo dependiente, e incluso en el propio Estado.

Esta negación del carácter de sujeto también se expresa en la subsistencia de normas que dan cobertura legal al poder unilateral del empleador para dar por concluida la relación laboral de acuerdo a su propia voluntad.

Como tantas veces se ha dicho, no es sólo una cuestión de costos, es, sencillamente, una cuestión de poder. En estos bolsones de precariedad, aquella estabilidad que reclaman los CEO de las finanzas es una quimera. La acción sindical, por su parte, se encuentra debilitada por un sindicato ausente o por un sistema que rechaza y reprime las nuevas formas de organización.

El trabajo con derechos está asociado a la protección social. El derecho del trabajo y la seguridad social, articuladamente, plasman las garantías sociales de la clase trabajadora. Por lo tanto es preciso observar también esta dimensión para examinar como cumple la Argentina con estos preceptos.

La financiarización de la seguridad social, en los noventa, es reveladora de cómo se siguieron los patrones hoy en crisis en el mundo.

La eliminación de un sistema de jubilaciones y pensiones, con una vertiente privada y contraria tanto a la Constitución Nacional como a los principios de solidaridad y carácter público de la Seguridad Social, ha sido una de las más importantes correcciones.

Sin embargo no se aplica ante la perduración de un régimen de accidentes de trabajo fundado en aquella misma idea presidida por el lucro en la gestión de los mismos, el que carece de toda legitimidad jurídica, como lo ha venido remarcando la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, y de toda legitimidad social y política.

La existencia de una fuerte interrelación entre profundización de la democracia y libertad sindical ya no puede ser puesta en duda. Ello no implica que la lucha por la plena vigencia de la libertad y la democracia sindical hayan culminado, victoriosamente a pesar de la jurisprudencia de la Corte que luego comentaremos. Muy por el contrario, la persistencia de fuertes incompatibilidades entre la legislación y la práctica nacional con el derecho internacional, nos enfrentan a la necesidad de profundizar las acciones tendientes a garantizar que los trabajadores puedan desarrollar las formas de organización y acción que estimen más convenientes para la defensa de sus intereses.

El aniversario del convenio 87 permite analizar la trayectoria recorrida en estas últimas décadas, y con ello se constituye una nueva base sobre la cual debatir sobre los alcances de la propia libertad sindical. En otros términos, si nadie cuestiona abiertamente a la libertad sindical como valor, es necesario profundizar el debate acerca de su contenido.

Las transformaciones políticas, económicas y sociales experimentadas desde la recuperación del sistema democrático han contribuido a volver a situar a la libertad sindical en el lugar que le corresponde. Nuevamente, el reclamo por su plena vigencia ha sido encabezado por trabajadores, frente a un Estado que, mediante distintas herramientas, ha intentado seguir condicionando las formas de organización posibles.





¿Cuáles son los desafíos que enfrenta la libertad sindical hoy?

En primer lugar, cualquier desarrollo de la libertad sindical que no tome en cuenta las transformaciones experimentadas por la estructura ocupacional de nuestro país y por la organización del capital en general, con sus fenómenos de fragmentación de la empresa formal, tercerización, subcontratación y deslocalización, corre el riesgo de convertirse en un mero maquillaje formal que no refleje las necesidades efectivas de los trabajadores.

En este sentido, el actual desacople de la legislación nacional con la magnitud de dichos cambios es evidente, y urge remover los obstáculos normativos que impiden el desarrollo de nuevas formas organizativas que enfrenten los fenómenos citados.

Por otra parte, la incompatibilidad de la legislación local con las normas internacionales emanadas de la OIT y sus órganos de control resulta, a esta altura, innegable. No existen argumentos, y de hecho nadie los ensaya, para no receptar, a nivel del derecho interno, las observaciones que emanan de los pronunciamientos efectuados, una y otra vez, por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Normas y el Comité de Libertad Sindical.

Sin embargo, no se trata de una mera discusión superestructural referida a un análisis de compatibilidad constitucional entre normas de distinta jerarquía.

Muy por el contrario, la discusión de fondo radica en la necesidad de que los trabajadores cuenten con la totalidad de las herramientas que garantizan la eficacia de su acción sindical.

En tal sentido, el actual modelo sindical argentino niega, a priori, los derechos de sindicación a la mitad de la fuerza laboral existente en el país (trabajadores no registrados, trabajadores desocupados y trabajadores cuentapropistas). Asimismo, luego de 25 años de recuperada la democracia política, la democracia real no ha podido traspasar los límites de las empresas: en la actualidad poco más del 10% de los establecimientos cuenta con al menos un delegado de los trabajadores.

Frente a la existencia de un discurso que ya no niega el valor de la libertad sindical, los desafíos del presente radican en dotar a este concepto de un contenido que permita a los trabajadores sortear los obstáculos provenientes de estas transformaciones.

La ley sindical argentina se inscribe dentro del denominado modelo de "unicidad promovida por ley". Para ello establece reglas básicas que privilegian algunas formas organizativas por sobre otras. Prevé dos clases de sindicatos: los simplemente inscriptos y los que tienen personería gremial. Los primeros son asociaciones con derechos limitados, sólo pueden peticionar y representar los intereses individuales de sus afiliados. En cambio, aquellos que cuentan con personería gremial tienen derechos plenos y exclusivos, especialmente el de representación en el conflicto y el de negociar colectivamente.

En este esquema de adjudicación de derechos monopólicos, la ley privilegia el sindicato de actividad por sobre otros modos de organización: profesión, oficio, categoría o empresa. Para aquellas entidades sindicales simplemente inscriptas que representen a trabajadores de oficio, profesión o categoría, y quieran desplazar la personería gremial del sindicato de actividad, la norma requiere que existan "intereses sindicales diferenciados". A su vez impide acceder a la personería gremial a los sindicatos de empresa, cuando en la misma zona, actividad o profesión preexistiera un sindicato que ya tuviera personería.

La ley intenta asegurar el control sindical de la representación en el lugar de trabajo. Los delegados o comisiones internas deben ser elegidos a través de convocatorias realizadas por el sindicato con personería gremial y los candidatos deben ser afiliados a la misma.

Los delegados son representantes de los trabajadores ante los empleadores, pero también representantes del sindicato en la empresa. El propio sindicato, a través de la asamblea de trabajadores (de la empresa donde se desempeñe) o por medio de su órgano deliberativo (congreso o asamblea sindical), puede revocar el mandato de los delegados que fueron electos por los trabajadores de la empresa (afiliados y no afiliados).

A lo largo del tiempo, el modelo ha sufrido profundas transformaciones que se reflejan en la cantidad de personerías reconocidas. Actualmente conviven sindicatos con personería gremial de empresa (todos los sindicatos azucareros), con sindicatos de actividad (metalúrgicos), de categoría (jerárquicos del ferrocarril) o de oficio (agentes de propaganda médica). En la administración pública coexisten sindicatos con personerías superpuestas avaladas por el propio Estado por leyes y resoluciones posteriores (ATE y UPCN, sectoriales municipales).

En la actualidad existen 1513 sindicatos con personería gremial y 1480 simplemente inscriptos. La modificación de los sistemas de producción, la reducción de los trabajadores asalariados y la influencia política de los distintos gobiernos provocaron cambios profundos en la estructura. Las representaciones en el lugar de trabajo se debilitaron a tal punto que el 85% de las empresas del sector privado no tienen delegados, lo que provoca la concentración del decisorio en las comisiones directivas, especialmente al momento de negociar colectivamente.

Esta ausencia de libertad y democracia sindical genera fuertes resistencias en sectores de trabajadores que van surgiendo de los conflictos de los últimos años. Los estatutos sindicales establecen innumerables requisitos que hacen imposible ser candidato (por ejemplo, bancarios), además del fraude electoral y la falta de garantías por parte de la autoridad de aplicación. Los trabajadores ya no aceptan las reglas impuestas por los que conducen las estructuras del "modelo", porque no los representan ni les resultan útiles.

La decadencia del sistema de representación refleja escasísima presencia de delegados de personal y comisiones internas en el ámbito privado. En promedio, como se indicó, en más del 85% de las empresas y establecimientos de nuestro país, no existe este tipo de representación.

Este estado de cosas se ha visto impactado fuertemente por decisiones judiciales que van a comenzar a desmontar el sistema legal de la Personería Gremial y a las que nos referimos seguidamente.

II. El primer fallo de la Corte Suprema sobre libertad sindical: proyecciones sobre la representación sindical en los lugares de trabajo

Con su sentencia sobre el "caso ATE", de noviembre de 2008, la Corte Suprema ha ejercido un Poder del Estado que advierte, declara o remueve obstáculos respecto de aquellos territorios de la juridicidad que controvierten el sistema constitucional y, especialmente, el que integran los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

Ello es parte de un conjunto mayor de sentencias tales como: aquellas referidas a las normas que pretendían obturar el juzgamiento de los delitos de lesa humanidad perpetrados por la dictadura; pero también en materia del derecho social; o de medio ambiente; o de política carcelaria; o incluso relativos a una vigencia irrestricta de la parte orgánica de la Constitución, aunque con algún déficit en cuestiones de emergencia, la Corte ha marcado rumbos para los jueces de instancia (procesos penales por violaciones a los derechos humanos) o a los otros poderes del Estado (fallos en torno a la Ley de Riesgos del Trabajo o respecto al derecho a la movilidad de las jubilaciones).

En su mayoría, estos fallos exhiben una coherencia interpretativa y un apego a la nueva conformación constitucional: el sistema de derecho interno está condicionado por el internacional de los derechos humanos y el alcance de este último está determinado por los órganos que lo aplican. En consecuencia, en mérito a dicha coherencia, era esperable que un régimen como el sindical, que se encontraba en pugna con el Convenio 87, dicho esto por los órganos que lo aplican en dicho ámbito, fuera también removido.

El mismo sentido de continuidad puede verse en el recurso a los tribunales internacionales, en este caso órganos de control de OIT, constituyendo un círculo virtuoso entre la denuncia internacional, un señalamiento específico por órganos especializados (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, CEACR y Comité de





Libertad Sindical, CLS) y su posterior recepción por el derecho interno.

Esta “lucha por el derecho”, en este caso a la libertad sindical, que llevaran adelante aquellos que en Argentina se organizaran y desarrollaran acción colectiva al margen o impedidos por el régimen vigente, y que se jalonara en tantos pronunciamientos de dichos órganos, obtiene ahora un reconocimiento explícito y directo por la sentencia de la Corte.

Sin embargo, y pese a todo, lo más significativo del fallo se encuentra en dos aspectos que interesan menos, estrictamente, a un modelo sindical y se encaminan, más extensamente, a un concepto amplio y progresivo del ejercicio de la acción sindical y de los derechos de asociación como instrumentos característicos que procuran una democracia sustancial, propia del Estado Social de Derecho.

En línea con aquella inquietud del tribunal, de custodio de la Constitución, pero a la vez ariete que pretende incidir en cambios más profundos de la sociedad, expectantes y en permanente desarrollo, pareciera que la Corte lee mejor las dificultades de la representación política evidenciadas críticamente en 2001 que los propios actores que se mueven en ese terreno y se valen de la institucionalidad pero con relativa legitimidad.

Para ello, con una aspiración de democracia efectiva en todos los campos de la vida social, la Corte indica un camino y a la vez le provee de un instrumento. Sabido que la Libertad Sindical es un medio, un derecho para obtener derechos, la Corte lo valida y funcionaliza más allá de la mera conquista de un derecho concreto que se inscriba en el contrato de trabajo y le da un status propio de la forma democrática: “la libertad de asociación no se agota con el reconocimiento teórico a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad, [que] en su dimensión social resulta un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos” (considerando 6to., con cita del Caso *Huilca Tecse vs. Perú*, de la CIDH) (...)

“... la democracia, a su turno, fue reconocida como prenda de convivencia, tanto para la persona que libremente se incorpora a una organización, cuanto para las relaciones entre todas y cada una de estas en el concierto de los sindicatos” (cons. 7mo.).

Este fallo, entonces, y los que en su consecuencia se sucedán, irán determinando otras situaciones que, por aplicación del sistema monopólico e intervencionista siguen limitando el desarrollo de un proyecto autónomo como el de la CTA. Así, por ejemplo, en su día a la CTA se le negaba su mera inscripción gremial, lo que motivó el Caso 1777 del CLS en el que se pidió “al Gobierno que tome medidas para que se efectúe de inmediato la inscripción gremial”. Con posterioridad, se sigue negando el reconocimiento como entidad sindical de tercer grado pese a que, por el mero hecho de que la integran sindicatos con personería gremial y que, por tanto, y como lo viene haciendo la autoridad de aplicación sobre la base de la teoría de la irradiación, dicha mayor representación se difunde, hacia arriba, a la confederación que los contiene. Ello dio motivo a otros pronunciamientos del CLS (Caso 2477), de la CEACR y de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en los que “se urge” al gobierno argentino a que informe sobre el resultado final del trámite de solicitud de personería gremial por la CTA.

Las limitaciones del sistema se evidencian, entre otros aspectos, en su inadecuación con los cambios en la estructura ocupacional y en el deterioro social: así, por ejemplo, también ha sido impedida la fórmula organizativa adoptada por la CTA, para agrupar en forma directa, tanto a trabajadores con empleo formal como a los precarios, desocupados o “autónomos” (Resolución 717/2006 del MTESS), objetada a su vez por el CLS en el Caso 2477 en el que se señala que de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben gozar del derecho de elaborar sus estatutos y que la prohibición de una afiliación directa de ciertas personas a federaciones o confederaciones es contraria

a los principios de la libertad sindical, correspondiendo a las organizaciones determinar las reglas relativas a su afiliación. En esas condiciones, el Comité “urge al Gobierno a que tome medidas para que se proceda a la aprobación completa del estatuto social de la CTA”, lo que aún no ha tenido lugar.

El ligamen entre Derechos Fundamentales y democracia sustancial, o instrumentos para su exigibilidad es un sistema de límites y vínculos supraordenados al poder soberano, como “derechos hacia, y si es necesario, contra el Estado” del que son titulares, más que destinatarios, todos los sujetos a los que las normas de la parte sustancial de la Constitución adscriben los Derechos Fundamentales (ver Ferrajoli, Luigi, “Los fundamentos de los derechos fundamentales”, Trotta, 2001). Para ello la Corte piensa, y así lo resuelve, en uno de los aspectos más sensibles de la acción colectiva – el de los representantes que guardan con los intereses de sus representados el vínculo más estrecho y directo por lo que se dirige a la norma del art. 41 de la ley 23.551, la que organiza la representación en los lugares de trabajo, e insiste que, en una sociedad democrática ésta debe *perme[ar] los vínculos asociativos*, sobre todo aquellos, que como los sindicales, “están llamados a coadyuvar, de manera notoria, en la promoción del bienestar general”.

Para no quedar en un mero recurso retórico, los jueces del máximo tribunal se encargan de dotar de un soporte de legitimación y tutela de dichos derechos. Haciendo gala una vez más de una concepción propia del garantismo social, la Corte, con referencia al Convenio 87, al que considera de “jerarquía constitucional” por su integración con dos tratados (el PIDESC y el PIDCP) de esa jerarquía, precisa que la obligación del Estado frente a dicha norma no es de mera abstención o no injerencia sino que, además, “... debe adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para *garantizar* [...] el libre ejercicio del derecho de sindicación [...] en sus dos dimensiones: individual y social[...] que deben ser *garantizadas* simultáneamente”, lo que importa “... el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad” (consid. 5to. *in fine* y 6to.).

Con este fallo, la Corte ha asumido una responsabilidad que el resto de los poderes del Estado había declinado. En efecto, tempranamente desde la vigencia de la ley 23.551, la CEACR ha venido observando dicho régimen por no estar en concordancia con la norma del Convenio 87. La CEACR había incluido a Argentina en los informes individuales que realiza anualmente, observando la legislación nacional en materia de libertad sindical. Contando desde el año 1989 – la ley vigente en materia de asociaciones sindicales, la 23.551, sancionada en el año 1988 - , la CEACR ha emitido quince Observaciones a dicho régimen legal, esto es casi a razón de una por año. A ello se suman los casos del CLS, que cuenta a Argentina como uno de los más denunciados y a la CTA como parte desde el Caso 1777, por negativa de su inscripción; el 1953, por la ausencia de tutela de los representantes de las asociaciones simplemente inscriptas; o el 2477 por negativa a resolver el expediente de personería y observación de sus estatutos, entre otros.

A diferencia, entonces, de otros poderes del Estado, el Legislativo que no trató proyecto alguno de adecuación de la ley 23.551 a las mencionadas observaciones, o el Ejecutivo que “defendió” el sistema ante la OIT, acompañando las posiciones de representantes de la CGT y de las organizaciones de empleadores, ha sido el Poder Judicial el que asumió esta falencia de fidelidad al sistema normativo internacional. Con relación a aquella “complicidad” para defender el sistema se ha señalado la curiosidad que durante “los años de la flexibilidad”, y pese al sistemático desmontaje de las normas laborales y de la seguridad social, el sistema sindical haya permanecido inmune. Se aduce entonces cierta funcionalidad del mismo con el régimen de dominación o, peor aún, apoyo explícito como el dado por parte de la dirigencia a aquel “programa” flexibilizador (Acuerdo Marco suscrito por la CGT de entonces).

En relación a los efectos del fallo, sobre los cuales no es posible agotar un análisis de carácter teórico ni que de sus propios considerandos surjan todas las respuestas, las que deberán ser, como es obvio, administradas por





los mismos actores sociales y, a la vez, por la necesaria adecuación / reglamentación de las normas constitucionales, preliminarmente se pueden deducir los siguientes interrogantes: a) ¿a quién alcanza?; b) ¿qué alcanza?; c) ¿qué queda del régimen de la personería gremial?; d) lo que no se dijo y ¿cuáles son los límites a una nueva legislación sindical?.

Respecto del alcance material de la declaración de inconstitucionalidad del art. 41 inciso a) de la ley 23.551, inicialmente se pretendió esterilizar su proyección aduciendo a los presupuestos de hecho: un conflicto intersindical entre dos organizaciones del sector público. Huelga decir que solo una ceguera interpretativa puede concluir en que dicha declaración de inconstitucionalidad, fundada como está, pueda circunscribirse a una elección de delegados en el Estado Mayor del Ejército y Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas. No sólo que la cuestión no fue zanjada, como dictaminó la Procuración, mediante las normas propias de ese sector (Resolución 255/03), lo que la Corte soslayó expresamente al desestimar la tacha de arbitrariedad de la sentencia por ese motivo, sino que tamaña fundamentación como la que se desprende del fallo, sostenida en los alcances de la Libertad Sindical y la aplicación de la norma internacional/constitucional no puede cohonestar una perdurabilidad de un régimen lesivo de aquel derecho en ningún otro sector de la sociedad. Y es que a la vez significaría restar toda potencialidad al papel del máximo tribunal ya resaltado y convertirlo en una mera instancia revisora del caso particular. Por lo tanto, aún en un sistema de control de constitucionalidad difuso como el nuestro, un pronunciamiento como el que comentamos arbitra en todos los órdenes de la juridicidad de que se trate.

El fallo sólo parece resolver la inconstitucionalidad del art. 41 inciso a) de la ley 23.551. Sin embargo, por la metodología aplicada para fundar dicha inconstitucionalidad, aplicación norma internacional (Convenio 87) e interpretación conforme las "condiciones de su vigencia" (art. 75.22 CN) el fallo "ATE" alcanza a un conjunto normativo mucho más amplio. En razón de ello, y siguiendo a pie juntillas el razonamiento y fundamentación

del fallo, lo que la Corte resuelve, basado en la aplicación del Convenio 87 y en la interpretación que del mismo se ha efectuado por aquellos órganos de control, respecto del artículo 41 inciso "a" de la ley 23.551 es aplicable y extensible a todas y cada una del resto de las normas que han merecido idéntico reproche de los mismos: artículos 23, 28, 29, 30, 31, 38, 39, 48 y 52 de la ley y artículo 21 del decreto reglamentario. Dicho en otros términos, si en el considerando 9º del fallo reemplazamos la mencionada norma sobre representación en los lugares de trabajo por cualquiera de las otras indicadas, el resultado sería el mismo: su inconstitucionalidad por contrariar la norma del Convenio 87.

Para sostener ello, es suficiente acudir a la interpretación que la CEACR ha efectuado del modelo de la mayor representación y calibrar su alcance: bajo este sistema, fundado en la pluralidad, sólo pueden ser motivo de "prioridad" o "preferencia" los sindicatos más representativos en materias de negociación colectiva, consulta por las autoridades o designación de delegados a los organismos internacionales. Fuera de ello, como queda explícitamente dicho por el fallo, no son admisibles otras diferencias entre los distintos tipos de sindicatos.

Dicha "preferencia" o "prioridad", que no es "exclusividad", está referida a la negociación colectiva como tal, esto es a la capacidad de suscribir convenios colectivos de trabajo, en nuestro sistema el convenio *erga omnes*, por supuesto que ello no puede importar la negación de representar "intereses colectivos" puesto de ser así se estaría negando la propia función del sindicato. A ello se refiere la Corte en el fallo "ATE" cuando alude a que "la distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería privar a estas últimas de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción". El reconocimiento por parte de los órganos de control de que, por ejemplo, estos sindicatos son titulares del derecho de huelga, de

lo que es inseparable la gestión negocial de superación del conflicto, dando capacidad representativa a todos los sindicatos en el ámbito de la empresa,

El fallo, si bien remueve la inconstitucionalidad del art. 41 con la proyección señalada, deja por supuesto sin resolver buena parte de las cuestiones metodológicas con que deberá administrarse el régimen de representación en la empresa – cantidad de delegados, requisitos que deben cumplir, convocatoria, proceso electoral cuando sea más de un sindicato, funcionamiento del órgano y facultades, etc-. En principio, aunque no está tratado y por ende no resuelto, por ahora debería interpretarse que las facultades de convocatoria y el requisito de afiliación, ahora extendidos a cualquier sindicato, mantienen la capacidad representativa a nivel de empresa en el sujeto sindical, cualquiera fuere, con el único presupuesto de que tenga ámbito para la misma.

Atento lo expuesto, la Corte ha indicado dos cosas: una, la remoción de las normas que contravienen el Convenio 87 y que la CEACR ha individualizado; y otra, el marco de cualquier reforma legislativa futura que sanee el régimen legal sindical. Ha advertido entonces, como en su día lo hizo con la Ley de Riesgos del Trabajo, que normas inconstitucionales lo son al momento de así declararlo pero también que lo serán si, bajo el recurso de cualquier “solución política” que se intente, se excede de aquellos presupuestos fijados por OIT. En consecuencia, que no es posible la subsistencia del monopolio de representación y que un sistema que seleccione sindicatos no podrá ir más allá que en aquellas facultades que dan prioridad o preferencia para los aspectos señalados. También, que cualquier reglamentación de estos derechos, por tratarse de normas constitucionales o las que reconocen Derechos Fundamentales, sólo puede efectuarse por ley para la que, a su vez, rige el requisito de razonabilidad (art. 28 CN) para lo cual demuestran que la limitación de la mayor representación tiene estos propios límites. La propia interpretación que la Corte o los órganos de control han efectuado debe servir de parámetro.

III. El segundo fallo de la Corte: la tutela de los representantes de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas

Un año después del caso “ATE” (caso “Ros-si, Adriana c. Hospital Naval, de diciembre 2009), la Corte ratificó el camino iniciado, al extender la tutela sindical a los representantes de las asociaciones sindicales con simple inscripción, al declarar la inconstitucionalidad del sistema de protección sindical previsto en la Ley 23.551, que sólo la prevé respecto de los miembros de una asociación sindical con personería gremial.

Con este fallo se amplían las garantías para que los trabajadores desarrollen su acción sindical de conformidad con los intereses que definan autónomamente. La doctrina sentada implica que los representantes de una asociación sindical simplemente inscripta, al igual que aquellos que cuentan con personería gremial, no podrán ser despedidos, suspendidos ni modificadas sus condiciones de trabajo.

Este nuevo fallo de la Corte constituye un nuevo llamado a profundizar la acción colectiva de los trabajadores, al limitar las represalias antisindicales realizadas por los empleadores. Al mismo tiempo, se trata de un reconocimiento de los cambios que actualmente están en marcha dentro de la estructura sindical, que se expresan en el surgimiento de nuevas organizaciones sindicales aún en la situaciones más hostiles.

La sentencia vuelve a afirmar la importancia que las normas internacionales poseen en nuestro sistema de fuentes, reconociendo al derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental, cuya tutela se expresa, en los términos más amplios, en los tratados internacionales de derechos humanos, y especialmente en el Convenio 87.

En particular, la Corte recoge en este nuevo fallo los numerosos pronunciamientos en los que, año tras año, la OIT, a través del CEACR y el CLS, ha señalado que el régimen sindical argentino no está en concordancia con el Convenio 87.





La Corte ha hecho mucho más que resolver un caso individual. En efecto, sus argumentos se proyectan sobre numerosas disposiciones de la ley de asociaciones sindicales que han sido observadas reiteradamente por la OIT. La sentencia es, al mismo tiempo, una prueba y una reafirmación de este razonamiento. Al mismo tiempo, permite prever que tanto la Corte como otros tribunales judiciales seguirán cuestionando la constitucionalidad de aquellas disposiciones de la ley 23.551 que han sido observadas por la OIT.

Para los trabajadores y sus organizaciones, el fallo "Rossi" amplía y fortalece la capacidad para definir estrategias de acción colectiva. Para los restantes poderes del Estado, constituye un señalamiento de la necesidad imperiosa de poner en debate las disposiciones de la ley 23.551 cuya constitucionalidad ha vuelto a ser cuestionada por el máximo tribunal de justicia de la nación.

IV. La práctica sindical en Argentina: la organización de nuevos colectivos como respuesta a la ausencia de representación

El "clima" derivado de los dos fallos de la Corte es evidente: comenzaron a sucederse conflictos de alta intensidad en el área metropolitana. Los mayores ejemplos son los referidos a la empresa alimenticia Kraft (ex Terrabusi) y Subterráneos de Buenos Aires, en un caso para enfrentar los despidos colectivos decididos por la patronal, y en otro para lograr el reconocimiento de su organización sindical, cuyo trámite de inscripción se encuentra pendiente de resolución.

Pero éstos son sólo dos ejemplos de un fenómeno que se extiende incipientemente al conjunto de las actividades económicas y en todo el país durante los últimos años, lo que en su conjunto da cuenta de un salto organizativo, plasmado tanto en la creación de nuevas organizaciones, muchas de ellas en contextos extremadamente hostiles, como en la expansión de las instancias de representación en los lugares de trabajo. Algunas de estas experiencias son las siguientes:

Mineros de San Juan. Estos trabajadores constituyeron, en 2009, una nueva organización sindical denominada Organización Sindical Mineros Argentinos (OSMA-CTA), con más de 400 afiliados. El impulso inicial provino de los trabajadores de la mina Veladero, perteneciente a la multinacional Barrick Gold, luego de un accidente donde fallecieron dos compañeros de trabajo. La reacción patronal frente a la creación del sindicato fue el despido sin causa de su secretario general. El nuevo sindicato también estuvo conformado por trabajadores de otras minas de esa provincia, con un impulso hacia trabajadores en otras regiones. Mediante una acción judicial, y contando con el influjo de los fallos comentados se obtuvo una medida cautelar de reinstalación en su lugar de trabajo respecto del secretario general despedido.

Trabajadores del Plástico de Mendoza y Tierra del Fuego. Se trata de colectivos de trabajadores que han conformado nuevas organizaciones, con ámbito de actuación a nivel provincial, y cuya inscripción sindical se encuentra en trámite.

Asociación de Buzos Profesionales. El sindicato fue creado en el año 2000, con más de 200 afiliados. Esta actividad resulta estratégica para sectores tales como la explotación de hidrocarburos en la plataforma continental, y para la actividad marítima en general. A pesar de contar con simple inscripción, ya han celebrado acuerdos salariales con la cámara patronal, y son ampliamente mayoritarios en la representación del conjunto de los buzos.

Petroleros de Santa Cruz. Un grupo de trabajadores elegidos como delegados en el ámbito del sindicato de la actividad que posee personería gremial, decidió en 2009 crear una nueva organización sindical, en disconformidad con las negociaciones colectivas. Como represalia, la empresa despidió al secretario adjunto de la nueva organización.

Trabajadores de Comercio de Tierra del Fuego. El Sindicato de Trabajadores del Comercio de Tierra del Fuego se conformó en 2009, en el marco del convenio celebrado entre la CTA provincial y el gobierno local, donde se reconoce la plena vigencia de la libertad sindical en la provincia. Como consecuencia, la empresa Carrefour despidió a dos dirigentes de la ciudad de Río Grande, que fueron reincorporados luego del conflicto organizado por el nuevo sindicato a nivel provincial.

Trabajadores del Algodón de Entre Ríos. El Sindicato Obrero de la Industria del Algodón de Entre Ríos se constituyó en 2009, con el apoyo activo de la CTA. El origen de esta organización

se remonta a un conflicto con una empresa de la ciudad de Paraná que concluyó con el despido de uno de los referentes de la organización.

Trabajadores del Ajo de Mendoza. La organización se conformó en 2008, con un núcleo inicial constituido por 500 trabajadores de la Cooperativa Campo Grande, que vienen desarrollando numerosas acciones tendientes a eliminar la utilización fraudulenta de cooperativas de trabajo, por medio de las cuales se precariza la situación laboral de los trabajadores del sector. Estas denuncias han sido acompañadas con otras tales como la utilización de trabajo infantil y el pago de salarios inferiores a los mínimos legales.

Trabajadores Fileteros del Pescado de Mar del Plata. La Unión de Trabajadores del Pescado y Afines se constituyó en Mar del Plata en 2006, como consecuencia de la explotación laboral que padecen los trabajadores del pescado, que prestan su labor a través de falsas cooperativas de trabajo. Como consecuencia de su organización y de los conflictos desarrollados para lograr la plena vigencia de las normas laborales, fueron reprimidos por las fuerzas de seguridad.

Motosierristas de Misiones. Esta organización se origina en los procesos de tercerización impuestos por las empresas papeleras, principalmente Alto Paraná S.A (subsidiaria de la multinacional chilena Arauco). Como consecuencia de esta fragmentación empresarial, los motosierristas pasaron a estar encuadrados en el ámbito de la actividad rural, aunque su acción organizativa ha quedado vinculada al Sindicato de Obreros y Empleados del Papel (SOEP-CTA). En dicho marco, durante los últimos años han reclamado mejoras en la seguridad e higiene, que los empleadores tengan a su cargo el costo que insumen las herramientas de trabajo (el combustible para las motosierras entre otros), y el reconocimiento de la representación sindical.

Panaderos de Villa María-Córdoba. La organización se remonta a cerca de cien años atrás. Sin embargo, su pedido de inscripción gremial solo se presentó a fines de los años '90, y fue resuelto favorablemente en 2004. En la actualidad se encuentran tramitando la personería gremial, puesto que en su ámbito de actuación constituyen la organización más representativa de los trabajadores panaderos.

Trabajadores de la Energía de Chaco. La Organización de los Trabajadores de la Energía de Chaco (OTECH) se constituyó en 2004, y obtuvo su inscripción gremial en el año 2007. En la actualidad desarrollan su actividad principalmente en la empresa distribuidora de la energía

de la provincia, donde cuentan con más de 100 trabajadores afiliados. A nivel nacional, articulan con la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina (FeTERA-CTA).

Luz y Fuerza de La Pampa. El sindicato se constituyó en 2002, y logró su inscripción gremial dos años después. Desde entonces lleva adelante la representación de los trabajadores de las cooperativas eléctricas de la provincia, participando en numerosos procesos de negociación colectiva con cada una de ellas. A nivel nacional, articulan con la FeTERA.

Trabajadores del Vestido de San Juan. El Sindicato Obrero de la Industria del Vestido de San Juan cuenta con personería gremial desde 1968. En dicho ámbito un grupo numeroso de trabajadores del vestido decidieron conformar una agrupación interna, que se presentó en las elecciones internas del sindicato en 2009. La respuesta del oficialismo fue anular una y otra vez la convocatoria, imponiendo trabas para el desarrollo de las elecciones. A pesar de ello, pudieron finalmente presentarse y triunfar en las elecciones.

Trabajadores Azucareros de Salta y Jujuy. El desarrollo organizativo de los trabajadores de los ingenios en las provincias del noroeste ha recobrado un gran impulso en los últimos años. En tal sentido, se han organizado conflictos de diversa intensidad, principalmente vinculados a reclamos de índole salarial, y un conjunto significativo de organizaciones sindicales, entre los que se encuentran las organizaciones en los ingenios San Martín de Tabacal, La Mendieta, La Esperanza y San Isidro, ha comenzado a articular con la CTA en las provincias de Jujuy y Salta.

Trabajadores de Prensa y Comunicación de Salta y Jujuy. En 2008 se constituyó la Asociación de Trabajadores de la Prensa y la Comunicación de la Provincia de Salta (ASPRENSA-CTA), con la finalidad de desarrollar una herramienta que incluya no sólo a los trabajadores formales, sino al conjunto de trabajadores que prestan servicios en la actividad bajo múltiples formas de precarización laboral. En idéntico sentido, acaba de incorporarse formalmente a la CTA la Asociación Sindical de Trabajadores de Prensa y Comunicación de Jujuy (ASITPREN-CTA).

Remiseros de Bahía Blanca. La nueva organización gremial enfrenta relaciones laborales no registradas casi en la totalidad de los casos. Pero han logrado la reincorporación de trabajadores despedidos y comenzando a entablar negociaciones colectivas con las empresas que controlan la actividad.





Trabajadores de Mensajería y Cadetería de Buenos Aires. El Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SiMeCa-CTA) se constituyó en 2000, y obtuvo su inscripción gremial en el año 2005. Su actuación cobró gran notoriedad durante la rebelión de diciembre de 2001, y en los últimos años han desarrollado numerosas acciones tendientes a garantizar la vigencia de los derechos laborales de los trabajadores de la actividad caracterizada por su altísima precariedad. En tal sentido, han reclamado la sanción de una norma que regule las tareas de mensajería y cadetería, y han denunciado la existencia de altos niveles de siniestralidad laboral. A pesar de resultar la organización más representativa de la actividad, el Ministerio de Trabajo de la Nación le ha otorgado la personería gremial a otra organización, disposición que ha sido recurrida por el SiMeCa.

Trabajadores del Transporte de Pasajeros de Tierra del Fuego, San Juan, San Luis, Buenos Aires, Córdoba, La Plata, Salta, Chaco. En los últimos años la organización autónoma de estos trabajadores se expandió a numerosas provincias. Ello fue canalizado a través de la Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA-CTA), cuyos orígenes se remontan al 2001, en el marco de un conflicto en la zona norte del Gran Buenos Aires, por el quite de pagos remunerativos para la verificación de las unidades, denominado "tome y deje". Su expansión se circunscribió, en los primeros años, al área metropolitana y a la provincia de Salta, habiendo obtenido su inscripción gremial en 2003. Luego del fallo ATE, numerosas experiencias de organización colectiva de los trabajadores del transporte de pasajeros se fueron aglutinando en torno a la UCRA, que hoy cuenta con representantes en las provincias de Tierra del Fuego, San Juan, San Luis, Tucumán, Chaco, Córdoba, Corrientes, Santa Fe, Chubut y La Pampa, entre otras.

Trabajadores de la Seguridad Privada de Neuquén, Santa Cruz y San Luis. El sindicato se creó en 2003, se crea en la provincia de Neuquén, replicándose al año siguiente en la de Santa Cruz y en 2008 en la de San Luis.

Trabajadores de Empresas Tercerizadas de Edesur. En 2009 se desarrollaron diversos conflictos en empresas tercerizadas que prestan servicios en esta empresa de electricidad, ante la afiliación de un grupo de trabajadores a FETERA. Ello actuó como disparador para la constitución de una agrupación a través de la cual los trabajadores iniciaron una campaña de difusión y protestas, que

culminó en la reincorporación de los trabajadores cesantes, y en nuevas afiliaciones

Tareferos de la Yerba de Misiones. El Sindicato de Tareferos, Trabajadores Temporarios y Desocupados se creó en 2009, luego de una serie de conflictos originados en reclamos salariales y en el pedido de mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

Repositores de Supermercados de Mar del Plata, Bahía Blanca y Neuquén. En 2001 se conformó una agrupación de repositores externos dentro del Sindicato de Empleados de Comercio, que cuenta con personería gremial. Luego de una serie de impugnaciones a las listas, amenazas y actos discriminatorios, en 2002 este grupo de trabajadores decidió conformar el Sindicato de Repositores Externos y Merchandising (SIPREM-CTA), que desde entonces lleva adelante numerosos reclamos por las condiciones de trabajo de los trabajadores de la actividad. En esta misma actividad, en 2009 se conformaron organizaciones sindicales en la provincia de Neuquén y en la Ciudad de Bahía Blanca y Punta Alta.

Petroleros de Río Cuarto-Córdoba. La Asociación Gremial de Trabajadores del Petróleo y Afines de la Provincia de Córdoba (AGTPC) fue constituida en 2009, con adhesión a FeTERA) y a la CTA.

V. Conclusión: la libertad sindical de organización que potencia la acción sindical

Hemos advertido sobre los límites que un sistema legal de organización de las estructuras sindicales, en especial a través del recurso de "sindicato único", determina sobre la acción sindical y como, a la postre, esto revierte en una pérdida creciente de representatividad e implantación en un lugar prevalente para la misma: los lugares de trabajo.

A la vez, como una reacción a ello, y ante una evidente inadecuación de aquellas formas organizativas a los cambios en la estructura ocupacional y en la organización empresaria, nuevos colectivos comienzan a pugnar por su reconocimiento y por garantías para su desarrollo.

Un sistema que cobija sólo a un sindicato por ámbito de representación y que, además, prefigura a determinadas formas organizativas por sobre otras, se vuelve refractario a sus propias transformaciones.

Cuando dicho sistema, de naturaleza legal y por tanto de intervencionismo estatal lesiona la autonomía sindical controvierte el principio de libertad sindical plasmado en el Convenio 87 OIT. Ello determina que en regímenes constitucionales, como el argentino, en que la norma internacional prevalece sobre la legislación interna, los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT sobre la ley sindical argentina se vuelvan exigibles por su recepción por los órganos judiciales, en especial, los de máxima instancia.

La CTA, desde sus orígenes, ha afirmado su carácter autónomo y basado su accionar en reconocer y reflejar, organizativamente, los cambios operados en especial en la década de los `90 en nuestro país. Como estrategia, y en tanto el régimen legal inhibía, y aún condiciona, su desarrollo denunció la señalada incompatibilidad normativa y, fundamentalmente, cuanto de ello limitaba la acción sindical y como se había perdido representación en vastos sectores de actividad.

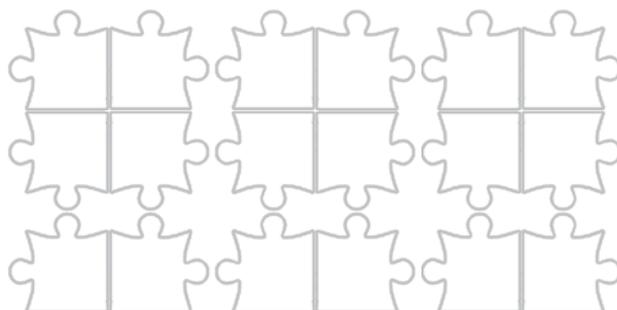
La doble, y a la larga recíproca, acción en la OIT y en los tribunales locales produjo

efectos notorios en el sistema que, aún resistiendo ciegamente, no puede ya negar las consecuencias que, en materia de representación en los lugares de trabajo o de garantías para la actividad de todos los sindicatos los fallos judiciales han dispuesto.

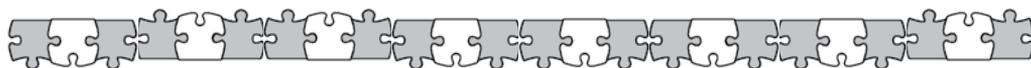
Estas sentencias y otras de la Justicia ordinaria -especialmente referidas a discriminación de activistas- no hacen más que reflejar el surgimiento de representaciones genuinas que están gestando otro modo de organización más acorde con las necesidades de los trabajadores.

La enumeración efectuada de colectivos que en fecha reciente han ido constituyendo nuevos tipos de representación son evidencia de un proceso de autoreforma y de búsqueda de eficacia de la acción sindical asentada sobre bases que atienden la dinámica de nuestras sociedades y del sistema productivo.

Como siempre en la historia, son los propios trabajadores los que construyen sus propios instrumentos de lucha, de autotutela y emancipación.



A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E A ESTRATÉGIA DA CUT DE ENFRENTAMENTO A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO



CUT, Central Única dos Trabalhadores, Brasil¹

Denisse Motta Dau, Secretária de relações de trabalho y dirigente de SINDSAÚDE SP - Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de SP

I. Introdução

Mais que um tema conjuntural, o combate à precarização do trabalho está relacionado com a própria natureza da atividade sindical que, no caso da Central Única dos Trabalhadores (CUT), está consubstanciada no compromisso de defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora, propósito que há 26 anos deu origem à Central.

Assim, desde o final dos anos de 1980, os processos de reestruturação produtiva e suas repercussões na organização sindical, no emprego, nos salários, no ritmo de trabalho, nas medidas de proteção à saúde e nas demais condições de trabalho têm sido objeto de reflexão e de deliberações da CUT em seus principais fóruns e instâncias decisórias, com vistas à definição de diretrizes e estratégias para assegurar não só a preservação de direitos historicamente conquistados, como a sua ampliação.

É neste contexto que se inserem as lutas contra a terceirização, fenômeno que nas últimas décadas cresceu descontroladamente nos setores público e privado e nos mais diferentes campos (indústria, agricultura, comércio, serviços), resultando no recrudescimento de práticas de gestão do trabalho discriminatórias, no rebaixamento de direitos e de condições de trabalho, na maior fragmentação e heterogeneidade da classe trabalhadora.

Entre 1990 e 2003, a CUT focou sua ação basicamente no posicionamento contrário à terceirização. Neste período, a estratégia em grande medida concentrou-se em realizar denúncias e ações de resistência em relação aos processos de terceirização. Apesar do êxito de algumas experiências de enfrentamento da terceirização em determinados ramos e sindicatos, o processo da terceirização continuou avançando em todos os setores produtivos.

Assim, se é válido valorizar as campanhas sindicais de enfrentamento realizadas no período, é preciso fazer também uma espécie de balanço crítico, para que haja novos avanços. Foram poucos os sindicatos que buscaram associar a resistência às terceirizações com inovações no campo dos acordos e convenções coletivas, delimitando e restringindo o processo por meio também da negociação. Outro problema é que não se verificou uma forte pressão para a elaboração e aprovação de uma lei de regulação da terceirização. O Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, embora importante, está muito longe de ser suficiente para impedir o processo de precarização do trabalho. Sem contar ainda que uma parte do judiciário parece ter aceitado o discurso empresarial da terceirização como ferramenta de modernização das empresas.



¹ A expressão “terceirização à brasileira” foi usada por FARIA (1994) para problematizar as características da prática empresarial brasileira e o uso da terceirização como artifício para precarizar as relações de trabalho.

Diante deste quadro, a Central constituiu, em 2004, um Grupo de Trabalho, coordenado pela Secretaria Nacional de Organização, com a tarefa de elaborar propostas em três frentes de combate à terceirização: a organização dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados; a discussão de cláusulas de acordo a serem negociadas com as representações empresariais nos diferentes ramos de atividade; a elaboração de um conjunto de diretrizes para a construção de um projeto de lei que efetivamente possibilite uma regulamentação da terceirização no Brasil.

Tomando como ponto de partida uma breve contextualização da expansão da terceirização no Brasil, este artigo busca sistematizar o acúmulo produzido pela CUT no período mais recente, sobretudo no tocante à regulamentação das relações de trabalho, tema que envolve a intervenção sindical no âmbito legislativo pela definição de um marco regulatório geral e o reforço do papel político dos sindicatos no processo de organização, de representação e de negociação coletiva – que são os elementos da estratégia da CUT.

Ao apresentar um olhar sindical sobre o fenômeno da terceirização espera-se reafirmar o movimento sindical como sujeito político. Mais do que isso: busca-se, principalmente, contribuir para vislumbrar alternativas que visem resgatar a centralidade do papel social do trabalho, dimensão duramente negada pelos processos de terceirização.

II. A expansão da terceirização no Brasil

Embora a terceirização seja uma realidade do capitalismo desde a Revolução Industrial na Inglaterra (século XVIII), a terceirização no Brasil, como prática econômica e gerencial corrente nas empresas e organizações em geral, expande-se de fato a partir dos anos de 1990. Este foi o período do avanço do projeto neoliberal no País, que levou à abertura econômica veloz e indiscriminada e ao aumento da competição entre as empresas, concomitantemente ao desmonte da regulação do trabalho e das políticas públicas.

Neste contexto, a terceirização deixou de ser uma prática acessória ou complementar - até então voltada principalmente para as atividades consideradas de apoio (segurança, asseio e conservação, etc.) - e passou a ser um elemento central das estratégias empresariais em todos os setores produtivos, largamente utilizada nas atividades principais das empresas, também denominado atividades-fim. A redução de custos e a maior flexibilidade da gestão da força de trabalho em termos de contratação e demissão têm sido os principais objetivos perseguidos pelas empresas, o que para a classe trabalhadora tem significado redução de direitos, maior instabilidade e condições de trabalho, de modo geral, adversas.

II.1. Terceirização no setor privado

A terceirização tem sido apontada pelo empresariado como uma das maiores “inovações organizacionais”. Inúmeras empresas brasileiras passaram a concentrar suas atividades no seu “core business”, isto é, no seu núcleo de

negócios, nas suas atividades principais. Assim, as empresas buscaram terceirizar tudo o mais que fosse possível.

Os empresários enfatizam com frequência os ganhos da especialização das empresas. Consultores apontam o “outsourcing” (que significa terceirização, em inglês) como o caminho para a modernidade. Sublinham também a suposta vantagem que a terceirização traz na transformação de custos fixos em custos variáveis. Desta forma, se o faturamento da empresa tomadora cresce, compra-se mais o serviço terceirizado; se o faturamento cai, reduzem-se os pedidos do serviço, com a ausência de rescisões e multas trabalhistas.

Na prática, a realidade tem demonstrado que a “terceirização à brasileira” guarda pouca relação com o modelo japonês, defendido no plano político-discursivo pelos empresários como expressão de modernidade¹. Longe de promover relação de parceria, de especialização, de aperfeiçoamento da qualidade – alguns conceitos que orientaram a reorganização da produção e do trabalho no





Japão após a 2ª. Guerra Mundial - a prática empresarial brasileira no que se refere à terceirização tem servido quase tão-somente para reduzir custos.

Os constantes recalls da indústria automobilística, extravios de cheques e documentos no setor bancário, a queda na qualidade nos serviços como os de energia elétrica, telefonia e outros tantos problemas enfrentados pelos consumidores somam-se às inúmeras reclamações trabalhistas. Tratam-se de indicadores bastante consistentes de que a propalada eficácia, especialização e qualidade são bastante questionáveis, levando a crer que a defesa da “modernidade” tem sido mera retórica para legitimar um novo padrão de produção que tem como núcleo a flexibilização e a precarização do trabalho.

Em que pesem diferenças culturais, sociais e econômicas, há pontos comuns associados ao novo padrão de produção que podem ser destacados na realidade japonesa e brasileira: a exigência de um novo trabalhador, polivalente, intercambiável, descartável a qualquer tempo (daí a defesa de contratos flexíveis e a desvinculação de organizações sindicais fortes). Outro ponto comum é a intensificação do uso da força de trabalho, levando, inclusive à morte por exaustão. Este é um dos lados perversos, encobertos, da chamada “modernidade”.

II.2. Terceirização no serviço público

O modismo gerencial da terceirização atingiu também o setor público. No dia-a-dia, os jornais estampam as mais distintas terceirizações na esfera pública: “Prefeitura terceiriza zona azul”; “Governo paulista quer terceirizar parques”; “Secretário propõe terceirizar o Detran”; “Brasil já tem prisões com administração terceirizada”; “Cobrança da dívida ativa poderá ser terceirizada no município”; “Estado inaugura hospitais terceirizados”; “Terceirizadas dão calote no governo federal”; “Empresa terceirizada atua em nome de laranjas no Senado”.

Parte do processo de terceirização no setor público tem sido realizada por meio do

repasso de atividades antes realizadas pelo Estado para organizações não estatais, estruturadas na forma de associações civis sem fins lucrativos, como é o caso das Organizações Sociais (OS – Lei Federal nº 9637/1998), ou das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP- Lei 9790/1999). A prestação de serviços destas últimas pode ocorrer em áreas como assistência social, cultura, saúde, educação, entre outras.

Outro mecanismo que vem sendo adotado no setor público são as fundações estatais de direito privado, proposta que o governo federal está buscando regulamentar por meio do Projeto de Lei Complementar número 92/2007, com vistas à ampliação de terceirização da gestão nas áreas mencionadas acima, em especial na área da saúde.

Em que pese o reconhecimento da necessidade de uma ampla discussão quanto ao papel do Estado, os serviços por ele prestados e o aprimoramento da gestão das políticas públicas, a CUT é contrária ao projeto de lei de fundações estatais de direito privado. Dentre outros aspectos, trata-se de áreas que devem ser vistas, conforme a Constituição Federal, como direitos universais e inalienáveis, sendo sua garantia um dever do Estado. O setor privado pode ter uma concessão pública do governo, mas não de caráter “concorrencial” com o Estado. Além disso, o projeto interrompe a consolidação do – Sistema Único de Saúde (SUS) – e entra com confronto com seus princípios fundamentais em especial o controle social; abdica da perspectiva de construção de uma carreira única para os profissionais da saúde.

Sob um ponto de vista mais geral, cabe destacar que o avanço da terceirização no setor público no Brasil também se insere no quadro das reformas neoliberais aprofundada nos anos 1990, e está relacionada, sobretudo, com a modificação e redimensionamento do próprio papel do Estado. Tal como no setor privado, o argumento recorrente também é o da modernização, flexibilidade e agilidade, com forte componente ideológico que associa os serviços públicos a uma imagem de ineficiência para legitimar a lógica privatista.

III. A terceirização e suas conseqüências para os trabalhadores

É comum ler e ouvir pronunciamentos de empresários e consultores defendendo que a terceirização é geradora de empregos. Segundo este argumento, para cada emprego destruído em uma grande empresa, três ou mais empregos seriam gerados em médias e pequenas empresas. Nada mais falso que este argumento. A terceirização é destruidora de empregos. Quando uma empresa se desverticaliza, ou seja, terceiriza atividades e serviços, ela o faz para empresas cujo conteúdo do acordo coletivo (jornada diária, semanal, horas extras) é negociado em condições inferiores ao da grande empresa. Pior ainda: em muitas destas médias e pequenas empresas praticamente não existe o controle da jornada de trabalho. A intensificação do trabalho por meio do uso de horas-extras é praticamente a regra, portanto a terceirização não gera novos postos de trabalho.

Acrescente-se ainda que a perda de qualidade dos postos de trabalho é evidente. Um posto de trabalho perdido em uma grande empresa tem renda, benefícios e condições de trabalho superiores ao das pequenas empresas.

Além da eliminação de empregos, a terceirização é também geradora de precarização do trabalho, em que pese todo o discurso empresarial que apregoa a terceirização como uma técnica “moderna” de gestão, sob o argumento de que gera aumento da especialização e qualidade dos serviços.

A precarização envolve, entre outros aspectos: a redução dos salários e benefícios; o trabalho sem registro em carteira; o incremento de jornada; a redução de postos de trabalho; a ausência de responsabilidade solidária da empresa contratante; a quebra de solidariedade entre os trabalhadores, entre tantos outros efeitos.

É comum que os atos de terceirização aconteçam sem qualquer informação e negociação prévia com as representações sindicais. O resultado tem sido a geração de vários problemas de natureza trabalhista, envolvendo empresas tomadoras de serviços, empresas prestadoras

de serviços e trabalhadores terceirizados. Este campo tem sido propício a atos jurídicos ilícitos, como a falta de reconhecimento de vínculo trabalhista e a constituição de pessoas jurídicas de “uma pessoa só” (PJs).

Os efeitos da terceirização nas condições de trabalho – e, portanto, na saúde – é, em todo o mundo, uma das maiores preocupações do movimento sindical. A terceirização, freqüentemente, resulta em intensificação do trabalho e no incremento de situações de risco, elevando a ocorrência de acidentes e doenças. Dois exemplos ajudam a ilustrar a gravidade do problema. No setor de energia elétrica a terceirização tem levado vários trabalhadores terceirizados à morte por choques de alta tensão, em função de jornadas de trabalho excessivas, treinamentos inadequados oferecidos pelas empreiteiras e descumprimento das medidas de proteção individuais e coletivas por parte das empresas contratantes e contratadas.

Na Petrobrás, o número de acidentes fatais entre os terceirizados também é bastante elevado. Nos últimos dez anos cerca de duas centenas de trabalhadores morreram em acidentes de trabalho, sendo que destes mais de 85% eram terceirizados. Dados da fiscalização do trabalho apontam que de cinco mortes causadas pelo trabalho, quatro acontecem em empresas terceirizadas.

Não é em busca de vantagens e privilégios – como dizem alguns empresários – que os trabalhadores têm movido milhares de ações trabalhistas em busca dos seus direitos. Existem hoje no país, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, mais de 9 mil processos de pessoas que muitas vezes não conseguem receber sequer salários das prestadoras de serviço, tampouco outros direitos básicos como, por exemplo, a proteção da vida e da saúde. Se considerarmos, ainda de acordo com o TST, que chegam à Corte Suprema menos de 10% de todas as ações ajuizadas por trabalhadores no país e, ainda, que muitas pessoas nem chegam a buscar seus direitos, temos uma idéia do tamanho do problema da precarização das relações de trabalho no Brasil.



IV. A regulamentação da terceirização no Brasil

IV.1 O Enunciado nº 331 do TST

Um dos maiores problemas para os trabalhadores reside justamente na inexistência de uma legislação específica que regule a terceirização no Brasil. A única salvaguarda legal que os trabalhadores têm hoje é o Enunciado nº 331 do TST, que estabelece a ilegalidade da contratação de mão-de-obra por empresa interposta, à exceção do trabalho temporário. Os serviços de vigilância, conservação e limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa tomadora podem ser terceirizados, desde que não se configure a pessoalidade e a subordinação.

Apesar de decisões importantes consubstanciadas no Enunciado, ele tem sido insuficiente como mecanismo regulador dos processos de terceirização, que continua sendo utilizada, em escala crescente, nas atividades principais das empresas, encobrendo relações de emprego, rebaixando direitos e precarizando as relações de trabalho. Ou seja, na prática, o Enunciado tem sido referência para julgar a terceirização ilícita como fato consumado, ao invés de impedi-la.

Cabe observar que aspectos importantes das relações de trabalho nos atos de terceirização, como é o caso dos direitos iguais entre trabalhadores diretos e terceirizados e das condições de saúde e segurança não são abordados no Enunciado. Também não prevê a responsabilidade solidária da tomadora, apenas a responsabilidade subsidiária. Em termos processuais, isto traz grandes dificuldades para o trabalhador. Além disso, só atinge as relações jurídicas das pessoas que ingressarem com ação. Ela não tem efeito vinculante (cada juiz pode ter uma decisão diferente do que prevê a Súmula). De resto, ela deixa a cargo exclusivamente da Justiça a definição da atividade-fim, o que permite a geração de decisões diferentes de acordo com a visão de cada juiz.

Em que pese a existência da referida “trava” posta à terceirização na atividade-fim, não é demais lembrar que o Enunciado representou uma flexibilização do Enunciado nº 256, do TST, de

1986, na medida em que este último proibia a contratação de terceiros por empresa interposta mesmo na atividade-meio, à exceção de trabalho temporário e de serviço de vigilância. Salvo estes casos, haveria o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

De todo modo, é importante sublinhar que a intervenção institucional, por meio do judiciário e de outras instâncias, é de suma importância, dentre outros aspectos, por resgatar e fortalecer papel regulatório do Estado, principal alvo das estratégias neoliberais de flexibilização das relações de trabalho, responsáveis pela desregulamentação do mercado de trabalho.

IV.2 O debate da regulamentação no Congresso Nacional

Embora vários projetos de lei tratem de temas específicos relacionados com a terceirização (responsabilidade solidária, conta caução para direitos trabalhistas, etc) três projetos visam, sob perspectivas diferentes, a regulamentação da terceirização sob um ponto de vista mais geral:

1) o Projeto de Lei nº 4302/1998 encaminhado ao Congresso por Fernando Henrique Cardoso (PSDB-SP), à época presidente da República, com a proposta de flexibilizar a Lei nº 6019/1974 sobre o trabalho temporário e de regulamentar a intermediação de mão-de-obra por meio de empresas prestadoras de serviço nos processos de terceirização;

2) o Projeto de Lei nº 4330/2004, do deputado Sandro Mabel (PR-GO) que mantém as linhas mestras do Projeto de Lei nº 4302/1998, porém, ao invés do trabalho temporário, este Projeto propõe de forma direta a regulamentação das relações contratuais que envolvem a terceirização, visando a sua ampliação e a eliminação de “riscos” de reclamação trabalhista;

3) o Projeto de Lei nº 1621/2007, elaborado pela CUT e apresentado ao Congresso pelo deputado federal Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho (PT-SP), que visa regulamentar as relações de trabalho nos processos de terceirização, com vistas à sua restrição e ao combate à precarização do trabalho.



Podemos considerar o momento atual um marco em relação ao tema da terceirização, uma vez que trabalhadores e empresários, por motivos distintos, estão disputando no Congresso Nacional uma legislação específica. Esta estratégia não figurava na agenda política ao longo da década de 1990, quando a posição majoritária do empresariado era contrária a qualquer forma de regulamentação da terceirização e a ação do movimento sindical era basicamente de denúncia e resistência. Se, a ausência de regulamentação já não interessa ao empresariado por estar gerando passivo trabalhista, é bem menos interessante aos trabalhadores, que são as maiores vítimas da degradação quase generalizada que se estabeleceu no mercado de trabalho.

Em que pese os compromissos do Governo Lula com as reivindicações dos trabalhadores, a pressão no Congresso Nacional pela aprovação de uma regulamentação segundo as premissas empresariais tem sido bastante acirrada, conforme comentamos a seguir.

IV.3 - Características dos projetos de lei em tramitação

O Projeto de Lei nº 4302/1998 foi apresentado no contexto das reformas neoliberais de privatizações e de flexibilização das relações de trabalho empreendidas por Fernando Henrique Cardoso. Com contornos de uma reforma trabalhista, este projeto propõe a regulamentação da terceirização por meio de alterações na lei nº 6019/1978, sobre o trabalho temporário, ampliando-o e regulamentando a atuação de empresas prestadoras de serviço nos âmbitos público e privado, rural e urbano.

A referida lei, ainda em vigor, permite a utilização da contratação temporária por, no máximo, 90 dias, e tão-somente nos casos de necessidade transitória de substituição de empregado regular como, por exemplo, em virtude de férias, licenças médicas e outros afastamentos, ou, ainda, no caso de aumento extraordinário da produção. Por ser um contrato por prazo determinado, não prevê verbas rescisórias indenizatórias como

a multa de 40% sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e indenização de aviso-prévio, bem como outras garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a regulamentação da jornada noturna, o adicional de periculosidade, a proteção ao menor, a proteção à mulher, etc.

O projeto de lei nº 4302/1998 propõe a ampliação do trabalho de 90 para 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias ou prazo ainda maior estabelecido por meio da negociação coletiva envolvendo o sindicato dos trabalhadores de abrangência da empresa prestadora de serviço, em geral entidades frágeis e pouco representativas. Na prática o projeto muda o conceito de trabalho temporário, isto é, ele deixa de ser previsto para atender situações excepcionais de substituição transitória de pessoal ou do trabalho temporário e estabelece como paradigma de contratação um padrão baixado de direitos.

Durante a sua tramitação o PL nº 4302/1998 sofreu diversas emendas, sendo a última versão a aprovada pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) em 2008 que, basicamente, reiterou o substitutivo (PL 4302-C) aprovado pelo Senado Federal em 2001, cujo conteúdo estabelece condições ainda mais favoráveis aos empresários. Igualdade de remuneração, jornada e demais direitos segundo acordo ou convenção coletiva da categoria preponderante e responsabilidade solidária da contratante pelas obrigações trabalhistas, constantes nas emendas apresentadas pelo então deputado Jair

Meneguelli à versão da Câmara Federal, foram alguns dos itens suprimidos pelo Senado, além da definição expressa de ausência de vínculo empregatício com a empresa contratante e o estabelecimento de anistia às infratoras.

Cabe destacar que, conforme a Mensagem Presidencial nº 389/ 2003, o referido projeto deveria ter sido retirado da pauta do Congresso Nacional no início do primeiro mandato do governo Lula, quando, a pedido das Centrais Sindicais, este tema foi remetido ao Fórum Nacional do Trabalho para discussão e negociação de uma proposta tripartite. Esta negociação acabou não se concreti-





zando, tampouco a votação da mensagem presidencial oficializando a retirada.

Sob uma nova roupagem a regulamentação da terceirização voltou à pauta do Congresso por meio do Projeto de Lei nº 4330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel (PR-GO), que havia sido relator do PL nº 4302/1998. Ao contrário da iniciativa anterior que tinha como artifício o trabalho temporário, o PL nº 4330/2004 propõe de forma direta a regulamentação da terceirização.

Mantendo as linhas mestras do projeto anterior, o PL nº 4330/2004 admite a quarteirização; impõe barreiras a qualquer possibilidade de vínculo empregatício com as empresas tomadoras de serviços, o que é uma agressão às regras impostas pela CLT; anistia as empresas de qualquer responsabilidade por terceirizações irregulares anteriores à lei, institucionalizando e legitimando a precarização do trabalho e os graves problemas por ela gerados. Propõe, ainda, regulamentar as terceirizações no setor público, sendo que a terceirização nesta área deveria ser objeto de regulamentação específica.

Porém, ao retomar a tramitação do PL nº 4302/1998 de FHC, em 2008, o deputado Sandro Mabel emitiu novamente um parecer favorável, recomendando sua aprovação. Atualmente, este tem sido o principal projeto em torno do qual os segmentos empresariais representados no Congresso Nacional estão se aglutinando.

É importante observar que os dois projetos em questão - PL nº 4302/1998 e PL nº 4330/2004 - liberam a terceirização em qualquer parte da atividade, seja ela fim ou meio, inerente ou acessória. Isto acaba por jogar por terra as limitações impostas pelo Enunciado nº 331 que, conforme vimos, proíbe a terceirização na atividade-fim. O estabelecimento de um novo marco jurídico, em substituição ao Enunciado nº 331 é um dos principais objetivos empresariais, a fim de livrar as empresas dos milhares de processos judiciais movidos pelos trabalhadores.

Se aprovados, os projetos em questão vão, na verdade, institucionalizar e legitimar a precarização, colidindo com o próprio significado do papel social do trabalho expresso na Constituição Federal e com as diretrizes do Trabalho Decente propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

V. A proposta da cut de projeto de lei e a intervenção no âmbito legislativo

Fruto de um intenso debate em um Grupo de Trabalho envolvendo vários ramos de atividade representados pela Central², a proposta de projeto de lei elaborada pela CUT foi encampada pelo deputado Vicente Paulo da Silva, (Vicentinho PT-SP) no Projeto de Lei sob o nº 1621/2007 (veja proposta completa anexa).

O projeto de lei da CUT visa regulamentar a terceirização somente nas empresas privadas e sociedades de economia mista. Embora o Estado seja um dos grandes contratantes de serviços terceirizados, a sua regulação segue normas e mecanismos de regulação específicos da esfera pública.

Compreendendo o processo de trabalho como um conjunto de operações interdependentes, o PL nº 1621/2007 propõe a proibição da terceirização na atividade-fim e o estabelecimento de igualdade de condições e de direitos quando, porventura, áreas consideradas de apoio sejam terceirizadas. Neste caso, deverá ser estabelecido um processo de negociação entre a empresa e as representações dos trabalhadores, com vistas a preservar o nível de emprego e garantir boas condições de trabalho aos empregados diretos e terceiros. O direito à informação prévia é um requisito básico não só para este processo, como para construção de relações de trabalho mais democráticas.

Outro aspecto importante do projeto é a responsabilidade solidária da empresa contratante pelos direitos trabalhistas e previdenciários. Os trabalhadores não podem continuar sendo submetidos a condições de trabalho degradantes. Tampouco devem

² Participam regularmente do GT Terceirização as seguintes confederações e federações: CNQ – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico; CONTRACS – Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços; CONTRAF – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro; FNU – Federação Nacional dos Urbanitários; CONTICOM – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeira; FENADADOS – Federação Nacional dos Trabalhadores em Processamento de Dados; FITTEL – Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações; CNTSS – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social; CNTV – Confederação Nacional dos Trabalhadores Vigilantes e CNM – Confederação Nacional dos Metalúrgicos.

ser penalizados no caso de falências e até mesmo de contratos fraudulentos. Em tempos da propalada “Responsabilidade Social” é, no mínimo, incongruente que a redução de custos e o aumento de competitividade se dêem por meio de uma lógica predatória de exploração do trabalho.

O projeto prevê, ainda, a exigência pela empresa tomadora dos serviços de documentação que comprove a capacidade das prestadoras de serviços de honrar as obrigações trabalhistas; garantia aos terceiros de condições de saúde e segurança idênticas de medidas de proteção à saúde dos trabalhadores às dos empregados da empresa tomadora; a proibição da contratação de empresas (inclusive cooperativas) constituídas com a finalidade exclusiva de fornecer mão-de-obra; a instituição de vínculo trabalhista, sempre que estiverem presentes os elementos que caracterizam uma relação de emprego (subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade).

Ainda no que tange à regulamentação da terceirização, a CUT vem envidando esforços pelo estabelecimento de espaços de negociação com diferentes segmentos da sociedade brasileira.

Com este espírito a CUT participou ativamente do espaço instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Relações de Trabalho, para a formulação de uma proposta alternativa frente à polarização dos projetos em tramitação no Congresso Nacional. A expectativa inicial era de que fosse construída de forma tripartite uma proposta de consenso, que seria apresentada pelo Poder Executivo ao parlamento, processo este não concluído.

A condução dos trabalhos por parte do MTE não se deu com base no chamado diálogo social, que caracteriza o tripartismo e sim por consultas individuais aos atores envolvidos e na apresentação de uma proposta elaborada unilateralmente pelo governo. Esta proposta não incorporou as premissas defendidas pelas Centrais Sindicais, que eram: 1) o direito à informação e negociação prévia; 2) a proibição da terceirização na atividade-fim;

3) a responsabilidade solidária da empresa contratante pelos direitos trabalhistas e previdenciários; 4) a igualdade de direitos e de condições de trabalho. A penalização das infratoras foi a única premissa defendida pelas Centrais incorporada na proposta do governo. Estes pontos também nortearam outras ações envolvendo o conjunto das centrais que trataram deste tema, como a V Marcha dos Trabalhadores, mobilização realizada em Brasília em torno de pautas de interesse dos trabalhadores tratadas no âmbito dos três poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário.

V.1 Organização e Representação dos Trabalhadores e Negociação Coletiva: pontos essenciais da estratégia da CUT

A desigualdade de direitos contratuais e políticas de gestão discriminatórias que estabelecem, num mesmo local de trabalho, condições diferenciadas para trabalhadores diretos e terceirizados são aspectos que têm repercutido de forma importante na identidade da classe trabalhadora. Estes acabam não se reconhecendo como integrantes de um coletivo, como parte de uma mesma classe. Isto enfraquece a formação de laços de solidariedade e a própria capacidade de organização dos trabalhadores.

Mais que uma questão de formalidade ou de corporativismo, a organização e representação dos trabalhadores remete à esfera política, no sentido de assegurar um campo mais favorável de forças que possibilite aos trabalhadores se anteciparem diante dos problemas permitindo a preservação dos postos de trabalho, a igualdade de condições e de direitos e a coibição da exploração predatória do trabalho - prática que têm caracterizado a maioria dos processos de terceirização nos vários segmentos econômicos. A unidade de classe e a presença de sindicatos fortes e representativos são condições básicas para instituir um novo padrão civilizatório nas relações de trabalho, capaz de reverter o verdadeiro “salve-se quem puder” em que se transformou o mercado de trabalho nas últimas décadas.





Esta é uma das razões pelas quais a CUT defende a implantação de uma nova estrutura sindical no Brasil, que dificulte a fundação de sindicatos cartoriais, pouco representativos, que sobrevivem de taxas cobradas compulsoriamente dos trabalhadores. O fim do imposto sindical e a implantação de uma contribuição definida livremente pelos trabalhadores em assembléia são elementos-chave para consolidar efetivamente um “Novo Sindicalismo” no país, pautado na liberdade e autonomia sindical e na organização de sindicatos fortes, representativos, estruturados e organizados a partir dos locais de trabalho e por ramo de atividade.

Driblando os entraves da estrutura oficial, alguns sindicatos filiados à Central já representam politicamente trabalhadores terceirizados, negociam e celebram acordos coletivos. A busca de igualdade de condições de trabalho remuneração e benefícios; alterações nos estatutos dos sindicatos para incluir a representação de trabalhadores terceirizados; o acesso aos trabalhadores terceirizados aos serviços oferecidos pelos sindicatos; a unificação das ações nos locais de trabalho por meio do aproveitamento de espaços de representação já constituídos como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Comissões de Trabalhadores, Comissões de Negociação de Participação nos Lucros e Resultados e outras são algumas diretrizes para estratégias de representação a partir dos locais de trabalho.

Sob o mote Precarizar Não! a CUT lançou durante a sua 12ª Plenária Nacional, em 2008, uma Campanha de Combate à Terceirização, inserida sob um ponto de vista mais amplo, no contexto das lutas gerais da Central pela preservação e ampliação dos direitos. Ainda em andamento, a Campanha conta com várias peças, dentre elas, um cartaz reforçando a idéia da igualdade de direitos e uma cartilha de subsídios para o debate e ação sindical de dirigentes e militantes, estruturada sob forma de perguntas e respostas. Os objetivos desta Campanha é de favorecer o diálogo com os trabalhadores a partir dos locais de trabalho; fortalecer

a organização e representação sindical e os processos de negociação coletiva, dimensões complementares e intrínsecas do trabalho sindical.

Outra peça da Campanha é a atualização do debate teórico e sindical proposto neste livro, organizado com o intuito de sistematizar o acúmulo produzido e, sobretudo, ampliar o diálogo com a sociedade.

V.2 - A Negociação Coletiva

A negociação coletiva é um dos principais caminhos que o movimento sindical tem para institucionalizar direitos e para reverter a precarização das relações de trabalho. Trata-se de um grande desafio, especialmente quando se considera que se delineou em 2008 um cenário de crise e que, historicamente, variações no cenário macroeconômico acabam resultando em reestruturação dos processos produtivos e de trabalho, com repercussões importantes nos níveis de emprego e no poder de negociação dos sindicatos.

A estratégia da CUT prevê a elaboração de orientações gerais e sugestões de cláusulas-padrão para a negociação da terceirização nos ramos de atividade representados pela Central, tendo como base as mesmas diretrizes para a regulamentação defendidas no âmbito legislativo, especialmente, o direito à informação prévia e a igualdade de direitos e de condições de trabalho, visando impedir e conter os efeitos negativos da terceirização, como a diminuição dos níveis de emprego e a deterioração das condições de trabalho.

Além da formulação de uma cláusula-padrão, a estratégia da negociação coletiva da terceirização assemelha-se a do Contrato Coletivo Nacional de Trabalho por ramo. Isto é, o ideal é que a negociação coletiva da terceirização seja articulada em nível nacional, estadual e local, de tal forma que a negociação em nível da empresa seja precedida por acordos mais amplos, que estabeleçam parâmetros mais gerais. Este parece ser o formato ideal. Sabemos que ainda estamos longe dele, mas este é o rumo a ser seguido.

Exemplo de cláusula que pode compor as pautas de reivindicações sindicais

1. A empresa não adotará a terceirização como política permanente a ser seguida em seu modelo de gestão.

2. A empresa não realizará terceirização na atividade-fim.

3. Quando a empresa tiver planos de terceirização, ela se obrigará em informar previamente, analisar e negociar estes planos em conjunto com os membros do Sindicato e das Organizações dos Trabalhadores no Local de Trabalho (OLT), antes de qualquer assinatura de contratos com empresas fornecedoras.

4. Se, após as negociações entre empresa e sindicato / OLT, acordar-se quanto à possibilidade da terceirização, ficará assegurado que a empresa não o fará com substituição de seus funcionários contratados.

5. A empresa respeitará o direito de membros do Sindicato e da OLT em se reunir com os trabalhadores das empresas terceiras antes, durante e após a assinatura do contrato de fornecimento do serviço.

6. A empresa assegurará aos trabalhadores terceiros os mesmos padrões de remuneração, benefícios, jornada, saúde, ritmo de trabalho e segurança aos empregados terceiros que trabalharemos no interior de suas unidades.

VI. Conclusões

A realidade tem demonstrado que a expansão da terceirização sem negociação coletiva e sem qualquer possibilidade de controle por parte dos sindicatos tem resultado em prejuízos para os trabalhadores e, em alguma medida, para as próprias empresas em termos de padrões de qualidade e outros indicadores de desempenho.

Por si só o estabelecimento de um marco legal pode não reverter a precarização do trabalho. Ao contrário, a depender da perspectiva adotada, este marco pode aprofundar e institucionalizar um padrão de relação de trabalho perverso, que não só reduz direitos,

como degrada a própria dimensão humana, inerente ao trabalho. Ademais disso, a discussão de produção, produtividade, custos, etc assentada em um padrão de relações de trabalho que concebe os trabalhadores como meros recursos de produção, intercambiáveis e descartáveis a qualquer tempo, desumaniza a própria sociedade.

As premissas defendidas pela CUT para ação sindical e para a regulamentação da terceirização, baseada na proibição da terceirização na atividade-fim, na obrigatoriedade de informação e negociação prévia com os sindicatos e na responsabilidade solidária das empresas contratantes pelas obrigações trabalhistas visam, antes de tudo, instituir um novo padrão

civilizatório nas relações de trabalho, que possa efetivamente promover melhorias na qualidade de vida.

Embora a terceirização seja um fenômeno de difícil reversão no curto prazo, é fundamental que o movimento sindical e outros atores relevantes que atuam no campo do trabalho, tomem para si a tarefa de construir no presente o futuro e consigam reverter, assim, o ciclo de inserção precarizada que se estabeleceu no mercado de trabalho, especialmente neste momento em que a crise econômica, desencadeada em 2008, tende a servir de pretexto para uma maior flexibilização de direitos. A CUT vem mobilizando a militância e intervindo nos vários espaços das políticas públicas visando impedir este retrocesso.

Frente a este cenário, a CUT tem reafirmado sua ação sindical pela inclusão social, a distribuição de renda, a geração de mais e melhores empregos e a valorização do trabalho, como pilares fundamentais para a consolidação de um modelo de desenvolvimento voltado para os interesses do conjunto da sociedade, em especial dos trabalhadores(as), na qual se insere o combate de todas as formas de degradação do trabalho, dentre elas a terceirização.



Referências bibliográficas

CUT. Precarizar não! Campanha de combate à terceirização. São Paulo:

CUT, mar. 2009.

DAU, Denise Motta. Enfrentar a precarização do trabalho: por uma legislação de combate à terceirização. 7 fev. 2006a. Disponível em: <http://www.cut.org.br/organizacao/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=36>.

_____. Unir o sindicalismo para impedir a legitimação da precarização. 9 jul. 2006b. Disponível em: <http://www.cut.org.br/organizacao/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=36>

DIEESE. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. In: DIEESE. Relações e condições de trabalho no Brasil. São

Paulo: DIEESE, 2007. P. 73-148.

MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: MARTINS, Heloísa de Souza;

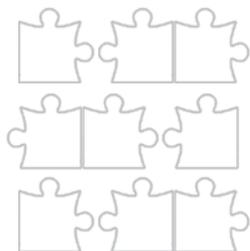
RAMALHO, José Ricardo (org.). Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec / Cedi Nets, 1994.

POCHMANN, Marcio. A superterceirização dos contratos de trabalho. Campinas: SINDEEPRES, abril 2007.

FARIA, Aparecido. Terceirização: um desafio para o movimento sindical.

In: In: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.).

Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec / Cedi Nets, 1994.



Anexo

1. Projeto de Lei da CUT para a regulamentação da terceirização nas empresas privadas e de economia mista

O texto que se segue foi elaborado pela CUT, por meio do GT Terceirização, coordenado pela Secretaria Nacional de Organização. Este texto transformou-se no Projeto e Lei 1621/2007 apresentado pelo Deputado Federal Vicente Paulo da Silva (PT-SP) em 2007.

PROJETO DE LEI Nº 1621 DE 2007 (Do Senhor Vicentinho)

Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. A presente Lei dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.

Art. 2º. Para fins de aplicação desta lei, consideram-se os seguintes conceitos de terceirização, tomadora e prestadora de serviços:

I – terceirização é a transferência da execução de serviços de uma pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista para outra pessoa jurídica de direito privado;

II – tomadora é a pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista que contrata serviços de outra pessoa jurídica prestadora;

III – prestadora é a pessoa jurídica de direito privado que exerce atividade especializada e que, assumindo o risco da atividade econômica, contrata, assalaria e comanda a prestação de serviços para uma tomadora.

Art. 3º. É proibida a terceirização da atividade-fim da empresa.

§ 1º – Entende-se por atividade fim, o conjunto de operações, diretas e indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada e se organiza em termos de processo de trabalho e núcleo de negócios.

§ 2º – Na atividade fim da empresa não será permitida a contratação de pessoa jurídica, devendo tais atividades serem realizadas somente por trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego.

Art. 4º. A empresa que pretenda terceirizar serviços informará ao sindicato respectivo da sua categoria profissional, com no mínimo seis meses de antecedência, sobre os projetos de terceirização.

§ Único. No ato de comunicação dos projetos, a empresa deverá fornecer ao sindicato da categoria profissional, dentre outras, as seguintes informações:

I – os motivos da terceirização;

II – os serviços que pretende terceirizar;



III – o número de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;

IV – a redução de custos pretendida;

V – os locais de prestação dos serviços;

VI – que prestadoras pretende contratar para executar os serviços, exceto empresas de economia mista, por terem regulamentação própria.

Art. 5º. No contrato de prestação de serviços firmado entre a tomadora e a prestadora deverá constar a especificação dos serviços a serem executados e seu prazo de duração.

Art. 6º. A tomadora deverá exigir da prestadora e manter sob sua guarda, para fins de controle e fiscalização, cópia dos seguintes documentos:

a) comprovação do Registro da prestadora na Junta Comercial;

b) comprovação do capital social integralizado da prestadora, suficiente para garantir a satisfação dos direitos e créditos trabalhistas, inclusive na rescisão;

c) comprovação de entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) pela prestadora;

d) Certidão Negativa de Débito Previdenciário (CND) pela prestadora;

e) comprovação da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação da prestadora;

f) inscrição da prestadora no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Secretaria da Receita Federal;

g) comprovação pela prestadora de regularidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) expedida pela Caixa Econômica Federal;

h) certidão negativa de infrações trabalhistas pela prestadora, expedida pelos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego;

i) acordo coletivo ou convenção coletiva.

Parágrafo Único: Os itens d, g e h deverão ser entregues mensalmente pela prestadora.

Art. 7º. Dependendo da natureza dos serviços contratados, a sua prestação poderá desenvolver-se nas instalações físicas da tomadora ou em outro local, respeitadas, em quaisquer das hipóteses, as seguintes exigências:

I – não haverá distinção de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e de segurança entre os empregados da tomadora e os empregados da prestadora que atuem nas instalações físicas da tomadora ou em outro local por ela determinado;

II – a tomadora será responsável em garantir aos empregados da prestadora, enquanto estes estiverem a seu serviço, os gastos com o deslocamento, bem como, com as acomodações destinadas ao trabalhador terceirizado deslocado do lugar onde iniciou a prestação do serviço;

III – é vedado à tomadora manter empregado em atividade diversa daquela para a qual foi contratado pela prestadora;

IV – os empregados da prestadora não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da tomadora;

V – a tomadora não poderá exigir a pessoalidade na prestação de serviços.

Art. 8º. É proibida a contratação de prestadoras constituídas com a finalidade de fornecer mão-de-obra, ressalvados os casos de trabalho temporário, serviços de vigilância e asseio e conservação.

Art. 9º. A tomadora é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato de prestação de serviços, inclusive nos casos de falência da prestadora.

§ 1º. A prestadora é obrigada a fornecer, mensalmente, à tomadora comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, bem como cópia das respectivas guias de recolhimento, devendo tais informações e documentos serem fornecidos pela prestadora ou tomadora aos sindicatos das categorias profissionais sempre que por eles solicitados.

§ 2º. A tomadora assegurará o pagamento imediato de salários, 13º salário, férias com o terço constitucional e recolhimento de FGTS, sempre que a prestadora deixar de cumprir estas obrigações com seus trabalhadores.

Art. 10. Haverá vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora, sempre que presentes os elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que caracterizam a relação de emprego -ressalvados os casos que exigem concurso público para a sua admissão, sem prejuízo do previsto no caput e § 1º do artigo 9º.

Art. 11. Será assegurado aos sindicatos das categorias profissionais representarem os empregados administrativa e judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto nesta Lei.

Art. 12. Será constituída Comissão formada por representantes das empresas prestadoras, contratadas e sindicatos de trabalhadores para acompanhamento dos contratos de prestação de serviços.

Art. 13. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita os infratores (tomador e prestador) ao pagamento de multa percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do contrato de terceirização em favor do trabalhador prejudicado, se movida por este Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

§ 1º. No caso de reincidência o valor percentual da multa será de 15% (quinze por cento).

§ 2º. No caso de ações coletivas movidas pelo Ministério Público do Trabalho, entidades sindicais ou em caso auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho, a multa será cobrada por trabalhador prejudicado e revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador.





Art. 14. Os contratos de prestação de serviços em vigor na data da vigência desta Lei terão o prazo de noventa dias, a contar de sua publicação, para se adequar às exigências nela contidas, exceto a estabelecida no artigo 4º.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

2. Novo Projeto de lei, 2010

Dispõe sobre os contratos de serviços terceirizados e as relações de trabalho deles decorrentes celebrados por pessoas de natureza jurídica de direito privado.

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de prestação de serviços terceirizados e as relações de trabalho deles decorrentes celebrados por pessoas de natureza jurídica de direito privado.

Parágrafo único. Serviços terceirizados são aqueles executados por uma empresa prestadora de serviços para uma empresa tomadora de serviços.

Art. 2º Ressalvadas as hipóteses previstas em lei, é vedada a contratação de serviços terceirizados na atividade fim da empresa tomadora de serviços.

Parágrafo único. Considera-se atividade fim da empresa tomadora de serviços as funções e tarefas empresariais e laborais que compõem a sua essência, e que definem o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico.

CAPÍTULO II – DOS CONTRATOS

Art. 3º Para a celebração dos contratos previstos nesta lei a empresa tomadora de serviços deverá, com antecedência mínima de cento e vinte dias, comunicar à entidade sindical representativa da sua categoria profissional preponderante:

- I – os motivos da terceirização;
- II – os serviços e atividades que pretende terceirizar;
- III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;
- IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e
- V – os locais da prestação dos serviços

Art. 4º Os contratos regulados por esta Lei deverão possuir cláusulas que contenham:

- I – a especificação dos serviços a ser executados;
- II – o prazo de vigência;
- III – o controle mensal, pela empresa tomadora de serviços, na forma definida no regulamento previsto no art. 13, do pagamento da remuneração aos empregados da empresa prestadora de serviços individualmente identificados, que participaram da execução dos serviços, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e de contribuição previdenciária;
- IV – a possibilidade de resolução do contrato, pela empresa tomadora de serviços, quando identificado o inadimplemento das obrigações previstas no inciso III;
- V – o local da prestação de serviços; e
- VI – padrão de saúde e segurança compatível

com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa.

Parágrafo único. Será nula a cláusula contratual que proíba ou imponha condição à contratação, pela tomadora de serviços, de empregados da empresa prestadora de serviços.

Art. 5º Integrarão os contratos os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços:

- I – registro como pessoa jurídica, na forma da lei;
- II – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda;
- III – alvará de localização e funcionamento;
- IV – comprovante de entrega da última Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS devida;
- V – Certidão Negativa de Débito - CND ou Certidão Positiva de Débitos com efeito Negativo - CPDEN, da Previdência Social;
- VI – Certificado de Regularidade do FGTS;
- VII – contrato social atualizado, com capital social integralizado considerado, pela empresa tomadora de serviços, compatível com a execução do serviço;
- VIII - certificado de capacitação do trabalhador, fornecido pela empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades em que se exijam, por conta de sua natureza, necessidade de treinamento específico;
- IX – certidão de infrações trabalhistas expedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego;
- X – certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO III – DA RESPONSABILIZAÇÃO E DEVERES

Art. 6º A empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato.

Art. 7º A empresa tomadora de serviços será responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços..

Art. 8º São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

- I – garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado.
- II – assegurar aos empregados da empresa presta-

dora de serviços, o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria

profissional preponderante da empresa tomadora de serviços e ao respectivo sindicato da categoria profissional da empresa prestadora de serviços a ocorrência de todo acidente em suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato.

IV - fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.

CAPÍTULO IV – DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Art. 9º É assegurada ao empregado da empresa prestadora de serviços a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços, desde que mais benéficos que o instrumento coletivo de sua categoria.

Parágrafo único. Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os empregados da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos empregados da empresa prestadora de serviços, deverá esta, complementá-la, por meio de abono, que integra a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

Art. 10 Configurar-se-á vínculo empregatício entre o empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços, quando:

- I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou
- II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos regidos por esta lei.

CAPÍTULO V – DAS SANÇÕES

Art. 11 O descumprimento das obrigações previstas no inciso I do art. 8º implica em multa administrativa, à empresa tomadora de serviços, na forma prevista no artigo 201 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º O descumprimento dos demais dispositivos desta lei implica em multa às partes contratantes, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador em situação irregular.

§ 2º Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, o valor da multa será dobrado.

§ 3º A cobrança dos valores previstos nos 1º e 2º iniciar-se-á sempre com o valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

CAPÍTULO VI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. O processo de fiscalização, de atuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 13. O Ministério do Trabalho e Emprego editará normas regulamentares necessárias à execução desta Lei, assim como instruções à fiscalização.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor em cento e oitenta dias da data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Este Projeto de Lei tem como objetivo a definição da terceirização, assegurando a dignidade no trabalho. Com base nas experiências vividas pelos trabalhadores e dirigentes sindicais, é que a Central Única dos Trabalhadores elaborou algumas premissas que foram transformadas em proposições na forma deste Projeto de Lei.

No Brasil, não existe uma legislação específica que regule a terceirização. A Súmula 331 do TST é hoje a principal referência jurídica no assunto. A referida Súmula estabelece que a contratação de mão-de-obra por empresa interposta é ilegal, à exceção do trabalho temporário, serviço de vigilância, conservação/limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora. Entretanto, cabe dizer que as decisões judiciais são contraditórias quanto à sua interpretação.

Nos últimos anos, a terceirização tem avançado das atividades de apoio para áreas habitualmente relacionadas à atividade principal da empresa.

A suposta redução de custos tem sido acompanhada muitas vezes de diversos problemas trabalhistas, entre os quais: redução de postos de trabalho; redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas; insalubridade; aumento de acidentes de trabalho; redução fraudulenta de custos, com a subordinação direta e pessoal do empregado terceirizado à empresa contratante; ausência de responsabilidade subsidiária e solidária da empresa contratante, entre outros.

Tais premissas nos levam a concluir pela importância do Projeto de Lei ora apresentado.

É sabido que a terceirização ao invés de proporcionar um bem, tem causado, em alguns casos, graves problemas no aspecto da qualidade e sobretudo nas condições de trabalho.

Nesse sentido é que nós acreditamos na sensibilidade e na responsabilidade dos parlamentares para que se cumpra a missão social do trabalho.

E essas são as razões pelas quais contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente proposição.



LA SINDICALIZACION EN CHILE



CUT, Central Unitaria de Trabajadores, Chile
Rodrigo Vásquez Silva, asesor

138



Procesos de autoreforma sindical

La Central Unitaria de Trabajadores de Chile CUT, en el año 2008 dio curso a la “Campaña por la Negociación Colectiva y la Sindicalización” Pero por qué se hizo necesario una campaña específica para una actividad que le es propia y permanente a una Central sindical?

La respuesta es simple y compleja a la vez: las relaciones laborales o relaciones de trabajo van cambiando en el tiempo, van mutando, aparecen nuevas actividades productivas, los efectos de la “globalización” son parte del quehacer diario.

Por otro lado, estas mismas nuevas actividades productivas se van multidesarrollando en otras áreas, no sólo de la producción, sino también de los servicios, de la tecnología, de la comunicación etcétera.

Los mega proyectos de inversión, hoy en día, tienen que ver con empresas transnacionales, las cuales cubren prácticamente toda la gama de servicios y actividades laborales y de producción, pero a la vez, la relación con sus dependientes, con sus trabajadores también ha cambiado en directo beneficio de las transnacionales.

Las estrategias de producción y externalización

Sabido es que las empresas desde siempre se dirigen a un mayor nivel de producción al más bajo costo posible, reduciendo en primer término los gastos y los costos directos, pero actualmente las transnacionales, además, aprovechando los abundantes programas en Latinoamérica de “incentivo a la inversión extranjera”, los descuentan de sus impuestos a la renta. De todas formas, tales estrategias no han resultado suficientes, por lo que se ha ido más lejos: las grandes empresas ahora han adoptado la práctica de las “externalización de prestaciones y servicios”.

La externalización puede ser entendida como aquella desvinculación de una industria o empresa, de ciertos servicios que contribuyen a su faena productiva, pero que no le son esenciales en su rubro particular. Es así que los servicios de seguridad, de aseo, alimentación, pago de remuneraciones, etc ya no corresponden a la empresa, sino a otro prestador de servicios, dándose en la práctica que existe un grupo de trabajadoras/es que prestan servicios

para el funcionamiento de una empresa, pero su empleador es otra empresa.

La actividad productiva de hoy en día justifica la externalización de actividades y servicios que no le son propias a la empresa, pero cuestión diferente es la tercerización, a la que puede definirse como la desvinculación de una empresa de una actividad que le es propia, pero en la cual el trabajador/a mantiene la subordinación y dependencia respecto de la empresa principal, aunque su empleador es la empresa prestadora del servicio.

Otra realidad es la de los trabajadores/as temporales o “temporeros”. Es una actividad predominantemente agrícola, un trabajo estival que principalmente abarca los meses entre septiembre a febrero, en la recolección de fruta, corte, almacenamiento, embalaje, congelamiento, en muchos casos para la exportación de los productos. Precisamente el problema radica en que, por ser una actividad temporal, se evade la protección social, la estabilidad laboral, seguros de desempleo etc.

Campaña por la negociación colectiva y la sindicalización

Debido a este nuevo escenario de relaciones laborales, en los campos señalados, es que se produce un segundo efecto: la casi total posibilidad de sindicalizarse de estos trabajadores/as. La actividad de los temporeros es la que ocupa la mayor cantidad de mano de obra en el periodo del verano, pero trae consigo la informalidad, ya que, por miedo a perder su trabajo no denuncian la vulneración o inexistencia de derechos laborales en su trabajo, agravado porque no hay una adecuada fiscalización.

Los trabajadores tercerizados presentan una situación similar, ya que prácticamente se desconoce al empleador real, y ante accidentes del trabajo o en materia provisional no se sabe ante quién demandar dichas prestaciones.

Por todo lo anterior es que la CUT de Chile instauró esta Campaña, teniendo como primera fase la Información y como segunda la constitución de organizaciones sindicales.

La pregunta que surgió en la CUT fue cómo lograr la sindicalización de trabajadores/as a los que la ley no les permite sindicalizarse? Antes que eso, qué les impide sindicalizarse, la ley, la realidad laboral?

Los sindicatos interempresas y las razones sociales

Para el sector privado chileno (Código del Trabajo, leyes 19.069 y 19.759) las normas establecen que podrán constituirse las siguientes organizaciones:

- ★ Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- ★ Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- ★ Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- ★ Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

La figura del sindicato interempresa se creó en Dictadura como “muestra” de que la legislación laboral de la época no era “anti sindical”, pero si bien los sindicatos interempresa se pueden constituir, no pueden negociar colectivamente, salvo que los distintos empleadores lo autoricen, cuestión que hasta la fecha jamás ha ocurrido

Una de las causas de los sindicatos interempresas es que no obstante haber una empresa con muchos trabajadores, coexisten a la vez varios empleadores; en Chile se ha implementado la figura de las razones sociales, por la cual un empleador crea empresas “de papel” para aumentar el número de empresas, y por ende de empleadores, lo que impide, en principio, que se cumplan los quórum requeridos para la constitución formal de sindicatos de empresa. Existen, por ejemplo, megatiendas con 200 trabajadores/as y 80 razones sociales distintas, con lo que legalmente se encuentran 80 empleadores distintos.





En el año 2006 la CUT impulsó un proyecto de Ley de Subcontratación, que contemplaba una modificación al término empleador, para terminar con la ficción de las razones sociales. El proyecto se aprobó en el Parlamento pero diputados de los partidos de derecha recurrieron ante el Tribunal Constitucional y haciendo uso de un resquicio en el proceso de formación de la ley, eliminó dicha modificación, quedando el concepto de empleador como antes y subsistiendo las razones sociales.

El Congreso de la CUT en 2008

En el VIII Congreso de la CUT “ Por un Estado social, democrático y solidario” se sometió a discusión y aprobación una importante reforma a sus Estatutos,

El conjunto de reformas estatutarias se votaban como un solo cuerpo, luego de discutirse en las diversas comisiones bajo la perspectiva de cada una. La votación, secreta y certificada arrojó como resultado el rechazo a la reforma de estatutos. Ante este resultado, el Congreso decidió que los acuerdos de las Comisiones fueran aprobados y aplicados como Resoluciones, propuestas a las Comisiones, discutidas y aprobadas por estas y ratificadas por el Congreso.

Los contenidos que se refieren de forma directa al tema de este artículo promueven:

- la afiliación de trabajadores eventuales o transitorios que se desempeñen habitualmente en un mismo sector de actividad.

- la afiliación de trabajadores independientes por oficios o especialidades.

- la organización por rama, servicios o sector, mediante el establecimiento de doce sectores (Educación, Salud, Transporte, Campesinado, Comercio, Retail, Forestales, Portuarios, Pescadores, Lácteos, Gráficos, Comunicaciones), conformando Confederaciones Nacionales. Se incluye a los sindicatos bases de empresas o interempresas, transitorio o eventual.

- la constitución de un solo sindicato por empresa. Este punto también fue incluido en un proyecto de ley sobre Negociación Colectiva.

- la articulación de las Confederaciones en Secretariados o Consejos Profesionales, con responsabilidad de coordinación y control a cargo de la Secretaría de Organización. Los Secretariados ya figuraban en el estatuto anterior, con la función general de coordinar las organizaciones sindicales del sector o sectores que lo conforman, de elaborar proposiciones de adaptación de las políticas sindicales de la CUT nacional para esos sectores, y de promoción de acciones conjuntas.

- la creación de una secretaría con responsabilidad en la organización y constitución de los nuevos sindicatos mencionados.

- la incorporación de una nueva función a la Secretaría de Organización, para asegurar la correcta coordinación central de las Secretarías y para asegurar un grado de control, ya que las Secretarías tienen que informarle sobre su funcionamiento.

ANEXO

Art. 1. “Agrupa en su seno a trabajadores manuales e intelectuales, sea que realicen su trabajo en forma dependiente o independiente siempre que en este ultimo vivan de su propio trabajo”. Agrega: “y que estén organizados en sindicatos, asociaciones gremiales, colegios profesionales u otras organizaciones sindicales que asuman el actuar y valores éticos del sindicalismo”.

Art. 2. Agrega: “la CUT.... se orienta a conformar grandes sectores de trabajadores organizados a través de la rama, servicio o sector, las que deberán transformarse, en un plazo prudente, en Confederaciones Nacionales de Trabajadores”.

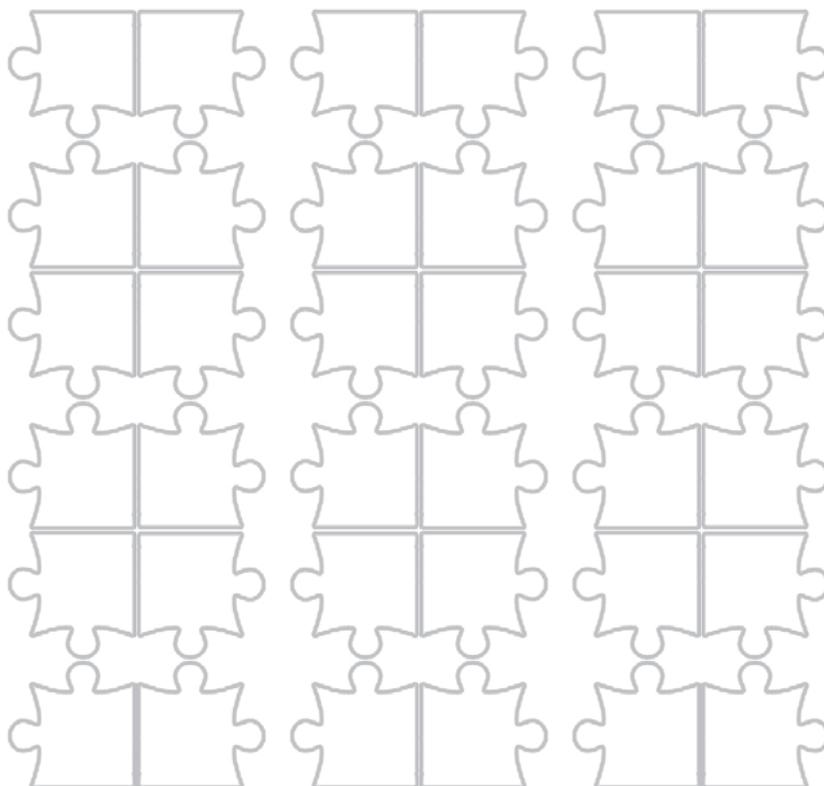
Art. 3. Agrega, entre los fines principales de la CUT: “promover la organización de todos los trabajadores del país, estimulando la existencia de una sola organización sindical por empresa, de sindicatos interempresas representativos por actividad económica o de servicios, de sindicatos de trabajadores independientes por oficios o especialidades, y la constitución de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios que se desempeñen habitualmente en un mismo sector de actividad”.

Art. 23. Se crea la la Secretaría de Empleo y Economía, que tiene a su cargo la acción sindical en relación a toda la línea sobre trabajo decente, incluyendo el trabajo informal, precario y temporal.

Art 33 bis. A las funciones de la Secretaría de Organización se agrega: “mantener la relación orgánica con los Secretariados Profesionales o Consejos de Sectores Productivos y responsabilizarse del correcto funcionamiento de éstos; consolidar los Secretariados Profesionales por sector o gran rama de actividad productiva o servicio, asegurando, con la Secretaría de Relaciones Internacionales la relación con los sindicatos mundiales; implementar y profundizar el proceso de sindicalización y encauzarlo hacia una participación activa en la CUT, para evitar un sindicalismo inorgánico o desorientado en sus actividades; constituir

nuevos sindicatos y lograr que se afilien a las Confederaciones y Federaciones de la rama respectiva; conseguir que más trabajadores se afilien a las organizaciones ya constituidas; que nuevas confederaciones, federaciones, asociaciones y sindicatos nacionales se afilien a la CUT; desarrollar una activa solidaridad en cualquier conflicto que ocurra en las empresas en que no existen sindicatos, y desarrollar una política de organizarlos sindicalmente; constituir equipos responsables de la promoción y organización de nuevos sindicatos, dotándolos de adecuada asesoría profesional”.

Art. 43. Agrega: “se afiliarán en forma directa los sindicatos bases de empresas o interempresas, transitorio o eventual, los que una vez permaneciendo en la Central deberán reconocer afiliación en uno de los doce grandes Sectores de la economía o servicios”.



LA NEGOCIACION COLECTIVA EN URUGUAY

2005-2008



Graciela Mazzuchi¹

142



Procesos de autoreforma sindical

Desde 1984, una amplia mayoría del sindicalismo uruguayo integra el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores), como confluencia de procesos anteriores identificados con esas dos siglas.

Los niveles de autonomía de los sindicatos y federaciones afiliados son muy superiores a lo habitual en una central. Los Estatutos reconocen a cada federación la potestad de definir su accionar en su sector de actividad e, incluso, no cumplir con las resoluciones adoptadas por el PIT-CNT, si no las comparten. Es una garantía que los estatutos establecieron en el proceso de unificación sindical procesado en la década del sesenta para lograr la adhesión de las diversas federaciones, que correspondían a orientaciones ideológicas distintas.

No es fácil cuantificar el número de afiliados al PIT-CNT, que suele estimarse a partir de los delegados de cada sindicato a sus congresos, que representan a los cotizantes que están al día en su cuota a su organización y al Plenario. Según este criterio, la tasa de afiliación sindical en Uruguay en 2008 es cercana al 22%, equivalente a 184000 trabajadores. Pero es un hecho que muchos sindicalistas, incluso con participación activa

en los sindicatos, no cotizan, es decir no pagan su cuota y además hay sindicatos que teniendo mayor número de cotizantes optan, por diversos motivos, por no realizar el aporte completo a la Central. Por ello suele considerarse que esta medida subestima la verdadera cobertura sindical. De declaraciones de dirigentes se comprueba que, por ejemplo, en el sector de la bebida los delegados representan a 900 trabajadores, aunque la afiliación es superior a 2500, y en la industria del medicamento la relación es 600 a 1200. En referencia a este tema varios dirigentes afirman que en los últimos cuatro años el número de afiliados aumentó en alrededor de 150.000 personas, con lo que a fines de 2008 el número de afiliados al PIT-CNT se situó en 300.000 personas, lo que representó una tasa de afiliación sindical de aproximadamente el 36%, calculada como afiliados sobre ocupados.

Este proceso se vincula de forma directa con un cambio en las políticas públicas uruguayas, a partir de la asunción del Frente Amplio a comienzos del 2005, en un contexto de crecimiento de la actividad económica, luego de la crisis del 2002. En particular, la puesta en funcionamiento de los Consejos de

¹ Este artículo presenta una selección de contenidos del documento "Las relaciones laborales en Uruguay de 2005 a 2008", elaborado para OIT en 2009.

Salarios, suspendidos desde 1992, se convirtió en un elemento clave para ese gran aumento de representación. También ha sido central el gran aumento en la formalización de los trabajadores: entre mediados de 2004 y 2008, el número de trabajadores privados dependientes aportantes a la seguridad social (y por ello registrados en el Banco de Previsión Social, pasó de 720000 a más de un millón.

En este contexto, el artículo describe el proceso histórico y actualidad de la negociación colectiva en Uruguay.

I. El modelo uruguayo de relaciones laborales

Uruguay se caracteriza, desde principios del siglo XX, por ser, por un lado, altamente intervencionista y protector del trabajador en las relaciones individuales de trabajo y, por otro, de carecer prácticamente de legislación propia en materia de derecho colectivo. En efecto, el derecho laboral individual dispone de una profusa normativa que deja espacio a la acción autónoma de los actores casi exclusivamente para establecer las formas de contratación. En cambio, en materia de derecho colectivo la característica del país siempre fue el abstencionismo estatal en la regulación, asentándose el sistema en la autonomía de las partes y disponiendo de un marco normativo fragmentario y asistemático. Desde 1934, la Constitución reconoció el derecho de sindicalización, encomendando a la ley la promoción de la organización de sindicatos. Pero no se han dictado leyes en cumplimiento de este precepto. La ratificación de los CIT 87 y 98 es prácticamente la única actividad legislativa sobre el tema, asegurando la más amplia libertad sindical.

Ello significa que en Uruguay la forma como se organizan los sindicatos (y las organizaciones de empleadores), se basa en la acción autónoma de los actores. No existe un registro obligatorio, ni se requiere

personería jurídica para desarrollar actividad gremial. Las organizaciones redactan sus estatutos, eligen sus autoridades y formulan sus programas de acción sin ningún tipo de intervención del Estado.

En este marco, los Consejos de Salarios (ley 10.449 de 1943), creados como un mecanismo de fijación de salarios, en los hechos operó como el sostén de toda la negociación colectiva del país, estimulando la sindicalización y fortaleciendo al movimiento sindical².

Los Consejos fueron creados para negociar salarios mínimos por categoría para las ramas de actividad, teniendo una integración tripartita, tres delegados del Poder Ejecutivo, dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores. Asimismo, estableció que los delegados del sector privado fueran elegidos por voto secreto.

La ley de 1943 daba al Poder Ejecutivo tres votos en siete miembros, lo que determinaba que si empresarios y trabajadores se ponían de acuerdo y sumaban sus votos dejaban en minoría a la delegación gubernamental.

El primer período de vigencia de los Consejos, hasta 1968, se dio en un modelo de economía cerrada con elevada protección a las empresas radicadas en el país, lo que determinó que la principal preocupación de los trabajadores fuera la distribución del producto generado, a lo que las empresas no se oponían en tanto el Estado les mantuviera protecciones y subsidios, y tampoco lo hacían los delegados del Poder Ejecutivo eran receptivos a las demandas de los trabajadores.

Entre 1968 y 1984, el gobierno de facto cambió el marco jurídico de la negociación salarial, dejando de convocar a los Consejos, lo que provocó una sensible caída del salario real. La vuelta a la democracia en 1985 marcó el retorno de los Consejos, aunque los delegados sectoriales ya no serían elegidos por voto secreto sino a través de un mecanismo de elección directa. Para solucionar este defecto formal el Estado debía dictar un decreto

2 La ausencia de normativa también es válida para el sector público, donde si bien se reconoce que el fenómeno sindical lleva implícita la negociación colectiva, ésta se desarrolla en forma atípica bajo el único sostén jurídico de los CIT N° 151 (fomento de la sindicalización en el sector público) y 154 (fomento de la negociación colectiva), ambos ratificados por ley en 1989.

Si bien en la actividad pública siempre se aceptó el derecho a la sindicalización, a la huelga y a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, la negociación contó con dificultades. Hasta 1989, sólo había contactos informales entre los funcionarios y las autoridades cuyos resultados se recogían en Presupuestos o Rendiciones de Cuentas, sin la firma de convenios colectivos. A comienzos de la década de 1990 en algunos ámbitos públicos comenzó a haber negociación colectiva, con ejemplos como: a) las empresas públicas que negociaron en dos niveles: con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto temas generales y con las propias empresas temas más concretos; b) la banca pública, cuyo primer convenio se firmó en 1990; y c) algunas Intendencias que comenzaron a instrumentar por escrito sus acuerdos salariales.





extendiendo los efectos de lo negociado a todas las empresas y trabajadores del sector.

Como se anticipó luego de la convocatoria de 1990 los Consejos no volvieron a funcionar, hasta fechas recientes.

Es necesario aclarar que en Uruguay no existe prohibición para realizar acuerdos a nivel de empresa. En caso de haber un acuerdo de este tipo, no se elimina el acuerdo a nivel de sector sino que se complementan, ya sea fijando salarios mínimos superiores u otros contenidos. Puede decirse entonces que en Uruguay coexisten dos clases de negociación: por un lado, una informal y no estandarizada, que casi siempre surge en forma espontánea como un mecanismo de solución de conflictos a nivel de empresa; y por otra, una negociación formal e institucionalizada por la ley de Consejos con nivel de rama de actividad.

Esta estructura no responde a una articulación formal, al contrario: es un modelo que permite el desarrollo de negociaciones en cualquier ámbito. Esta falta de coordinación puede llevar en la vida práctica a que se negocien convenios de distinto nivel, con un mismo ámbito de aplicación, que analicen una misma temática en forma diferencial. Al no estar contemplados en el marco normativo, hacen adquirir relevancia a la interpretación doctrinaria y dejan una alta dosis de inseguridad.

En cuanto al papel estatal en cada período histórico, ha sido variable: entre 1991 y 2004 optó por tener una actitud prescindente participando solo como mediador entre los actores sociales a solicitud de éstos. En caso que hubiera decisiones del Consejo, no las homologaba limitando su aplicación a unas pocas empresas. Esta postura llevó a una reducción de la negociación. En cambio, entre 1985 y 1990 optó por tener un rol muy activo en varios sentidos. Además de promover la negociación convocando de oficio a los Consejos, en cada instancia definió "pautas" para los acuerdos. Estas pautas, que los delegados gubernamentales proponen en el inicio de las negociaciones, contienen lineamientos generales en materia salarial (momentos de los ajustes, indicadores utilizados para ajustar, montos de la recuperación real, etc.). En algu-

nos casos estos criterios admiten un espacio de negociación para las partes.

También ha habido diferencias en la modalidad de presión en el acatamiento de las pautas propuestas. En algunos momentos el gobierno presionó directamente a los actores para que aceptaran sus criterios de ajuste salarial, postura que llevó a que en la práctica se homologaran exclusivamente los convenios que los recogían y no homologando los que se apartaban de ellos. En otras oportunidades tuvo una flexibilidad mayor, homologando convenios que no recogían las pautas propuestas.

La negociación de nivel sectorial fue la predominante (y a veces la única) en los períodos en que existió negociación colectiva (1943-1968, 1985-1991 y 2005-2006), llegando a casi 95%. Cuando se quiso sustituir la negociación en este nivel por el de empresa (1992-2004) el resultado la reducción de aquel porcentaje (a algo más de 80%), y el deterioro de la negociación, lo que se explica primero por la falta de interés empresarial en negociar, pero también porque en este nivel no existían organizaciones de trabajadores con capacidad de ser actores reales de la negociación.

Como resultado, también la estructura de las organizaciones de empleadores y trabajadores es generalmente por sector o rama de actividad, adaptándose así a las condiciones en que ocurre la negociación. Las opciones de sindicatos de empresa o sector no son excluyentes entre sí y de hecho en Uruguay existen ambos, y alguna federación que coordina más de una rama (por ejemplo industria de la alimentación o de la energía). Pero sin duda el peso central lo tienen los sindicatos únicos o las federaciones de sector económico.

II. El proceso 2005-2008

Las características del modelo uruguayo de relaciones laborales se mantuvieron prácticamente incambiables hasta el año 2005, cuando el nuevo gobierno reafirmó su participación en la regulación de las relaciones individuales dictando nueva normativa protectora del trabajador, y al mismo tiempo, comenzó a

regular las relaciones colectivas con un claro sentido promotor del sindicalismo. Apenas asumido, reinstaló los Consejos, con una cobertura mayor a la anterior convocándose por primera vez en la historia al sector rural y al servicio doméstico. Se crearon dos ámbitos integrados con las cúpulas de las organizaciones sindicales, empresariales y del gobierno. El principal fue el Consejo Superior Tripartito, integrado por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis representando al sector trabajador y seis al sector empleador, y con un cometido principal: la reclasificación de los grupos de actividad, habiéndose creado 25 grupos de actividad y 220 subgrupos). El Consejo Superior Rural tiene igual conformación³.

Se dictaron normas reguladoras de las relaciones colectivas de trabajo, aunque con un enfoque sistémico global, atacando problemas puntuales que se fueron presentando. Como consecuencia, actualmente coexisten temas en los que hay la más amplia libertad y otros regulados por ley por primera vez.

El Estado participa en la negociación salarial a través de delegados, básicamente de la Dirección Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Suele existir una coordinación entre este ministerio y el de Economía, el cual es quien elabora las pautas por los impactos de los salarios en la inflación y el funcionamiento macroeconómico y decide la homologación de los convenios.

Tal como está funcionando el sistema hoy, el Poder Ejecutivo tiene poder de veto sobre las resoluciones, pues si los acuerdos a los que se llegó en Consejo no son compatibles con sus definiciones o con las metas macroeconómicas, tiene la potestad de no homologarlos, lo que determina que no sean obligatorios para todas las empresas del sector, aplicándose exclusivamente a las empresas afiliadas a la Cámara firmante del acuerdo, transformándose en un acuerdo privado. Ni las empresas ni los trabajadores desean esta última situación, las empresas porque se generaría una diferencia de costos salariales en el sector, donde las firmantes serían precisamente las perjudicadas por ser las únicas obligadas a elevar los salarios

y los trabajadores porque se generarían diferencias de remuneración dentro del sector.

Cuando los actores quisieron contemplar condiciones especiales lo pudieron hacer sin violentar la ley, sabiendo transformar las desventajas de la negociación de rama en oportunidades de la misma. Es decir que tratar igual a empresas diferentes o tratar solo temas salariales no son responsabilidad de la ley de Consejos sino de sus operadores y la forma como están habituados a negociar. En la negociación 2005-2008 se consideraron distintas situaciones: a) las diferencias generadas por la localización geográfica, negociándose en capítulos distintos Montevideo e Interior o dándoles un tratamiento diferencial dentro del mismo convenio; b) las diferencias creadas por el tamaño de las empresas; c) la situación de empresas puntuales que al momento de la negociación ya saben que no podrán cumplir lo convenido por lo que se las excluye de las disposiciones que se acuerdan con carácter general; d) la situación de empresas puntuales que al momento de la negociación ya se sabe que no podrá cumplir, pero en lugar de excluirlas, se les da un tratamiento diferencial en el mismo convenio; e) la situación de empresas que obligadas por el convenio pongan en riesgo los puestos de trabajo, admitiendo que dejen de cumplirlo bajo determinados requisitos (descuelgue).

Unos acuerdos exigieron que las empresas tuvieran razones justificadas debidamente documentadas que debían presentarse ante la autoridad competente. El mecanismo que habilitó el Ministerio de Trabajo incorporó el consentimiento del sindicato de rama y la presentación de documentación para ser evaluada por técnicos de los ministerios de Trabajo y de Economía y Finanzas en conjunto. Algunos acuerdos tomaron esta sugerencia y negociaron expresamente ese procedimiento. Otros convenios decidieron que el órgano competente para resolver sería el propio Consejo. Si bien es un instrumento escasamente utilizado, ya se comienza a visualizar que el descuelgue puede ser una herramienta que compatibilice el interés de los trabajadores y el de los empleadores.



3 Por otra parte se instaló una comisión bipartita para los funcionarios públicos cuyo cometido era habilitar la negociación colectiva en la esfera estatal, cosa que efectivamente se logró negociándose en distintos grupos integrando plenamente también por primera vez a la Administración Central. Se creó una Comisión Bipartita para debatir la instrumentación de una regulación marco que posibilitara la negociación en la esfera estatal, tanto de salarios como de condiciones relacionadas con la prestación del servicio. La Comisión alcanzó un Acuerdo Marco que estableció criterios de negociación y mecanismos de prevención de conflictos.



La articulación de los niveles de negociación, que recae en la acción autónoma de las partes, es otra herramienta muy poco utilizada en el país y cuando se utiliza sigue en general el principio de la norma más beneficiosa para el trabajador lo que no implica una variación sustancial frente a los principios de derecho laboral. Son pocos los convenios que siguen un criterio de distribución por materias, y los que lo hacen en la mayoría de los casos refieren a temas puntuales. Solamente los convenios de la industria metalúrgica, la industria textil y el tejido de punto dieron en el convenio de rama un marco para concretar posteriormente negociaciones por empresa sobre distintos temas de interés común. Sin embargo estos convenios son demostrativos que pueden perfectamente coexistir ambos niveles de negociación. Si la negociación por empresa no está más desarrollada es responsabilidad de los tres actores: los trabajadores y los empleadores que no la ejercen y el Estado que no la fomenta.

Un aspecto de la negociación fue la contratación triangular a través de intermediarios, subcontratistas o empresas suministradoras de mano de obra. Primero fue el convenio de empresas "Suministradoras de Personal" el que estableció que los trabajadores suministrados cobrarán los salarios del sector de actividad en el que prestan servicios. Luego varios convenios, principalmente de actividades industriales, negociaron limitando las restantes formas de contratación o poniéndoles severas condicionantes.

La ley de Consejos determina que los convenios de rama deben fijar los salarios mínimos por categorías. Cuando en 2005 se retomó la negociación luego muchos años, en varias ramas no existían categorías definidas y cuando existían las empresas de una misma rama pagaban salarios muy diferentes. La solución de este problema fue lo que más tiempo llevó. En casi todos los casos la solución adoptada fue la que propuso el Poder Ejecutivo: acordar el mínimo imperante de una categoría representativa y a partir de ese valor reestablecer la escala salarial tomando como base las categorías existentes en el

último convenio homologado. El problema era que en algunas ramas la definición de categorías venía desde 1964 y por lo tanto eran absolutamente obsoletas. Los mínimos acordados fueron en general bajos.

A comienzos del 2008 el Ministerio de Trabajo elaboró un proyecto de ley sobre la negociación colectiva, dirigido a regular un sistema nacional de negociación que opere como instrumento de promoción de la misma en todos los niveles. Las disposiciones más innovadoras incorporan: a) la obligación de la autoridad pública de formar a los negociadores que así lo soliciten hasta ahora inexistente; b) la consagración legal del Consejo Superior Tripartito, estableciendo su integración y forma de funcionamiento, así como asignándole nuevas competencias para expedirse en forma previa a la fijación del salario mínimo nacional o del salario de los sectores de actividad que no lleguen a acuerdo; efectuar la clasificación de las ramas de actividad; asesorar en caso de recursos ocasionados por la ubicación de las empresas en los grupos de actividad; pronunciarse sobre las cuestiones relacionadas con los niveles de negociación bi o tripartita; y adoptar las iniciativas para el fomento de la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales; c) modificaciones a la ley de Consejos en cuanto a la forma de convocatoria, elección de sus miembros y contenidos negociables, adaptándola a los tiempos actuales. d) la legitimación para negociar cuando hay más de una organización y no media acuerdo entre ellas para actuar en conjunto, reconociendo como más representativa la que tiene más antigüedad, más continuidad, más independencia y agregando el número de afiliados a la organización, el cual hasta ahora no había sido considerado; e) la legitimación para negociar en empresas donde no hay sindicato, la que se adjudica preceptivamente a la organización de nivel superior, dejando sin efecto la habilitación de negociaciones a través de representantes electos por los trabajadores; f) una ampliación del ámbito de aplicación de los convenios negociados a nivel de rama de actividad, que será para todas las empresas y todos los

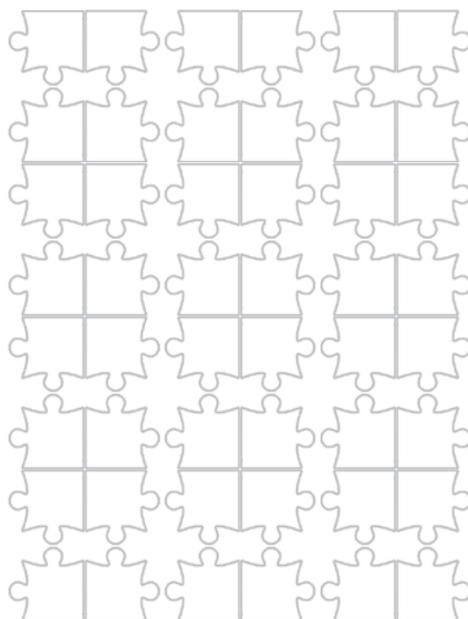
trabajadores del nivel de negociación respectivo, sin necesidad de la intervención del Estado; g) La mantención de la vigencia de lo acordado hasta que exista un nuevo acuerdo, salvo que las partes establezcan lo contrario; h) tres niveles de negociación: uno de cúpula en el Consejo Superior Tripartito en tanto “órgano para la coordinación y la gobernanza de las relaciones laborales”; una negociación a nivel de rama de actividad en Consejos o bipartita y una negociación de empresa que no podrá disminuir los mínimos adoptados por los Consejos, salvo disposición específica del convenio autorizándola⁴.

La reinstalación de los Consejos fue bien recibida por el movimiento sindical, que los venía reclamando desde hacía más de una década. En cambio, motivó reacciones dispares en los empresarios, aunque con el correr del tiempo se desarrolló una fluida negociación

colectiva a nivel de rama de actividad que abarcó a la casi totalidad de los trabajadores asalariados con un amplio predominio de acuerdos logrados por consenso.

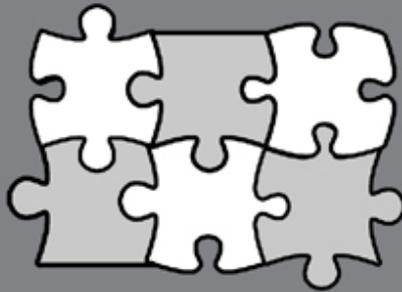
Los Consejos tuvieron buenos resultados en todos sus aspectos, logrando soluciones consensuadas que elevaron el salario de los trabajadores, mejoraron sus condiciones de vida y permitieron fortalecer el sindicalismo y la negociación colectiva.

Estos logros, si bien muy importantes, no han resuelto todos los problemas: el nivel del salario mínimo nacional continúa siendo bajo, persiste un número importante de trabajadores que tienen empleos de mala calidad y prevalecen grupos más vulnerables. Además existen algunas limitaciones en la forma y contenidos de la negociación que deberían enriquecerse y algunas actitudes de los actores que deberían modificarse para continuar avanzando.



4 La ausencia de normativa también es válida para el sector público, donde si bien se reconoce que el fenómeno sindical lleva implícita la 3 También en 2008 se presentó otro proyecto de ley sobre negociación colectiva en el sector público que establece la obligación del Estado de promover y garantizar la negociación, la obligación de negociar (que no implica la obligación de acordar), la obligación de negociar de buena fe (con los derechos y las obligaciones que el término entraña), el derecho a la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa, y formación adecuada para los negociadores. El sistema se estructura en tres niveles: el nivel superior, el de rama o sectorial, y el de inciso u organismo. Para el nivel superior se institucionaliza el Consejo Superior de Negociación colectiva del sector público integrado por dos representantes de OPP, dos del MEF, dos de OSC y dos del MTSS que presidirán el Consejo y ocho representantes de las organizaciones representativas de funcionarios públicos. Tiene un mecanismo de prevención de conflictos con una doble instancia la primera bipartita y si no tiene éxito se puede plantear en la instancia superior.

V
**EXPERIENCIAS EN
CENTROAMÉRICA
Y CARIBE**



HACIA LA UNIDAD ORGÁNICA ENTRE LA CSACC Y LA CCT



CSACC, Coordinadora Sindical de América Central y del Caribe
Rodrigo Aguilar, secretario general

150



Procesos de autoreforma sindical

La Coordinadora Sindical de América Central y del Caribe se creó en La Antigua, Guatemala, en 2004, con una característica combinada en cuanto al origen de las organizaciones confederales participantes en su nacimiento: algunas habían pertenecido a una instancia subregional previa, la Confederación de Trabajadores de Centroamérica (CTCA), que dejó de existir en la década del 90, y estaban afiliadas a la ORIT; algunas más habían estado participando en otra instancia subregional, la Coordinadora Centroamericana de Trabajadores (COCENTRA), las que se mantenían independientes de la organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), aunque en algunos casos eran fraternales y posteriormente se afiliaron.

Por su parte, en la subregión también tenía presencia, desde una más larga data, la Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT), cuyas organizaciones estaban afiliadas a la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT).

Es importante recordar que, ya se tenía algún tipo de experiencia en trabajo y acciones conjuntas entre CTCA, COCENTRA y CCT para discutir temas sobre integración y participar en movimientos de la sociedad civil.

También se ha tratado de buscar posiciones comunes ante el Parlamento Centroamericano, en temas como la creación de un código de trabajo subregional.

Con estos antecedentes, no fue difícil para CSACC y CCT asumir posiciones y propuestas conjuntas en el diálogo tripartito, en relación a la Agenda Laboral Sobre Trabajo Decente, de Santo Domingo, así como con una nueva experiencia de trabajo que se produjo con la Declaración Tripartita de Tegucigalpa, para dar seguimiento al Acuerdo de Santo Domingo. En este marco, ambas organizaciones pasaron a integrar la Comisión Técnica de Alto Nivel (CTAN), conformada también por empresarios y gobiernos, contando con el apoyo de OIT.

Esta relación de trabajo entre CSACC y CCT llevó, en marzo del 2007, en la ciudad de Panamá, a la firma de una declaración conjunta para dar inicio a un Proceso de Unidad de Acción, para abordar políticamente los temas de integración regional y el futuro Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea.

El proceso de Unidad avanzó, bajo la conducción de una comisión política y el apoyo técnico del Instituto Sindical de América Central y el Caribe (ISAAC) y del Instituto Cen-

troamericano de Estudios Sociales (ICAES), en pos de definir una posición creando la Carta Social Sindical para la integración regional, la cual fue discutida y acordada en la Cumbre Sindical realizada en noviembre del 2007, en la ciudad de Guatemala.

Posteriormente, las dos coordinadoras:

- dieron seguimiento a los criterios generados en la IV Cumbre Sindical Unión Europea- América Latina y Caribe (Lima, abril 2008), frente al Acuerdo de Asociación, en cuanto al Capítulo Sociolaboral, presentando (en noviembre) a los negociadores de ambos bloques la propuesta de un Capítulo Sociolaboral, utilizado como instrumento de incidencia. Cabe destacar que este documento fue consensuado con la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

- acordaron desarrollar una agenda temática común, bajo los temas de integración regional, libertad sindical, economía informal y empleo decente.

- dieron lanzamiento a la Campaña Sindical Por la Integración Desde los Pueblos, en la “Carpa Sindical” del III Foro Social de las Américas (Guatemala, octubre 2008) lo que ha permitido a partir de esa ocasión realizar actividades nacionales de formación con el apoyo de los institutos sindicales antes mencionados.

- presentaron (marzo 2009), junto con la CES, una Carta Abierta a los negociadores del Acuerdo de Asociación, en la que se advirtió que de no quedar claramente establecido las garantías de protección laboral ambiental, y las garantías sobre el desarrollo, consideraríamos dicho acuerdo como un tratado de libre comercio, igual a los tantos que se han firmado, y eso nos permitiría tomar posiciones para hacer las denuncias correspondientes, y tomar las decisiones pertinentes

Este proceso de Unidad ha permitido que ambas instancias avancen en trabajos y temas comunes, construyendo un clima de solidaridad, respeto y confianza mutua. Se han elaborado una importante cantidad de pronun-

ciamientos en forma conjunta, sobre diversos aspectos, libertades sindicales, violación a los derechos humanos, asesinato de dirigentes, posiciones frente al golpe de Estado en Honduras, y otros aspectos importantes en la vida de los trabajadores y trabajadoras de la subregión. Al mismo tiempo, se ha aprovechado las reuniones periódicas que se han tenido para profundizar en la necesidad de ir más allá de la unidad en la acción y programática.

Todo este conjunto de acciones y actividades ha permitido también discutir sobre la necesidad que tiene la subregión de fortalecer posiciones a partir de un proceso más profundo, teniendo muy presente los esfuerzos que se realizaron para desarrollar los procesos de unidad sindical mundial y continental que han venido desarrollando la CSI y la CSA, que avanzan en la solidaridad y el fortalecimiento del internacionalismo sindical

Como resultado, a fines del 2009, sobre la base de decisiones propias de cada coordinadora (la CCT en San Salvador, noviembre y CSACC en San José, diciembre). en una reunión conjunta (en San José, diciembre) se acuerda unánimemente iniciar ambas coordinadoras acordaron avanzar en la Unidad Orgánica en forma conjunta en este proceso para llegar, en un plazo corto razonable, a la unidad orgánica entre ambas instancias. El inicio del proceso formal de negociación fue establecido para marzo del 2010, en San José.

Es esta ocasión se definió la metodología del proceso, la comisión política encargada de la negociación, la necesidad de acompañamiento de un equipo de apoyo técnico, y la orientación sobre los temas a discutir en las siguientes reuniones: principios, objetivos, estructura, normativa, y plataforma programática, para lo cual se establecieron dos reuniones en el mes de abril (en Panamá y en San José), con el propósito de avanzar en el proceso y de ser posible culminarlo en el mes de mayo, lo que dependerá de los avances que se tengan en dichas reuniones.



ESTRATEGIA DE DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA EN NICARAGUA¹



FNT, Frente Nacional de Trabajadores
CTCP, Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia
Adrián Martínez Rodríguez, Secretario General de la CTCP

152



Procesos de autoreforma sindical

I. La CTCP

La Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia (CTCP), nace en la ciudad de Managua en junio de 2002, como Asociación de Trabajadores de los Semáforos (ATS). Su creación está vinculada a una estrategia del Frente Nacional de Trabajadores (FNT), en el marco de sus actividades de celebración del primero de mayo, cuando se decidió priorizar la organización de los trabajadores por cuenta propia. La formación de la ATS se relacionaba con el hecho de que la Policía Nacional estaba encarcelando a los vendedores de semáforos, por considerarlos causantes de la muerte del Comisionado Mayor, que había sido asesinado en los semáforos del barrio Rigüero. En ese marco, la FNT consideró que había que cambiar la mala imagen que esta acción estaba generando hacia los trabajadores de la economía informal.

Hoy en día esta organización aglutina a más de 45000 trabajadores, organizados en 99 sindicatos a nivel nacional, los cuales están afiliados en 7 Federaciones.

Son trabajadores ambulantes que venden en la calle toda clase de bienes y servicios baratos a nuestro pueblo, producen alimentos como tortillas, refrescos, cajetas. Son propietarios de micro y pequeñas empresas que le dan valor agregado a algunos alimentos, así como de talleres de mecánica, carpintería y vulcanización. Otros trabajan como cambistas, artesanos, sastres, costureras, barberos, pulperos, carretoneros, churequeros, tricicleros, voceadores del transporte, cuida carros, vende lotería, vende celulares; trabajos a domicilio como fontaneros, albañiles, electricistas, profesionales y artistas. El 52% son varones y el 48% son mujeres, la mayoría madres solteras.

Son trabajadores que están en la calle realizando cualquier actividad para sobrevivir, sin acceso a la seguridad social, la mayoría trabajando más de 12 horas bajo el sol, bajo la lluvia en la intemperie. Ganan un salario mínimo promedio equivalente a US\$ 107, lo que apenas cubre el 26% de la canasta básica.

¹ Una nota anterior sobre la CTCP fue publicada en el boletín de Streetnet: "Pasando de la arena de la economía informal a la formalización del trabajo en Nicaragua", noviembre 2008. El banco de datos sobre experiencias de trabajadores independientes, elaborado por ACTRAV-OIT desde la oficina regional de Lima, incluye otro análisis sobre la CTCP.

II. La estrategia general

Con la puesta en marcha de los planes de ajuste estructural por los gobiernos neoliberales, se vivió en Nicaragua un proceso de transformación laboral que condujo a la violación de los derechos laborales y sociales de los trabajadores, acción que se concretó con la desregulación del mercado de trabajo y la flexibilización en el empleo. Esto tuvo gran impacto en la sindicalización y en la negociación colectiva, ya que prevaleció la firma de contratos de trabajo individuales.

Los trabajadores por cuenta propia representan el 65% de la población económicamente activa, en lo que se denomina “economía del canasto” o economía informal. Han venido actuando en un mercado altamente competitivo y deshumanizado, en condiciones de adversidad financiera, tecnológica y comercial. Son trabajadores que venden en la calle toda clase de bienes y servicios baratos a nuestro pueblo, enfrentando y superando grandes obstáculos tales como el ahogamiento económico, la persecución, la humillación, el desprecio, la exclusión y abandono de las políticas de desarrollo socioeconómico del país.

Ante esta situación, para poder asegurar su existencia, han tenido que ser innovadores, competitivos y éticos. No solo han sido generadores de su propio trabajo e ingresos, sino que han venido organizando su actividad económica con un alto contenido solidario, acción que ha sido impulsada por sindicatos, cooperativas y organizaciones mutuales. Estas estructuras han venido promoviendo entre los trabajadores de la calle una serie de valores y principios de unidad, solidaridad y complementariedad en el desarrollo de sus actividades productivas y comerciales.

Su accionar es “invisible”, en el sentido de que no se les reconoce como parte del sistema generador de riqueza, al no tener mayor presencia dentro del mercado de productos y servicios en el cual se mueve la gran empresa capitalista tradicional.

La CTCP ha venido trabajando en el diseño de una estrategia que sirva de referencia para

la institucionalización y reconocimiento del aporte económico que hacen los trabajadores por cuenta propia al desarrollo económico y social del país. La lucha está dirigida a lograr que se reconozcan a los trabajadores por cuenta propia como aportadores a la economía nacional del país, que producen riqueza al igual que lo hacen las grandes empresas capitalistas tradicionales, eso significa reconocer que generan empleo solidario, contribuyen a la justicia social; amplían la democracia económica; promueven el comercio justo; y fortalecen el dialogo social.

Para ello, promueve la transformación de las actuales unidades económicas de los trabajadores por cuenta propia en micro y pequeñas empresas generadoras de riqueza y bienestar social, encuadradas en lo que denominamos economía social solidaria. Esta economía se desarrolla en el marco de un mercado solidario a precio justo, con objetivos de desarrollo y bienestar social claramente definidos, y está basada en las posibilidades y viabilidades organizativas que son producto de las experiencias vividas.

Ello, a su vez, es parte de la lucha permanente por un cambio de modelo económico neoliberal a favor de otro modelo con equidad y justicia social.

Los trabajadores por cuenta propia tienen que dejar de pensar en pequeño y fomentar el espíritu microempresarial en grande, formando redes de negocios, creando consorcios de cooperativas, grupos solidarios y promoviendo a los emprendedores sociales, que les permita desarrollar una economía asociativa, solidaria y complementaria.

Para ello se necesita eliminar las barreras que impiden la formalización y reconocimiento de la actividad económica que realizan los trabajadores por cuenta propia, y cambiar la actual situación en que estos trabajadores no son sujetos de crédito por la banca comercial, de forma de garantizar su acceso al crédito y asistencia técnica.

La creación de la economía social solidaria requiere un proceso de aprendizaje que pasa por entrenarse y capacitarse que facilite el desarrollo de una cultura empresarial, donde





se pueda identificar con claridad el costo-beneficio, con sus reglas establecidas, entre los cuales están los registros de las operaciones, el seguimiento contable y financiero, los balances de operaciones, los riesgos del mercado, el seguimiento a los vaivenes de los precios, el empaque, la publicidad, el control de calidad, la programación de operaciones y otras reglas de la competencia del mercado.

También se necesita promover el respeto a los derechos laborales y sociales de los trabajadores por cuenta propia, a través de la firma de convenios con los gobiernos locales, el gobierno central y las instituciones del Estado que garantice tener un trabajo decente y una vida digna. Además, se necesita establecer un régimen de protección social especial que permita a los trabajadores por cuenta propia incorporarse rápidamente al seguro social.

Disputar y ganar los espacios de poder, cambiando la correlación de fuerzas, es una tarea imprescindible para los trabajadores por cuenta propia. Eso requiere tener una organización sindical fuerte, basada en principios y valores fundamentales de unidad, solidaridad y compañerismo a nivel personal, familiar y comunitario.

III. Tareas de la CTRCP

Una tarea central de la CTRCP es promover la discusión y aprobación en la Asamblea Nacional de una Ley que reconozca a los trabajadores por cuenta propia, como sujetos políticos generadores de riqueza, que pasen a formar parte de las estadísticas del Gobierno y de esa forma poder defender sus derechos en igualdad de oportunidades.

La CTRCP:

- participa del Consejo Nacional de Planificación Económica y Social, CONPES.
- es miembro de la Coordinadora Social y tiene relaciones con la Coordinadora Civil,
- tiene relaciones de trabajo con varios ministerios estatales: Trabajo, Industria y Comercio, Salud, Educación, con la Alcaldía de Managua y la Jefatura de la Policía Nacional.

- es miembro pleno de la Comisión Nacional de Erradicación y Protección del Trabajo Infantil que preside el Ministerio del Trabajo (apoyada por la OIT).

- se relaciona con varios centros de investigación (CIPRES, CINASE, CES).

En el campo social:

- ha promovido la creación de la Cooperativa de Servicios Múltiples, R.L. (COOVIN), mediante la cual se han otorgado 435 microcréditos a igual número de beneficiarios, a través de un fondo revolvente aportado por la Fundación Joseph Comaposada de Cataluña y el Consejo Sindical Danés.

- cuenta con dos Mutuas en Managua (Ciudad Jardín e Israel Lewites) y un puesto de venta social de medicamentos, que beneficia a más de seis mil trabajadores y se plantea tener un Centro de Capacitación Mutual equipado para realizar eventos de capacitación mutual a líderes sindicales y dotarlos de instrumentos metodológicos que promuevan la promoción y la afiliación al sistema mutual de los trabajadores y trabajadoras excluidos de la seguridad social. Este programa oferta atención médica especializada, exámenes de laboratorio, medicamentos genéricos de alta calidad y la capacitación sobre prevención de enfermedades y servicios funerarios.

- ha formado la cooperativa de servicios múltiples "Vida Nueva" con el propósito de apoyar financieramente a los trabajadores con créditos blandos y con tasas de interés accesibles. Este proyecto capacita en el desarrollo de la microempresa, el uso adecuado del crédito, la contabilidad básica, la recuperación de cartera y estudios de inversión económica.

- mantiene un programa de alfabetización con metodología especial "Yo Sí Puedo"; bachillerato básico y bachillerato técnico, y un Programa Educación Formal (bachillerato por encuentro), con una participación de más de 170 trabajadores, con el apoyo de la Universidad Nacional de Agricultura (UNA), y la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN).

En el campo de los emprendimientos productivos:

■ ha desarrollado un Diplomado Especial sobre Gerencia de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, con una participación de 26 líderes, con una duración de dos años.

■ ha realizado negociaciones con el gobierno local de la Ciudad de Managua, para establecer los mecanismos de trabajo y participación en las tomas de decisiones en el Vertedero Municipal de la Ciudad de Managua (LA Chureca), donde los trabajadores recicladores organizados en su sindicato mantuvieron un paro de labores que duro 33 días hasta lograr definir la forma de participación de los trabajadores en dicho proyecto.

■ también con el gobierno local, ha colaborado con el ordenamiento de 1800 trabajadores de mercadito ubicado en la zona franca industrial Las Mercedes en la periferia de la ciudad de Managua, para mejorar las condiciones de trabajo, higiene y seguridad ciudadana,

■ con el gobierno central, ha negociado el otorgamiento de 45 microcréditos a través del Programa Usura Cero el cual beneficia a solo compañeras trabajadoras.

■ con la empresa privada, Centro Comercial Metrocentro, cuyos propietarios es la Familia Poma de El Salvador, se han realizado negociaciones para la construcción del Área Comercial del Trabajador por Cuenta Propia, donde resultaran beneficiados 22 trabajadores con la construcción de módulos comerciales móviles que garantizara el ordenamiento, la higiene, el embellecimiento y seguridad ciudadana en el área de trabajo.

IV. La proyección a una Estrategia Subregional Centroamericana

La CTCP tiene una activa política de reraconamiento internacional, formando parte de Streetnet, la Plataforma Sindical Común Centroamericana PSCC, el Instituto Sindical de América Central y el Caribe (SACC), el Foro Mesoamericano, y la Red de Economía Informal de Centro América y Panamá (SEICAP). La CTCP ha contado con el apoyo de varias organizaciones sindicales

e internacionales: el Fondo para el Desarrollo Social (FOS) de Bélgica, Central de Trabajadores de Noruega (LO), UGT y CCOO de España, el Consejo Sindical Danés, el Sindicato de Empleados Públicos (UNISON) de Inglaterra, la Mutua Socialista de Bélgica y la Unión Europea.

La Red SEICAP fue creada en 2006, como resultado de un congreso realizado en Managua. Posteriormente se han realizado otros cinco encuentros, con sede rotativa. Además de la CTCP, que actúa como coordinadora, la Red está integrada por:

■ Honduras: FOTSSIEH (Federación de Organizaciones del Sector Social e Informal de la Economía de Honduras), afiliada a CUTH (Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras). Actúa como vicecoordinadora.

■ Guatemala: SITTGUA (Sindicato de Trabajadores/as Independientes de Vendedores de Guatemala), integrante del FNL (Frente Nacional de Lucha) guatemalteco, y la FENTRAINSA (Federación Nacional de Trabajadores Independientes de Salud), también del FNL. El SITTGUA es la cabeza de esta Federación.

■ Panamá: el SUNTRACS (Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Servicios), afiliada a la CONUSI (Confederación Nacional Unitaria Sindical Independiente) de Panamá, y el STIVA (Sindicato de la Industria del Vestido y afines), también de la CONUSI.

■ Rep. Dominicana: FUTJOPOCIF (Federación Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio y afines), de la CNTD (Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos)

La SEICAP tiene 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).

El Programa de SEICAP incluye, más en detalle:

- exigencia de los derechos a los servicios básicos en el entorno laboral;

- respeto al derecho a la salud y seguridad ocupacional en el sector;

- sensibilización a los respectivos Congresos Nacionales y a la sociedad en general para crear leyes que permitan que los gobiernos inviertan en la producción con empleos;

- consideración de que el trabajo por cuenta propia no sea una necesidad, sino que sea opcional;

- inclusión de las demandas del sector en la toma de decisiones de los gobiernos en la región;

- exigencia a los gobiernos para que respeten e implementen los convenios y recomendaciones de la OIT concernientes al trabajo independiente;

- promoción de leyes sobre el sector social de la economía del sector informal;

- revisión de las leyes que se relacionan a los derechos del sector;

- demanda de la terminación de los desalojos y persecución exigiendo que se le garantice el respeto y el espacio para la labor del trabajador por cuenta propia;

- demanda de políticas de crédito para el sector por parte de los gobiernos y las instituciones estatales; suscripción de diferentes acuerdos con los gobiernos municipales y alcaldías en materia laboral a favor del sector y tener una cuota de participación por parte del sector en los organismos relevantes tanto gubernamentales como de la sociedad civil.

IV. Conclusiones

En los 16 años de gobiernos neoliberales, los trabajadores por cuenta propia fueron marginados, humillados, perseguidos, desalojados y excluidos de los programas sociales y las políticas de desarrollo socioeconómicas del país. Hoy en día tienen la esperanza y están luchando para hacer de esta actividad económica un puesto de trabajo decente, tener una vida digna, seguro social y bienestar de la familia.

Los trabajadores por cuenta propia son la parte más grande del sector privado y el pilar fundamental del desarrollo socioeconómico del país. Sin embargo, no existen políticas definidas por parte del Estado a favor de este sector, y el sistema los excluye en términos financieros, tecnológicos y comerciales, lo que no les permite tener un proceso sostenido de sus actividades.

La CTCP ha definido claramente una estrategia de desarrollo que apunta y orienta sus actividades productivas y comerciales, a la vez que realiza por su propia cuenta actividades en el campo social y productivo en apoyo directo para los afiliados.

Los trabajadores por cuenta propia en Nicaragua tienen una gran oportunidad y un reto: demostrar que es posible desarrollar un mundo con justicia social y construir un modelo empresarial capaz de generar empleo decente, que los vuelva competitivos, capaces de satisfacer la demanda de la población nicaragüense, pero además, que se les reconozcan sus energías con que realizan su trabajo y la solidaridad humana con que actúan.

Esta reflexión, la CTCP la ofrece también a la región centroamericana en su conjunto, donde la problemática es similar, para lo que ha promovido la creación de la Red SEICAP.



AUTOREFORMA SINDICAL Y TRABAJADORES/AS MIGRANTES EN LA REPÚBLICA DOMINICANA



CNUS, Confederación Nacional de Unidad Sindical, Rep. Dominicana
Eulogia Familia, Vicepresidenta y encargada del Departamento de
Políticas de Equidad de Género

Las políticas económicas neoliberales de libre mercado, con sus ajustes estructurales y privatización, han aumentado la informalización laboral e implantado nuevas formas productivas como la subcontratación. Han creado poblaciones excluidas del ejercicio de sus derechos haciendo invisibles sus aportes económicos y su status político como segmentos determinantes de nuestra sociedad.

En este marco, las mujeres dominicanas han tenido dos ocupaciones principales: el trabajo doméstico remunerado y las zonas francas industriales.

Las trabajadoras domésticas están afectadas por la cultura machista de división sexual del trabajo, con lo que su situación laboral se vuelve más vulnerable, por cuanto son sometidas a vejaciones que van desde el acoso moral, sexual, violencia física, violación y hasta embarazos no reconocidos por los progenitores hasta a ser llevadas a prisión por hechos no cometidos. A ello se agrega el problema de la discriminación a que están sujetos por el Código del Trabajo¹.

Las zonas francas crecieron con medidas proteccionistas del estado, ofreciendo empleos formales pero precarizados, especialmente en la rama textil. Estas ocupaciones han captado

en su mayor medida a mujeres procedentes de zonas rurales, sin experiencia laboral o roce político, razón que las hizo presa fácil para ser explotadas laboralmente con bajos salarios, sin disfrute de derechos sindicales y seguridad social, barreras al derecho de maternidad, entre otras.

En la década de los 80, las trabajadoras domésticas prefirieron desplazarse como textileras a estas zonas francas, aunque allí se les pagara menos, porque con ello elevaban su autoestima como trabajadoras, así como para terminar con sus jornadas esclavistas, ya que no tenían horarios de término de las tareas.

A partir de los 90, ha habido un ligero cambio de trato en los parques industriales, con un mayor respeto a los derechos laborales, por presiones del sindicalismo dominicano, en alianza con el movimiento sindical internacional y la OIT, provocando la modificación del Código de trabajo.

Al mismo tiempo, ha ido cambiando la modalidad en que están empleadas las trabajadoras domésticas, con más libertad de tránsito y prácticas de pluriempleo para dos y tres empleadores. en lugar de concentrar tareas en una casa donde estaban recluidas



¹ La Oficina Nacional de Estadística (ONE), de acuerdo a su encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (ENIGH) del 2007, ha estimado que el 9.1% de los hogares dominicanos cuentan con los servicios de una persona remunerada, 22% de las veces con residencia. En relación a la ocupación total, las trabajadoras domésticas representan 5.6% de la ocupación total, equivalente a 213000 personas, de las cuales casi 97% son mujeres. Solo 15% recibe algún servicio de salud.



Las propias trabajadoras con dominio del escenario productivo de las zonas francas, instalan pequeños talleres textiles en unidades familiares para construir piezas de ropa por pedido de la empresa.

A la vez que se transformaba la realidad social y laboral de un segmento de mujeres de la República Dominicana, otro fenómeno laboral comenzó a sentirse en el país: la emigración de nacionales y la inmigración de haitianos.

La población de trabajadores inmigrantes haitianos en la República Dominicana es de entre 1.5 y 2 millones, aunque si se suma los que entran y salen regularmente podría llegarse a 3 millones.

La inmigración haitiana cubre los espacios dejados por los dominicanos, que entre los hombres son las ramas agrícola, granjas, preparación de tierra, recolección de granos y frutos-, construcción, vigilancia y cuidado de fincas y residencias suntuarias, y entre las mujeres el trabajo doméstico².

En la coyuntura del 2009 se encuentra además una realidad diferente en relación a las zonas francas: la crisis financiera y económica unida al ingreso de los textiles chinos al mercado norteamericano y la caída del proteccionismo de Estados Unidos a estas industrias, profundizó la incapacidad competitiva de las mismas generando el cierre de empresas y la reducción de personal de otras, a pesar de que reciben subsidios a los combustibles y al 40% de los salarios mínimos que pagan. Ahora muchas de las trabajadoras cesanteadas de las zonas francas han tenido que involucrarse en migración irregular o colocarse como trabajadoras domésticas y no por falta de calificación, sino por la falta de oportunidad de un empleo para el sostenimiento sus dependientes o seguir estudiando ya que algunas son estudiantes universitarias.

Lo cierto es que las trabajadoras domésticas y los trabajadores inmigrantes comparten situaciones de extrema explotación, sin disfrute de la seguridad social, y en general con bajísima calidad de vida y marginalidad. Ambos tienen la particularidad de que no están informados o apropiados de sus derechos, son por

lo general víctimas de trata de personas aún dentro de su propio territorio, como ocurre a veces con las trabajadoras domésticas que vienen de las zonas rurales. En los trabajadores/as inmigrantes encontramos situaciones análogas, especialmente en los/as que no tienen documentos ya que en este caso intervienen a veces las autoridades policiales y militares vinculadas al servicio de fronteras.

II. Acciones de la CNUS en el Contexto de la Autoreforma Sindical

El nacimiento de la CNUS en el 2005 fue un proceso largo de unidad y reflexión que se planteó realizar transformaciones políticas internas, para construir estrategias que facilitaran una mejor ubicación política de los trabajadores frente al debilitamiento sufrido por las embestidas neoliberales y a la dispersión sindical.

Hemos visto que no basta la unidad estructural sino que también es necesario atraernos a aquellos sectores afines que son explotados o excluidos. Nos acogimos a lo planteado por la CSA en su congreso de fundación sobre la necesidad de que el movimiento sindical tenía que autoreformarse, incluyendo en su membresía a otros segmentos de trabajadores excluidos que están fuera del contrato formal de trabajo. En este marco, se consideró necesario definir políticas sindicales hacia los sectores invisibilizados como el trabajo doméstico y de inmigrantes, especialmente los procedentes de Haití.

Los trabajadores inmigrantes. En relación a los inmigrantes, la CNUS creó su Departamento Nacional de Apoyo a los inmigrantes para el seguimiento a su problemática laboral. Con el apoyo de Centro de Solidaridad de la AFL-CIO estableció en 2007 un programa para informar y combatir el tráfico ilícito y la trata de personas para la explotación laboral, con el objetivo de documentar a los trabajadores haitianos en las áreas de la construcción, azúcar, campesinos, zonas francas y hotelería, así como enrolar a las comunidades sindicales para combatirla y defender los derechos laborales de los inmigrantes.

2 Los trabajadores migrantes en República Dominicana quedan también identificados con lo que se denomina trabajo informal. Actualmente, de cada diez empleos creados siete son informales (disertación de Pedro Rodríguez, representando al Consejo de la Empresa Privada, CONEP, y a la Confederación Patronal de la República Dominicana., COPARDOM en la Conferencia tripartita de las Centrales Sindicales, 25 de febrero 2010.

Las estructuras afiliadas de CNUS que participaron en este proceso fueron las de las cinco ramas de la actividad económica más sensibles para la afiliación por el empleo de inmigrantes en sus comunidades:

- Unión Nacional de Trabajadores de Hotelería, Bares y Restaurantes (UNATRAHOREST).

- Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas (FEDOTRAZONAS)

- Confederación Campesina Dominicana (CCD)

- Federación Unitaria de Trabajadores Azucareros (FUTRAZUCAR).

- Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción (FENTICONMM)

Durante un año recorrimos el país documentando sobre tráfico ilícito y trata de personas, apropiando a los grupos vulnerables sobre sus derechos laborales y humanos como migrantes tanto haitianos como dominicanos, con el lema de “En busca de un trabajo decente para los/as inmigrantes”.

Con los dirigentes y activistas involucrados, se creó una Red de Apoyo a los Inmigrantes, en que cada organización tiene un representante, en el que todos/as hacen de facilitadores/as. Incluyendo su coordinadora.

El programa fue difundido mediante foros, talleres de capacitación, folletos y afiches impresos en ilustraciones populares en español y creole, un grupo teatral escenificando situaciones de tráfico ilícito y trata, declaraciones de prensa, entrevistas a la coordinadora en radio, televisión, periódicos. También se publicó una revista con encuesta y se realizaron alianzas con las ONGs que le dan seguimiento a la problemática.

Utilizamos herramientas el Código de Trabajo dominicano, el protocolo de la ONU contra la trata de personas, los convenios fundamentales de la OIT, así como los específicamente referidos a la migración, la declaración universal de los derechos humanos de la ONU, la ley 137 sobre trata de personas, la ley de migración y otras en materia de erradicación de la discriminación y por el reconocimiento a la diversidad cultural para la tolerancia.

El personal de la Red también realizó una encuesta sobre el sector construcción en la región este del país, con apoyo de un equipo seleccionado por FENTICONMM, que recibió entrenamiento de una ONG documentada para hacer encuestas. La encuestar se realizó en fines de semana en pareja de un trabajador dominicano y uno haitiano, con formularios en español y creole. Esta tarea ayudó también a concitar más integración entre los trabajadores dominicanos y haitianos, cuyas relaciones tradicionalmente habían sido frías y distantes.

Como resultado, se encontró un alto porcentaje de haitianos (66%), con frecuentes situaciones de indocumentación, trata, falta de contratos escritos, tareas más duras que los dominicanos en el mismo sector, e incluso violencia física (golpes y encierros).

Estas informaciones nos han facilitado la necesidad de organizar a los trabajadores inmigrantes y por ello la CNUS y FENTICONMMC con el apoyo del Centro de Solidaridad vienen ejecutando un programa de organización de los inmigrantes para defenderles su derechos. Para ello cuenta con dos organizadores que con el apoyo del representante de la Red y la coordinación del programa se encargan de ofrecer capacitación regular, y apoyo legal por los abogados de CNUS.

Las trabajadoras domésticas. Al fortalecer el diagnóstico con entrevistas a grupos focales, escuchamos sobre la situación de las parejas de los trabajadores de la agricultura que hacen labores domésticas, descrita en ocasiones como de esclavitud, lo que nos llevó a abrir una brecha de atención a los derechos de estas trabajadoras y verificar la realidad de los inmigrantes en la agricultura.

El Departamento de Políticas de Equidad de Género de la CNUS en 2009 realizó un taller de planificación estratégica con los auspicios del Centro de Solidaridad, acordando: aumentar la membresía de afiliadas a la CNUS; organizar a las trabajadoras en los sectores donde los empleos de mujeres son mayoría; hacer campañas de aumento de afiliación en los sindicatos. Se seleccionaron las trabajadoras informales, zonas francas,



comercio, comunicación, bombonas de gasolina y domésticas.

Conociendo ya de las realidades económica y social de las trabajadoras domésticas y la necesidad de organizarlas para apropiarse de sus derechos, procedimos a hacer contactos con la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), planteando iniciar un plan de organización y tener una entidad con características afines a los intereses de estas trabajadoras.

La ATH es una organización con 20 años de fundada y con tradición de lucha por los derechos de las domésticas, afiliada a CONLACTRAHO y que mantuvo estrecha alianza en 1997 con una de las organizaciones fundadoras de la CNUS, pero que en épocas recientes adolecía de una vida institucional y de la fortaleza orgánica necesaria para incidir en un cambio de vida y derechos para las trabajadoras domésticas.

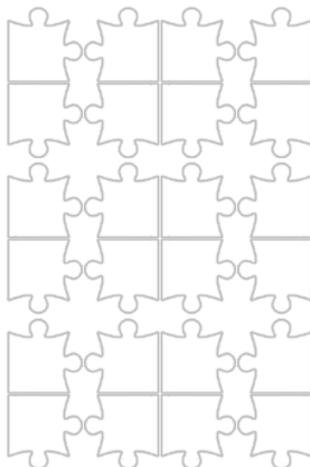
Hoy la ATH. es una organización reanimada con el apoyo de la CNUS, con la cual, guiándonos por los procedimientos que establecimos para los trabajadores inmigrantes,

hemos desarrollado campañas organizativas que han elevado su membresía en 300, de las cuales 70% son inmigrantes.

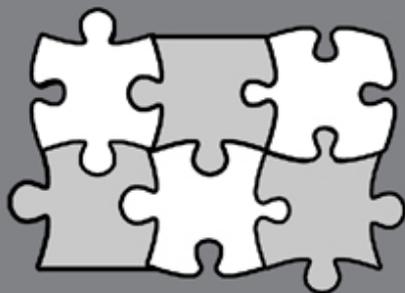
Las campañas fueron realizadas al momento de bajar del autobús cuando estas se dirigían a su trabajo los sábados de 7.am. a 9.am. También se utilizaron afiches y volantes, y se facilitó la participación de las dirigentes de la asociación en los medios de comunicación.

Se realizaron además talleres de sensibilización y apropiación de derechos, un Foro binacional, y actividades con ONGs para incidencia en políticas públicas, incluyendo la aprobación de la propuesta de convenio internacional de OIT. Se ha dado apoyo legal contra violencia doméstica, laboral y negación de derechos.

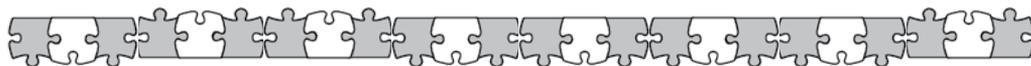
En 2010 estaremos iniciando una encuesta sobre las trabajadoras domésticas, con iguales procedimientos que la encuesta sobre construcción, actuando como entidades receptoras la ATH y la Asociación de Mujeres Unidas del Cibao (ASOMUCI), afiliada a la CNTD.



**VI
FEDERACIONES
SINDICALES
INTERNACIONALES**



ESTRUCTURA DE LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES, FSI¹



Elementos generales

El origen de las actuales Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) (hasta el 2001 denominadas Secretariados Profesionales Internacionales, SPI) se relaciona con las primeras acciones organizativas internacionales, en las tres últimas décadas del siglo XIX.

Un intenso desarrollo posterior fue aumentando en número de FSI, vinculado a la aparición de nuevos sectores económicos y laborales. Esta segunda etapa terminó hacia 1970, ya que desde entonces el proceso ha sido de reagrupamiento, lo que implica pasar de las 33 FSI que llegaron a existir en algún momento a las actuales 10.

La suma de organizaciones miembro de los FSI es de 4300, con una cobertura global de 102 millones de trabajadores.

Las sedes mundiales están todas localizadas en Europa: 5 en Suiza, 3 en Bélgica, 1 en Francia, y 1 en Reino Unido.

Las FSI tienen una Conferencia General que se reúne periódicamente para articular acciones.

En la segunda postguerra, se formalizó un acuerdo entre las por entonces SPI y la CIOSL: el Acuerdo de Milán (1951) estableció los términos generales de su vinculación (con posteriores ajustes pequeños en 1969 y 1990):

- se reconocía una relación de autonomía, en el marco de una pertenencia, de hecho, del mismo movimiento sindical internacional.

- lo anterior implicaba que las SPI adoptan la política general de la CIOSL, y mantienen una relación de cooperación en todas las cuestiones de interés común.

- la CIOSL podía tener relaciones individuales con cada SPI, o vincularse directamente con su Conferencia General, en cuanto representación colectiva.

- las dos partes se invitaban recíprocamente a sus actividades (ejecutivos, congresos, conferencias, reuniones importantes), para intercambiar información, y discutir juntos todos los problemas de interés común. Las instancias son:

En 1990 también se creó un Consejo Conjunto, compuesto de representantes de los SPI y una delegación del Comité Ejecutivo de la CIOSL. El objetivo del Consejo era tratar las cuestiones de mayor importancia, conociendo las peticiones de una u otra de las partes, con inclusión de las divergencias de opinión sobre materias de interés común.

A partir del 2001, las FSI son miembros de la Agrupación Global Unions, como instancia articuladora con las centrales y



¹ La información de base está tomada de los sitios web de las FSI.

confederaciones nacionales afiliadas a la CIOSL (hoy CSI, Confederación Sindical Internacional) y las que son parte del Consejo Sindical Consultivo (Trade Union Advisory Comitee, TUAC) en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). De la Agrupación también es parte la Alianza Internacional de las Artes y el Espectáculo (AIAE) (ver más adelante el detalle sobre UNI).

Situación en Las Américas

Las FSI fueron instalándose en las Américas a partir de los años sesenta, en los casos más alejados en el tiempo, y tienen las siguientes características:

- se identifican como regionales de las estructuras mundiales, en general con denominaciones similares. Todas tienen una oficina regional y en algunos casos subregionales.

- la mayor parte tienen afiliadas en América del Norte, lo que deriva, en algunos casos, a que existan oficinas subregionales en EEUU.

- en las Américas, las afiliadas generalmente están integradas a centrales y confederaciones nacionales que, a su vez, son parte de la CSA, pero también existe un número considerable de afiliadas independientes a nivel nacional.

Desde 1989, las FSI regionales avanzaron hacia un proceso de articulación americana

similar a la observada a nivel mundial, por entonces con la ORIT y mediante reuniones periódicas (con apoyo de la FES), centradas básicamente en coordinación en temas de derechos humanos y sindicales, educación y organización sindical. Esta relación fue formalizada en 1994, mediante un “Acuerdo General de Solidaridad”. Desde entonces, funcionó una Coordinadora (actualmente FSI-CSA), con un titular rotativo de las FSI, en plazos que han variado desde uno año hasta tres). Desde septiembre 2009, la coordinación está a cargo de la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

El cuadro I presenta información básica sobre la denominación, historia previa y ubicación geográfica de las sedes (a nivel mundial y en América).

Sectores y ocupaciones representadas

Desde el punto de vista de los sectores y ocupaciones representados, las diez FSI actuales pueden dividirse en dos grupos:

- las que mantienen su estructura original desde hace décadas: ISP, FITIM, ICM, ITF, FIP, y FITTVC.

- las que son resultado de fusiones de FSI preexistentes en los últimos veinte años: IE, ICEM, UITA, UNI.

El cuadro II presenta el detalle sobre la cobertura sectorial.



CUADRO 1. Datos básicos sobre las FSI

Sectores	Federaciones mundiales	Federaciones en Las Américas
Trabajadores de la minería y de la siderometalurgia	International Metal Workers Federation (IMF). Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM). Sede mundial en Ginebra, Suiza. Creada en 1891-93, y reestructurada en 1904. Más de 200 organizaciones 100 países 20 millones de afiliados	Sede en Montevideo, Uruguay

<p>Trabajadores de la industria química, energía, pulpa y papel, plástico</p>	<p>International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers Unions (ICEM). Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM). Sede mundial en Ginebra, Suiza. Creada en 1996, como resultado de la fusión de la Federación Internacional de Mineros (FIM, 1890-2) y de la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía e industrias afines (ICEF, 1907), con sede en Ginebra. En el 2000, la ICEM también absorbió la Alianza Universal de Obreros Diamantistas (Universal Alliance of Diamond Workers, UADW, 1905). Esta Federación había sido reorganizada en 1993, cuando sólo tenía afiliados en cuatro países (Holanda, Israel, Bélgica y Alemania). 467 organizaciones 132 países 20 millones de afiliados</p>	<p>Sede en Sao Paulo, sobre la base del vicepresidente mundial de ICEM, a su vez coordinador nacional de la Confederación de Químicos de la CUT-Brasil. Tiene una oficina en Washington, EEUU y puntos de contacto en Bogotá y Lima,.</p>
<p>Trabajadores de la educación</p>	<p>Education International (EI) Sede mundial en Ámsterdam, Holanda. Creada en 1993 como fusión del Secretario Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE), de los años treinta, y la Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza (CMOPE). 394 organizaciones 171 países 30 millones de afiliados</p>	<p>Internacional de la Educación (IE). Sede en San José, y oficina subregional en Santa Lucía, para América del Norte y Caribe.</p>
<p>Trabajadores de los servicios públicos</p>	<p>Public Service Internacional (PSI) Internacional de Servidores Públicos (ISP). Sede mundial en Ferney-Voltaire, Francia. Creada en 1907 con el nombre de Federación Internacional de Trabajadores de la Administración y Empresas Públicas. En 1935, se fusionó con la Internacional de los Servidores del Estado (1924), siendo reconstruida en 1946. Una particularidad de la ISP es que, ante el proceso de privatizaciones de empresas estatales, ha tendido a mantener las organizaciones, ahora correspondientes a sectores privados, en su órbita. 650 organizaciones 150 países Más de 20 millones de afiliados</p>	<p>Sede en Sao Paulo y oficinas subregionales en Barbados, Quito, Santiago, y San José. Hasta 2009 su sede regional estuvo en Washington, habiéndose trasladado a Sao Paulo, donde operaba otra oficina subregional.</p>



Trabajadores del transporte	<p>International Transport Workers Federation (ITF) Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) Sede mundial en Londres, Reino Unido. Creada en 1896, sobre la base de la Federación de Trabajadores de Navegación, Puertos y Cabotaje, con el agregado de la Federación Internacional de los Obreros del Transporte (terrestre), en 1898. La ITF fue refundada en 1919. 650 organizaciones 4.5 millones de afiliados</p>	Sede en Río (y subregional en Guyana).
Trabajadores del periodismo	<p>International Federation of Journalists (IFJ) Federación Internacional de Periodistas (FIP). Sede mundial en Ginebra, Suiza. Creada en 1952, luego de un intento inicial en 1926, y como desprendimiento de la Organización Internacional de Periodistas (de 1946). Fue reconocida como Federación en 1985. 150 organizaciones 117 países 550000 afiliados</p>	Sede en Caracas. En 2004 se creó la Federación de Periodistas de Latinoamérica y del Caribe (FEPALC), con carácter de organización regional de la FIP. Su presidente actual es de Brasil.
Trabajadores de la industria textil, vestimenta, cuero y calzado	<p>International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF). Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (FITTVC) Sede mundial en Bruselas, Bélgica. Creada en 1970, sobre la base de las internacionales de textiles, sastres, peleteros y sombreros, a los que en aquella fecha se incorporaron los zapateros y curtidores. Algunas de estas organizaciones preexistentes fueron la Internacional de Operarios de la Bota y el Calzado (1871), la Federación Internacional de Asociaciones de Trabajadores Textiles (1894), Internacional de Sastres (1893), y la Internacional de Trabajadores del Vestuario (1895). 220 organizaciones 110 países Más de 10 millones de afiliados</p>	FITTVC-ORI Organización Regional de FITTVC. Sede en Maracay, Venezuela
Trabajadores del agro, industria alimentaria, restaurantes-hoteles, y tabaco	<p>Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tabac and Allied Work Association (IUF) Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y afines (UITA). Sede mundial en Petit Lancy, Suiza Creada en 1920, con la denominación de Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Bebidas (UITAB), por la fusión</p>	REL-UITA. Regional Latinoamericana de UITA, Sede en Montevideo



	<p>del Secretariado de Trabajadores de Cervecerías, Panaderos y Trabajadores del Sector de la Carne. Posteriormente, en 1958, incorporó también al Secretariado del Tabaco y, en 1961, a la Unión Internacional de Empleados Hoteleros, de Restaurantes y Cafés. Desde 1994, también incluye a la Federación Internacional de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas y afines (FITPAS, 1959). Esta última tenía como origen la Federación Internacional de Trabajadores Agrícolas (1923), que luego se fusionó con la Federación Internacional de Trabajadores de Plantaciones (1957). Previamente, se había creado un comité especial sobre plantaciones en el marco de la CIOSL, en cual ya interactuaba con UITA.</p> <p>348 organizaciones 127 países Más de 12 millones de afiliados</p>	
<p>Trabajadores de la construcción y la madera</p>	<p>Union Network International (UNI) Sede en Nyon, Suiza. Creada en el 2000, sobre la base de cuatro FSI preexistentes:</p> <p>a) la International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees (FIET, por su denominación en francés), denominada IRO-FIET en Las Américas, creada en 1904 y reestructurada en 1921.</p> <p>b) la Communications International (CI), denominada Internacional de Comunicaciones (IC) en Las Américas, creada en 1920, luego de un primer intento en 1911, con el nombre de Organización Internacional de Correos, Telégrafos, Teléfonos y estaciones de radio (IPTT, y luego IPCTT) (Postal, Telegraph and Telephone International (PTTI));</p> <p>c) la International Graphical Federation (IGF), creada en 1949, y denominada Federación Gráfica Internacional (FGI) en Las Américas. El origen de la IGF son tres FSI de la primera época: la Internacional de Tipógrafos (1889), la Internacional de Litografistas (1896) y la Unión Internacional de Encuadernadores (1907). Desde 1977 tiene un comité de contacto con la FIP.</p> <p>d) la Media Enterteinment International (MEI), creada en 1993 (con nombre definitivo desde 1995) por la fusión del Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo (International Secretariat for Arts, Mass Media and Entertainment Trade Unions (ISETU, 1965), que</p>	<p>UNI Américas Sede en Panamá y oficinas en Washington, Trinidad Tobago y Buenos Aires. Se repiten las secciones, excepto: UNI Turismo, UNI Peluqueros y Esteticistas y UNI IBITS. Además, se agrega UNI-Viajantes, como desprendimiento de UNI-Comercio.</p>

	<p>se desempeñaba en el ámbito de la CIOSL, y la Internacional Federation of Audio Visual Workers (FISTAV, 1974). ISETU era, a su vez, una reestructuración de la Asociación Interamericana de Artistas (1961), originada a su vez en la Unión Europea de Creadores de Cine y TV(1953) y el Congreso Internacional de Sindicatos de la Radio (1960). Había funcionado desde 1984 como sección autónoma dentro de la FIET. Es parte de la Alianza Internacional de las Artes y el Espectáculo (AIAE), integrada además por la Federación Internacional de Actores (FIA, 1952, con sede en Londres) y la Federación Internacional de Músicos (FIM, 1948, con sede en París). La AIAE es también parte del a agrupación Global Unions.</p> <p>Por esta composición múltiple de la UNI, su forma de operar está dividida en trece secciones: UNI-Telecom, UNI-Comercio, UNI-Servicios de Mantenimiento y Seguridad, UNI-Media y Espectáculos, UNI-Juego, UNI-Electricidad, UNI-Turismo, UNI-Postal, UNI-Finanzas, UNI-Gráficos, UNI-Seguridad Social y Atención de la Salud, UNI-Peluquería y Estética, y UNI-IBITS (los trabajadores de la tecnología informática y microelectrónica)</p> <p>900 organizaciones 20 millones de afiliados</p>	
Trabajadores de la construcción y la madera	<p>International Federation of Building and Woodworkers (IFBWW).</p> <p>Sede mundial en Carouge GE, Suiza.</p> <p>Creada en 1934, como fusión de la Federación de Carpinteros (1893), la Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Internacional de Trabajadores de la Madera.</p> <p>318 organizaciones 130 países 12 millones de afiliados</p>	<p>Internacional de la Construcción y la Madera (ICM).</p> <p>Hasta el 2005 denominada Federación de Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera. (FITCM)</p> <p>Sede en Panamá, con oficinas subregionales en Buenos Aires, Lima y Sao Paolo.</p>

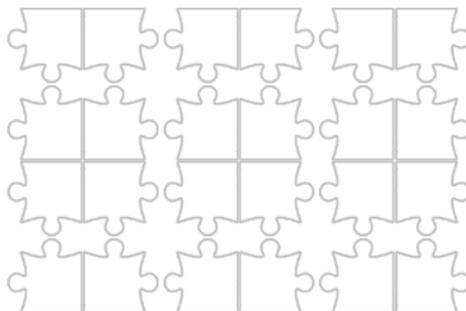


CUADRO 1. Datos básicos sobre las FSI

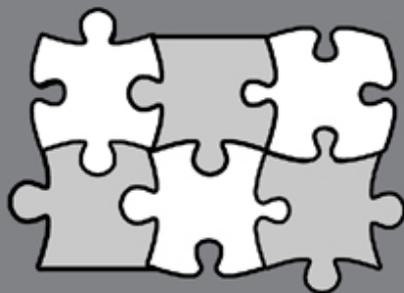
FSI	Sectores y ocupaciones
UITA	Agricultura y plantaciones Bebidas Industria del tabaco Restaurantes Hoteles Turismo
ITF	Ferrocarriles Transporte por carreteras Navegación marítima y fluvial Pesca Portuarios Aviación civil Servicios turísticos (agencias de viaje)
UNI	1. Afiliados origen FIET Empleados de industria y sector financiero. Empleados con funciones directivas Profesionales independientes <ul style="list-style-type: none"> - Comercio - Banca y seguros - Seguridad social y asistencia sanitaria - Servicios de mantenimiento y seguridad de edificios - Industria del turismo y recreación - Juegos de azar - Peluquería y cosmética 2. Afiliados origen CI Trabajadores de empresas de telecomunicaciones y correos 3. Afiliados origen FGI Trabajadores de periódicos, revistas, editoriales, agencias de publicidad y relaciones públicas, procesamiento de empaques y papel 4. Afiliados origen MEI Técnicos y otros empleados de radio y televisión Producción y exhibición cinematográfica Otros medios audiovisuales Publicidad, teatro Otros emprendimientos artísticos y del espectáculo
ICM	Construcción Cemento Plantaciones forestales Madera y muebles Incluye servicios relacionados a la madera y silvicultura
ICEM	Extracción de carbón y minerales Canteras de piedra y arena Energía: extracción petróleo y gas, generación eléctrica Industria química (incluyendo farmacéutica) Industria de neumáticos y plástico



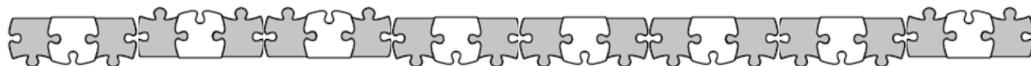
	Cemento y Cerámicas Fabricación de papel y celulosa
FITVC	Textil Vestimenta Cuero Calzado
FIP	Prensa impresa, radio, cine y TV Agencias de noticias Oficinas de prensa Agencias de relaciones públicas y medios de comunicación electrónicos
ISP	Empleados de: - Administraciones, empresas y otras entidades de bien público - Empresas de producción y distribución de gas, electricidad y agua, recolección de basuras - Sectores de medio ambiente, sociales y de la salud - Entidades publicas de tipo educativo, cultural y de esparcimiento - Otras entidades que prestan servicios públicos - Empleados de instituciones internacionales creadas por Estados o comunidades de Estados Excluye: maestros, empleados de servicios estatales de correos y ferrocarriles
IE	Maestros del sector público y privado Personal administrativo del sistema educativo.
FITIM	Producción de hierro y acero Procesamiento del metal Industria automovilística Industria electroelectrónica Industria aeroastronática Astilleros Construcción de maquinarias



VII
EXPERIENCIAS
EXTRARREGIONALES



LA “EXPERIENCIA ESPAÑOLA” DE AUTOREFORMA SINDICAL DESDE LA UGT



UGT, Unión General de Trabajadores, España
José Manzaneres, director del ISCOD, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo

172



Procesos de autoreforma sindical

Introducción

Fallecido el Dictador Franco en agosto de 1975, se inicia en España un profundo proceso de democratización de todas las estructuras políticas y sociales. Ya en 1976 se produce una nueva Ley de Asociaciones Sindicales que viene a consagrar en España, después de casi 40 años, el cumplimiento del Convenio 87 de OIT sobre “Libertad Sindical”.

Posteriormente, con la aprobación de la Ley de Leyes o Constitución Española (CE), aprobada el 6 de Diciembre de 1978, las organizaciones sindicales y patronales aparecen como partes constitutivas del Estado Social y de Derecho (artículo 7), así como otros artículos referidos al Convenio 87 de OIT sobre Libertad Sindical (Art. 36 de la CE), el Convenio 98 (Negociación Colectiva) o la participación institucional y el derecho de huelga, entre otros temas de interés sindical.

Por tanto, además de la afiliación sindical (con meros efectos al interior de las propias organizaciones: cobro de cuotas, servicios a los afiliados, participación democrática...), tanto a

partir de estos antecedentes legislativos como de sus desarrollos posteriores, la verdadera estructuración de las organizaciones sindicales en España se ha ido modelando a partir de la legislación laboral aplicable a la representación sindical en el lugar de trabajo y, por extensión, en el Sector de Actividad y a nivel nacional.

I. Modelo organizativo: el criterio vertical-sectorial.

Como acabamos de indicar en la Introducción, a partir de la CE de 1978, y sus posteriores desarrollos: el Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1986, se inicia en España un nuevo sistema de representación laboral/sindical: en efecto, a partir de las Elecciones de Delegados y Comités de Empresa se va consolidando un modelo de representación puramente sindical “liderado” por las dos grandes Confederaciones Sindicales españolas: UGT y CCOO.

Este sistema de representación “evolucionado” desde la Empresa al Sector y a otros niveles territoriales, incluso nacional, merecen una precisión, desde su respectiva fundamentación legal:

- Comités de Empresa (Título III del ET, 1980). Supone la elección periódica de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en el ámbito de la Empresa (Comité: 50 trabajadores o más y Delegados de Personal: 9 a 49 trabajadores). Esta audiencia electoral periódica (cada 4 años) reconvierte en unas denominadas “Elecciones sindicales”, ya que, en la mayoría de los casos los candidatos y candidatas lo hacen bajo las siglas de Organizaciones Sindicales. La acumulación de Delegados de Empresas del mismo Sector de Actividad, permiten la representación sindical efectiva para la Negociación Colectiva a nivel superior a la empresa.

- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, 1986). Esta Ley otorga a las Secciones Sindicales de Empresa la misma competencia negociadora en la Empresa, pero en ámbito Sectorial o territorial deben superar el 10 % de los Delegados elegidos en su respectivo ámbito de representación. En general, en la actualidad –repetiendo la tendencia en sucesivos períodos electorales-, en torno al 85 % de los Delegados o RLT elegidos en todas las empresas y sectores de producción lo hacen bajo las listas de UGT y CCOO. Además, este hecho es determinante en el concepto de “Sindicato más representativo”, que se refiere a la “acumulación de representatividad” para que un Sindicato sea reconocida su capacidad negociadora: 10% o más de Delegados o RLT elegidos en el Sector (Negociación de Convenios Sectoriales) y 15% o más en el ámbito territorial:: Región/Comunidad Autónoma o Nacional/Estatal@procesos de Diálogo Social, Participación Institucional en la Seguridad Social, Institutos de Empleo, etc.):

En resumen, estos procesos legales/electorales llegan a establecer niveles superiores de concentración organizativa, a través de la creación de estructuras nacionales de Sector y/o Provinciales y Regionales (Comunidades Autónomas –CCAA.- en España), cuya forma habitual ha cristalizado en:

- “Federaciones” de Rama: Federan Sectores o Sindicatos de Rama.

- “Uniones Territoriales”: Agrupan a Sindicatos o Federaciones Locales-Comarcales, Provinciales o Regionales: CCAA.

- “Confederación”: Confedera Federaciones Estatales y Uniones Territoriales”.

Cuando el punto de partida es la fragmentación organizativa, con muchos sindicatos de empresa, la Confederación planifica su integración (de “arriba/abajo” vs abajo/arriba”), como lugar de encuentro de aquellos en ámbitos afines de la actividad económica: Comisión de “delimitación de fronteras” en el caso de UGT-E y Resoluciones Congresuales, Estatutos.

Este enfoque tiene en su origen el agrupamiento de ramas de actividad (Sectores: Sanidad, Banca, Hostelería y Turismo), pero ha evolucionado con la aparición de otros colectivos: trabajadores autónomos, pequeñas explotaciones agrarias, jubilados. En España se han ido desarrollando estructuras organizativas más “maduras”, con autonomía, a partir de la nueva realidad y evolución del mercado de trabajo, con la atención continua del sindicato para dar respuestas organizativas a los nuevos retos y reivindicaciones de los trabajadores..

Además, ante nuevas formas empresariales (Grupos de Empresas; complejos industriales o de servicios, tercerización...) se está empezando a desarrollar el concepto de “sindicatos en red”, expresados en negociación colectiva y la existencia de delegados sindicales “territoriales”, con importante implicación en la legislación laboral y en las nuevas estructuras sindicales que se están empezando a dibujar, especialmente en lo referido a los denominados Grupos de Empresas..

II. Modelo organizativo: el criterio horizontal-territorial

Para la UGT-E, desde sus orígenes fundacionales (agosto de 1888), su principal estructura sindical, a partir de la Sección Sindical de Empresa, fueron los Sindicatos y/o Federaciones Profesionales. Pero, también



tuvo importancia, desde sus inicios, el componente organizativo “horizontal”/territorial o de clase, necesario para el apoyo solidario entre sindicatos (Huelgas, conquistas sociales como la Seguridad Social, Sanidad, Educación...). Este fenómeno cobró importancia histórica desde principios del siglo XX a través de las “Casas del Pueblo”, donde se agrupaban los Sindicatos o Federaciones en los respectivos ámbitos territoriales: grandes localidades, Comarcas o Provincias.

Este enfoque organizativo es aplicable a la representación en sindical función de espacios geográficos, deriva de los precedentes legales citados: artículo 7 de la CE y de la LOLS (1986), especialmente del concepto de “Sindicato más representativo” explicado en el punto anterior.

Comparativamente con el criterio vertical, los niveles organizativos y responsabilidades son diferentes:

- Diálogo Social o concertación social tripartita, de carácter no institucional, pero de gran importancia en el desarrollo de las grandes reformas o acuerdos entre Gobierno y Agentes Sociales (Patronal y Sindicatos), tanto a nivel Nacional como con los Gobiernos Regionales, Provinciales o Locales.

- Participación institucional o representación sindical en los diferentes instancias donde se dirige la gestión de las “Políticas Públicas: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): Consejo Escolar del Estado, consejo General de Formación Profesional, Instituto Nacional de Empleo (INEM), Consejo Económico y social (CES), hasta más de 15 instancias de participación Estatales que se reproducen en los ámbitos inferiores, especialmente en el ámbito Regional (CCAA).

Desde el punto de vista organizativo, la estructura horizontal/territorial, bajo la denominación general de Uniones Territoriales, (en el ámbito nacional la denominación es Confederación –agrupación de Federaciones Estatales y de Uniones Territoriales-) tiene unas competencias sindicales específicas:

- Defender los intereses generales de todos los trabajadores y trabajadoras a través de la acción sindical socio-económica, con el

“componente de clase” comentado, referida al empleo: Política Industrial y Desarrollo Regional o Local; atención a desempleados; Políticas de Educación, Sanidad, Vivienda, medio Ambiente, Transporte...

- Apoyar a la Negociación Colectiva Sectorial aplicando el principio de “Subsidiariedad”, donde el Sindicato o la Federación no tiene la fuerza negociadora suficiente. Además de las Huelgas de Solidaridad...

- Servicios comunes a los Organismos o Federaciones en su ámbito territorial y a sus afiliados (“Casas del Pueblo”): Emigrantes, Desempleados, Servicios Culturales, Jurídicos, Vivienda...

III. La cuota sindical: una apuesta por la “autonomía” sindical

Desde la perspectiva del fortalecimiento organizativo (que plantea la visión de la Cooperación Sindical), a partir de la reciente experiencia española, desde los poco más de 30 años que los sindicatos vivimos en democracia, es necesario considerar y garantizar, como primer compromiso interno, algunos criterios: como:

- la autosuficiencia financiera (autofinanciación) progresiva de la organización sindical, con base en el aporte de las organizaciones miembro parte de:

- la autonomía sindical (independencia organizativa de Partidos, Gobiernos, Empresarios).

- el derecho democrático “subjetivo” de los afiliados (un cotizante con “nombres y apellidos” = un voto “individual y secreto”). Para ello, en el caso de UGT-E se han desarrollado estructuras de control interno y de “profesionalizar” el cobro y reparto de las cuotas entre los Organismos a través de:

El Servicio Confederal Administrativo (SCA), participado por todos los Organismos de la Confederación, se encarga vigilar, garantizar y realizar el cobro de las cuotas a los afiliados y del reparto correspondiente entre los organismos de la Confederación:

Además: certifica el número de votos “nominales” para la asistencia y ejercicio de voto en los Congresos por parte de cada organiza-



ción de la Confederación; garantiza el cobro en la Póliza de Seguro de Vida al que tiene derecho todo afiliado; y retiene el 0,70 % de las cuotas de todos los afiliados, que aporta al ISCOD para la cofinanciación de Proyectos de Cooperación Sindical al Desarrollo.

En los Presupuestos anuales aprobados en los respectivos Comités Políticos entre Congresos de cada Organismo de la Confederación, se contemplan los “ingresos por cuotas de afiliados” y se elaboran “Cuentas consolidadas”, donde se informa de criterios y actuaciones de ingresos y gastos a través de unas finanzas centralizadas.

El sistema de cobro ha evolucionado del “cobro en mano”, actualmente residual, al “descuento en nómina” (grandes empresas) y a la “domiciliación bancaria” (el 80% de los cobros).

Existe además un “Fondo de Solidaridad” para emergencias o para apoyar a alguna organización de la Confederación con problemas.

IV. “La credibilidad social”

En un contexto social donde los avances democráticos y la utilización, cada vez más masiva, de los medios de comunicación (prensa, radio, TV, internet) los sindicatos deben cuidar con especial sensibilidad política los elementos referidos a:

- la participación de todos los afiliados, asegurando la elaboración de Estatutos y Normas democráticas de funcionamiento interno, así como su cumplimiento efectivo (“un afiliado, un voto”). Este proceso debe desembocar en una mayor capacidad propositiva y de alternativas a los problemas de los trabajadores y de la sociedad (Resoluciones y Propuestas).

- la “transparencia” (interna y externa), dando cuenta de las actividades (Negociaciones, Acuerdos...) en los órganos de control internos (Comités...) y ante la sociedad: comunicados y ruedas de prensa de forma periódica. En este contexto, cubre importancia.

- desarrollar un potente sistema de información-comunicación de “arriba-abajo” y de “abajo-arriba”, evitando “tapones” a través de personas o de otras instancias. Utilizar las nuevas

tecnologías de la información y la comunicación (TIC): internet (web, redes) como medio de comunicación interno y con la sociedad.

Este ejercicio de responsabilidad nos viene dado tanto por los valores que defendemos y representamos, como por el fortalecimiento organizativo que supone compartir una misma estrategia y una misma organización: autoestima y coherencia interna. Esto supone el compromiso de sus dirigentes con algunos criterios refuncionamiento organizativo:

- fomentar el debate interno con la finalidad de lograr el máximo consenso en torno a “posiciones comunes”.

- asegurar la Incompatibilidad entre cargos sindicales y cargos políticos.

- avanzar en la limitación de mandatos, la rotación de dirigentes y el cambio generacional y la igualdad de género en todos los ámbitos organizativos de participación y decisión.

Se trata de incrementar la necesaria “credibilidad social” y prestigio que debemos tener ante los trabajadores y ante la sociedad, combatiendo así las ofensivas ideológicas “anti-sindicales”.

V. La investigación y la formación sindical

La investigación y la educación obrera o formación sindical son “herramientas clave” en el proceso de toda Autorreforma Sindical. Es decir, se trata de hacer real y eficaz el objetivo estratégico de todo sindicato: su “acción transformadora”, a través de:

- asegurar la preparación adecuada de los dirigentes/líderes o cuadros sindicales con arreglo a los cambios organizativos que se determinen, especializándolos por áreas de intervención.

- “alimentar” la identidad y estrategia de la organización: ideas, valores, argumentos... (“visión”).

- garantizar la “coherencia interna” en torno a las decisiones de Congresos, funcionamiento Estatutario... (“misión”).

En este sentido, dada la importancia de la investigación y la formación sindical en las organizaciones sindicales, es necesaria una





decidida “voluntad política” para evolucionar desde “estudios” y “cursos” o actividades formativas aisladas o “puntuales” (actividades “apaga fuegos”) hacia:

- la creación de un sistema de investigación y formación sindical “integrado” con implicación de todos los Organismos de una Confederación con funciones y actividades comunes y otras complementarias: Instituto o Gabinetes de Estudios; Diseños temáticos curriculares con diferentes itinerarios formativos; elaboración de estudios y materiales formativos... Infraestructuras con presupuestos propios: “co-financiación” de Proyectos a través de la cooperación sindical internacional.

- el desarrollo de planes de formación territoriales y sectoriales (federaciones) con “criterios compartidos y “participados”: consejos de formación.

- el establecimiento de un equipo permanente de formación (Monitores “estables”) y de Técnicos (abogados, economistas...) como garantía de la implementación, estabilidad y continuidad de los servicios de Investigación y Formación sindicales.

- la construcción de un “mapa de necesidades”, de forma que las organizaciones “donantes” sean “acompañantes” del proceso de “Autorreforma Sindical” en los diferentes niveles: Nacional, Sub-regional, Continental).

- identificando “buenas prácticas” en diferentes campos socio-laborales del movimiento sindical en América Latina y Caribe (ALC). Citamos algunas experiencia recientes.

- Economía Informal con la CSA y otras Confederaciones Nacionales: www.sindlabautonomos.org.

- PROINFOS-CCSACC y el ISACC en América Central y Caribe (ACC).

- Instituto Laboral Andino (ILA) y Escuela Regional Andina (semi- presencial). Plataforma virtual.

- MASTER “Formación de Formadores Sociolaborales” (2ª edición).

- Programa de Seguridad Social y otras actividades de Investigación y Formación sindicales a través de OIT.

- Convenios con Universidades (Ej. de la Escuela Julián Besteiro).

VI. Nuevos colectivos y su encuadramiento sindical: un reto organizativo

Desde el inicio de la democracia, los sindicatos españoles y concretamente la UGT, han mostrado una preocupación por acercarse a y poder “encuadrar” a todo tipo de trabajadores (aún no siendo asalariados). Esta actitud ha respondido a dos principales objetivos:

- asegurar una conquista democrática como era el cumplimiento del Convenio 87 de la OIT, concretado en el artículo 36 de la CE.

- evitar la creación de sindicatos “corporativos” vs sindicatos de clase.

Esta estrategia incluía, en primer lugar, la determinación de “colectivos atípicos”, analizando las prioridades sindicales así como su ubicación organizativa, potencialidades y dificultades. Citamos algunos ejemplos de encuadramiento sindical de colectivos, durante estos últimos 30 años de democracia en España:

- Profesionales (“cuello blanco”): Unión de Técnicos y Cuadros (UTC).

- Trabajadores por cuenta propia, a través de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA).

- Pequeños agricultores (“agricultura familiar”), a través de la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA).

- Desempleados: encuadramiento específico en su Federación o Sector “de referencia”.

- Jóvenes y Mujeres: atención a través de Departamento y/o Secretarías específicas.

- Trabajadores Migrantes: afiliación en su Federación de referencia, además de asesoramiento específico en los “Centros Guía”.

- Jubilados y pensionistas, facilitando su continuidad en su Federación de origen o a través de la Unión de Jubilados y Pensionistas.

Desde su fundación, UGT-E ha venido practicando la “afiliación directa” a la central, con derivación a la estructura en función de la situación laboral de cada trabajador. Esta “cultura de la afiliación” ha resultado ser la “evolución perfecta”: de sindicato de oficio a sector, luego federación, y una adecuada combinación de cierto “corporativismo” con la necesaria visión solidaria: “conciencia de clase”.

Para nosotros, se ha hecho normal la frase: "La gente se ha afiliado siempre a la UGT". Esta vía potencia la centralidad de la organización y crea sentido de pertenencia del trabajador directamente a la central, además de a un sindicato o federación en particular. También permite mantener la afiliación aun en caso de cambio de trabajo o en situación de desempleo.

Para llevar a cabo todo el proceso de encuadramiento y afiliación descrito, UGT ha ido desarrollando estrategias específicas. A través de sucesivos debates y Resoluciones Congressuales ha sido necesario:

- reformar periódicamente los estatutos de la Confederación: Federaciones, Departamentos, Secretarías.

- negociar con los poderes políticos el adecuado marco o reformas legales (CE, ET, LOLS...) con un rico acervo sobre Derecho Sindical.

Una experiencia innovadora ha sido la antes mencionada sobre los trabajadores autónomos. El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social (SS) española ha venido "afiliando", en los últimos 15 años, en torno a 3/3,5 millones de trabajadores, careciendo de una organización representativa y eficaz. Frente a ello, en el 2001, UGT creó la UPTA, para "representar y defender los intereses profesionales, sociales y económicos de los autónomos frente a la agresividad económica de las grandes estructuras empresariales y la inexistencia de una protección social adecuada". Actualmente, la UPTA tiene 215.000 afiliados.

Desde la perspectiva organizativa territorial, la UPTA desarrolla una función coordinadora entre todas las asociaciones de autónomos ya constituidas, dentro del respeto a la autonomía de cada una de ellas y manteniendo el valor de la descentralización.

La estructura organizativa básica en UPTA se compone por los ámbitos local, comarcal y provincial, ya que es en esos niveles en los que se afrontan muchas de las dificultades que el autónomo tiene para desarrollar su actividad (impuestos locales, tasas, inspecciones, licencias).

UPTA ha creado también una organización en cada Comunidad Autónoma (Re-

gión), como suma de toda la red asociativa existente en la región o nacionalidad, estableciendo la interlocución necesaria ante la Administración Autonómica.

Desde el aspecto organizativo profesional o de actividad, se organiza por sectores de los asociados de cada rama económica, con la autonomía funcional necesaria, para defender/reivindicar los intereses concretos de cada profesión (por ejemplo comercio ambulante, monitores deportivos).

Pueden existir también, en su caso, asociaciones de carácter sectorial y ámbito estatal que se integrarían directamente.

Se han creado oficinas de atención al autónomo, proporcionando servicios de asesoramiento y apoyo (individual y colectivo, según actividad y/o territorio).

UPTA tiene como metodología de trabajo la creación de foros estables de información/negociación con las Administraciones Públicas, la Federación Española de Municipios, los Grupos Parlamentarios y el Comité Económico y Social, tanto español como europeo.

VII. La negociación colectiva: "centralidad" de la acción sindical

La negociación colectiva en España no fue real hasta la aprobación de la CE (1978).. Posteriormente, el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) y el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), en 1979, firmados por primera vez en democracia, entre Empresarios y UGT, desembocó en un desarrollo legal efectivo en el citado Título III del ET (1980), en lo fundamental, vigente hasta la actualidad.

Para UGT, la negociación colectiva siempre ha estado vinculada al fortalecimiento organizativo, con competencias exclusivas de la estructura sectorial-vertical (Federaciones). Es el "centro" de la acción sindical. El "ser o no ser" del sindicato. Por diferentes razones:

- se superan las condiciones laborales mínimas del ET..Por ejemplo a través de la negociación colectiva los salarios medios supone más del doble del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Los Convenios Colectivos (CC) tienen "eficacia general", afectando





al 85% de los asalariados: Su aplicación es obligatoria a todos los trabajadores del ámbito funcional de cada CC. Es decir, los CC tienen carácter de Ley.

■ “legítima” al Sindicato en tanto que organización de y ante los trabajadores y ante la sociedad: proceso de elecciones sindicales (RLT en las empresas, según el ET); LOLS, Constitución...; Dando derecho, además, al usufructo del Patrimonio sindical “acumulado”; al Diálogo Social con los Gobiernos... (Se hace realidad el dicho popular “Tanto tienes, tanto vales”).

■ fortalece su estructura organizativa (sectorial y territorial): Eficacia negociadora y mayor afiliación; Acceso a todos los Centros de Trabajo (Grandes y Pequeñas Empresas): Influencia y “visibilidad” social...

Cada vez cobra más importancia la Negociación Sectorial “articulada”:

■ “Acuerdos Interconfederales” de negociación colectiva: Empresarios (CEOE/CEPYME) con las Confederaciones de UGT y CC.OO.

■ Convenios Sectoriales Estatales (Nacionales).

■ Convenios Regionales y/o Provinciales.

■ Convenios de Empresa.

Otro aspecto de la negociación colectiva con un “enfoque innovador” reside en el ámbito complementario de la estructura territorial, apoyando las reivindicaciones sectoriales, referidas a:

■ “lugar de trabajo”. Por ejemplo, el acceso a través de transporte público a Polígonos o Zonas Industriales...

■ “empleador”. Por ejemplo el trabajo en la vía pública (“comercio ambulante”), negociado con las autoridades locales y regionales...

■ “salario social” o “salario diferido”: sanidad, educación, vivienda, ocio y cultura, servicios públicos en general (“conquistas sociales”).

VIII. Los jóvenes y las mujeres: un sindicato para todos y para todas

Son dos dimensiones transversales, esenciales, de la “Autoreforma Sindical”, por diferentes razones:

■ responder al deterioro de las condiciones de trabajo, precariedad, especialmente “focalizado” en estos colectivos.

■ asegurar el “relevo generacional” : afiliación, líderes...

■ implementar “nuevas políticas” de igualdad: salarios, promoción profesional, acceso a puestos de responsabilidad...

■ “conectar” con nuevas demandas sociales: Incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Aunque debe ser una política “Confederal” (Congresos...), su aplicación organizativa debe implementarse en todas las estructuras del sindicato: federaciones, uniones, secciones sindicales a través de diferentes políticas específicas, impulsadas por las Secretarías o Departamentos de Mujer y Juventud.

Citamos el ejemplo de la “Carta Sindical por la Igualdad”, aprobada en el 40 Congreso Confederal de UGT (2009): www.ugt.es, como referencia de la importancia del debate en la sociedad española y en el seno del movimiento sindical. Su contenido, recoge los siguientes aspectos:

■ actuar contra cualquier forma de discriminación.

■ la igualdad de mujeres y hombres un valor en sí mismo, irrenunciable, para conseguir una sociedad más equilibrada solidaria y democrática.

■ la consecución de la igualdad efectiva, en todos los ámbitos es clave para el necesario cambio del modelo productivo y el crecimiento económico.

■ eliminar las múltiples situaciones de discriminación de la mujer en el ámbito laboral: Salarios, Promoción, conciliación vida familiar, Acoso...

■ representar y legitimar al sindicato como actor necesario y referente en la defensa de todas y todos.

■ el ejercicio de la democracia y participación efectiva de todas y todos: Respeto a la diversidad y a la igualdad, vitales para el crecimiento del Sindicato.

■ la defensa de los intereses de los trabajadores debe ir acompañada de una partici-

pación equilibrada de mujeres y hombres en el seno de la Organización.

- incluir la igualdad hombre/mujer en las Agendas (políticas, económicas...).

- combatir la violencia contra las mujeres en el ámbito nacional e internacional.

- nuestra responsabilidad como sindicato nos exige coherencia dentro y fuera.

IX. Sindicatos supranacionales: "globalizar la acción sindical"

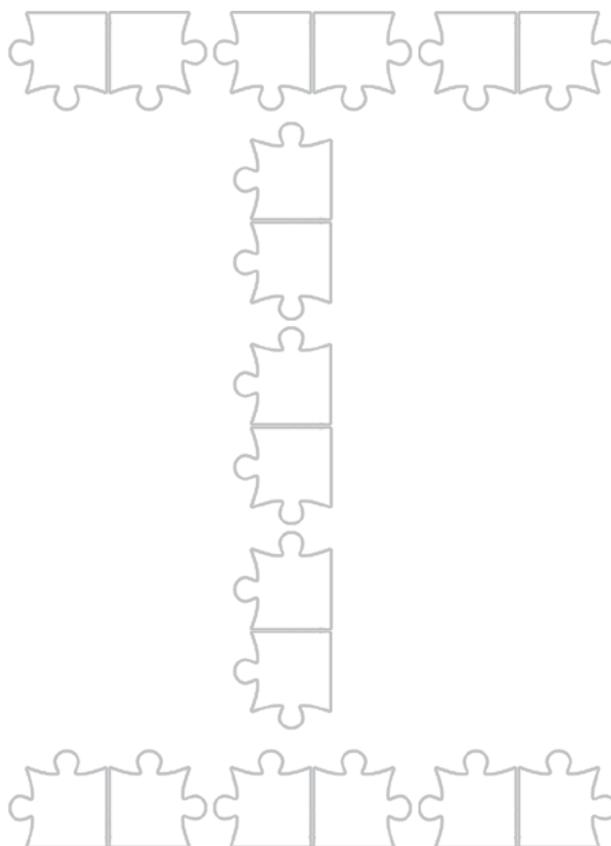
Para UGT, sindicato internacionalista desde sus orígenes, este aspecto es esencial para su funcionamiento: Nos referimos a la

afiliación a la Confederación sindical Internacional (CSI) y, a través de las estructuras profesionales, a las diez Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), con estructuras/continentales. A su vez, proporcionan una articulación de la acción sindical a nivel mundial. Son una variante organizativa internacional, derivada de la "doble estructura" (nacional) ya analizada:

- estructura "horizontal" o territorial: Afiliación a la CSI (CSA).

- estructura "vertical" o profesional: Afiliación a las FSI.

- "sindicatos globales" ("Global Unions"): CSI, FSI y TUAC.



ORGANIZACIÓN Y SINDICALIZACIÓN EN LA AUTOREFORMA.

REFLEXIONES Y EXPERIENCIA DE CCOO



CCOO, Comisiones Obreras, España
Laureano Cuervo,
Secretaría de Internacional

I. Reflexiones generales

1. Es necesario precisar que el sindicalismo nace en torno al trabajo y a las modalidades que el capitalismo adopta para organizar la producción y obtener plusvalías de la fuerza de trabajo. Así, el sindicalismo nace como instrumento solidario para defender las condiciones de vida y de trabajo del colectivo de los trabajadores.

2. La solidaridad y la organización son funcionales al objetivo de defenderse colectivamente: desde las primeras asociaciones de socorro mutuo hasta nuestros días, los trabajadores han adoptado formas organizativas como reacción a la organización productiva y societaria que adoptaban los empresarios, siempre con el objetivo de defender eficazmente los intereses de los trabajadores. Así, las formas organizativas que adopten las organizaciones obreras son estrategias, funcionales e instrumentales, para conseguir su fin último, defender con eficacia los intereses colectivos que como clase tienen los trabajadores.

3. Desde hace algunas décadas y en la actualidad el trabajo se ha flexibilizado, desregulado, minimizado, para obtener más "productividad", más beneficios, más rendimientos accionariales, sin importar las consecuencias

que estas nuevas formas organizativas del trabajo han tenido para los trabajadores y para el conjunto de la sociedad. El sindicalismo debe hacer frente a estos desafíos y organizar a los "flexibilizados" cualquiera sea su situación: arrojados a la economía informal, tercerizados, temporalizados. En esta tarea es necesario evitar la fragmentación de la clase, que es uno de los objetivos de los capitalistas con estas prácticas, además de abaratar el coste de la mano de obra. También evita enfrentamientos fraticidas, de carácter corporativo, entre trabajadores de plantilla y los colectivos de trabajadores precarizados.

4. El concepto de clase obrera, o como la evolución compleja de la sociedad ha ido cincelando, el concepto de clase trabajadora, debe huir de la simplificación, el dogmatismo o la banalización. No se puede estrechar el concepto para que solo quepa el "proletariado" en su concepción más ideológicamente reduccionista, o la clase obrera como vanguardia, y tampoco ensancharlo hasta límites en que contenga toda la ciudadanía menos la alta burguesía y los capitalistas grandes y medianos.

5. No podemos convertir el movimiento sindical en una especie de pansindicalismo



que abarque todas las formas asociativas con que se dota la sociedad civil. Pero el sindicalismo debe tener una buena política de alianzas con el resto de organizaciones representativas de la sociedad civil.

6. La negociación colectiva es fundamental en el rol del sindicato: “sindicato que no negocia, en la práctica no existe”. Por ello debemos saber cuáles son los problemas que impiden el normal desarrollo de esa negociación colectiva, y tener una estrategia para solucionarlos. La negociación por rama o sector de actividad facilita regular las condiciones laborales de los trabajadores de las pyme. Sin esta negociación sectorial, es prácticamente imposible la negociación empresa por empresa porque, o no existe sindicato en la empresa, o cuando se constituye el empresario lo destruye para impedir la negociación colectiva. En América Latina se agrega el problema de que, de acuerdo a la ley, no se puede constituir un sindicato con menos de diez, veinte o treinta trabajadores.

7. Es necesario modificar las legislaciones laborales de manera que garanticen el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Para ello se requiere eliminar las medidas que lo impiden, especialmente:

- el ya mencionado requisito de un número determinado para constituir un sindicato de empresa;

- el registro en los ministerios de trabajo de los componentes del sindicato, con un listado de nombres y apellidos, que facilita, por filtración dolosa, que el empresario despida a parte o a todos los componentes del sindicato, destruyendo el mismo casi antes de nacer;

- la imposibilidad o enorme dificultad para constituir sindicatos de rama;

- la dificultad máxima o incluso prohibición de negociar convenios sectoriales y/o de rama de producción.

8. La revisión de los códigos de trabajo debe realizarse con la máxima prudencia, teniendo propuestas técnicas adecuadas y consensuadas, buscando alianzas y complicidades, sobre todo con gobiernos progresistas y grupos parlamentarios de izquierda o centro-izquierda, para tener garantías de que los cambios serán los deseados.

II. Experiencias organizativas de CCOO que pueden ser útiles en el debate sobre el modelo organizativo en América Latina¹

Las experiencias sindicales organizativas no se pueden trasladar mecánicamente, sin tener en cuenta las circunstancias y las realidades de cada país, pero pueden servir como ejemplo de cómo se han resuelto determinados problemas organizativos, y esas soluciones pueden tenerse en cuenta, entre otros, a la hora de abordar problemas similares.

De mis conversaciones y debates sobre temas organizativos en distintos países de América Latina, los temas y las respuestas organizativas de CCOO que más interés suscitaron fueron los siguientes:

¿Quién se puede afiliarse? Los estatutos de CCOO dan la siguiente respuesta:

- *«Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y las pensionistas, y los jubilados o jubiladas.»*

- *«Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.»*

- *«Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.»*

Afiliación directa a la central. La afiliación se realizará a la central a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos de dirección y la situación laboral de la persona.

Al afiliarse directamente a la central, el/la trabajador/a tiene sentimiento de pertenencia a la central, no a un sindicato o una federación en particular; esto potencia la centralidad de la organización y permite que un/a trabajador/a, aunque cambie de trabajo o esté en situación de desempleo, siga afiliado si así lo decide. No obstante, el encuadramiento organizativo y la entrega del carné se hacen en el ámbito profesional o territorial donde desarrolle su trabajo.

Sindicato con base territorial. Para hacer frente a la realidad de que la mayoría de las empresas son medianas o pequeñas, y que en





estas empresas no todos los/as trabajadores/as se afilian al sindicato, CCOO se planteó que la base organizativa fuera el sindicato con base territorial.

¿Quiere decir esto que CCOO renuncia a tener organización sindical en la empresa? No, el sindicato siempre tiene que tener sus raíces en el centro de trabajo. Ahora bien, ¿cómo podemos organizar a los trabajadores textiles o metalúrgicos, por ejemplo, si en un mismo territorio existen empresas muy grandes y muy pequeñas? La solución buscada es que en la empresa grande existe una sección sindical, el sindicato se organiza con la suma de todos/as los/as trabajadores/as, por ejemplo, metalúrgicos de un territorio. Es decir, el sindicato es la suma de las secciones sindicales de las empresas grandes más los/as afiliados/as de las empresas pequeñas (en muchas de ellas con uno o dos afiliados).

Los órganos de dirección del sindicato se eligen en asamblea de afiliados/as del territorio, según los estatutos, y se plantean una política de acción sindical para todas las empresas y para todos los/as afiliados/as que forman parte de él.

La base territorial dependerá de la organización administrativa de cada país. En España, los estatutos de CCOO, atendiendo a esta realidad administrativa, definen así el sindicato con base territorial: «Los sindicatos regionales, provinciales, intercomarcales o comarcales —en su defecto— e insulares constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la C.S. de CCOO: federaciones, confederaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito. Sus competencias y dependencia orgánica serán definidas en [...] los estatutos. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos».

El sindicato con base territorial puede ser una buena solución organizativa para afiliar a los trabajadores informales.

Doble estructura organizativa. CCOO, para defender mejor los intereses de los/as trabajadores/as en sus aspectos gremiales y sociopolíticos, ha adoptado una estructura doble: vertical o de rama de industria y de servicios, y horizontal o uniones de sindicatos en un determinado territorio. En los estatutos se describe así esta doble estructura: «Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, la C.S. de CCOO confederación dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y confederaciones de nacionalidad/uniones regionales.

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

La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales.

La confederación de nacionalidad/unión regional está relacionada con los trabajadores y trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas. «La organización de rama se concreta en las federaciones nacionales. Podrán organizarse en sindicatos y federaciones regionales o de nacionalidad y, en su caso, en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares y en secciones sindicales».

La organización territorial se concreta en las confederaciones de nacionalidad o uniones regionales. Podrán organizarse en uniones sindicales provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares. Así mismo integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito»

Federaciones nacionales fuertes. En Comisiones Obreras hemos pasado, en un proceso de concentración a través de fusiones, de 27 federaciones nacionales a las actuales

12. A este proceso nos ha llevado tanto la necesidad de optimizar recursos como las nuevas realidades de la organización del trabajo: organización de las grandes empresas en red, realizando un proceso de separación de negocios para formar un gran holding, creación de empresas de trabajo temporal (ETT), empresas de servicios, subcontratas, teletrabajo...

Tener un aparato, organizativo y de acción sindical, potente con el cual podamos enfrentar mejor la negociación colectiva, las estrategias patronales y realizar estudios industriales de los diversos sectores es una necesidad que no se puede resolver desde federaciones nacionales con pocos/as afiliados/as y, por tanto, con pocos recursos. El aparato necesario requiere sindicalistas, abogados/as, economistas, sociólogos/as..., que son caros de mantener. Por otra parte, es imprescindible atender los nuevos sectores emergentes que, aunque con condiciones de trabajo más precarias y, por tanto, más difíciles de organizar sindicalmente, es imprescindible hacerlo. No sólo porque cuantos más afiliados/as y más sectores de la clase estén organizados, mejor, sino porque de no hacerlo pronto sus condiciones precarias se extenderían al conjunto de los/as trabajadores/as sindicalizados.

Estas federaciones fuertes resultan difíciles de gobernar, pues muchas son una confederación en sí mismas. Pongamos un ejemplo: FITEQA (Federación de Industrias Textiles, Químicas y Afines), que tiene en su seno los siguientes sectores: Combustible (explotación y producción de hidrocarburos, refinerías, distribución de combustible, gasolineras), Textil (incluida la confección), Piel y calzado, Vidrio y cerámica, Industria química (incluye la industria farmacéutica).

La manera de abordar el trabajo, en estas grandes y complejas federaciones, tanto a nivel organizativo como a nivel de la negociación colectiva, es a través de una organización sectorial; de esta forma, se atienden las necesidades y las peculiaridades de cada sector. Siguiendo con el ejemplo señalado anteriormente de FITEQA, sector químico, textil, hidrocarburos, etc. A nivel político, se toman las decisiones en los órganos federales surgidos de los congresos y esto permite tener recursos suficientes, tanto materiales como humanos, para atender unas necesidades de la acción sindical y organizativa cada vez más complejas.

Centralización financiera. Para fortalecer la central, para que puedan existir centrales sindicales fuertes, es imprescindible que tengan unas finanzas saneadas. Para ello, tiene que existir la cuota.

El vínculo más estrecho, el compromiso más solidario con la organización, es la cuota. El sindicalismo nace de las primeras asociaciones de "socorro mutuo" frente a las espantosas condiciones de explotación, y en estas asociaciones la aportación económica individual era un gran sacrificio, teniendo en cuenta los paupérrimos salarios, pero era un acto solidario imprescindible para sobrevivir.

Esta cuota, en la parte que corresponda según las normas de cada organización, debe llegar a la central y no quedarse en los distintos escalones organizativos. En CCOO nos hemos dotado de un sistema centralizado de cobro y reparto que garantiza la distribución establecida de la cuota sindical y de cuyo funcionamiento y resultados estamos plenamente satisfechos.



EXPERIENCIAS PARA COMPARTIR

Pensando en algunos de los Subejos de la Autoreforma Sindical



AFL-CIO, American Federation of Labour - Congress of Industrial Organizations/
Federación Americana de Trabajadores - Congreso de Organizaciones Industriales
Solidarity Center¹



I. Los Consejos Centrales Sindicales (CLC)

Sus miembros son los sindicatos activos en una ciudad, para coordinar acciones en relación a sus bases, como educación y movilización, así como avanzar en políticas públicas que sean positivas para los trabajadores y sus familias.

Los CLC permiten derrotar iniciativas anti-trabajadores promulgadas en el congreso estatal, y para identificar intereses comunes entre sindicatos que pueden tener diferencias jurisdiccionales entre sindicatos que compiten para organizar los mismos trabajadores. Por ejemplo, cuando se retiraron seis sindicatos de la AFL-CIO, muchos de los CLC firmaron Acuerdos de Entendimiento para seguir trabajando juntos.

Los CLC funcionan con cuotas pagados por los sindicatos miembros.

II. Working America

Creado en 2003, Working America es una organización de membresía que afilia a trabajadores que quieren hacer algo para mejorar su situación laboral pero no tienen la posibilidad de afiliarse a un sindicato en el corto plazo. Tiene 2,5 millones de miembros y es la organización de trabajadores con mayor crecimiento en el país.

No se enfoca mayormente en los derechos sindicales sino en temas de justicia económica, la creación de nuevos empleos, recursos para trabajadores desempleados (más relevante que nunca), y la documentación y exposición de abusos de los empleadores. Aunque los miembros de Working America tienen acceso a ciertos beneficios limitados, como por ejemplo, servicios legales, la mayoría se une porque quiere una voz

¹ Preparado y presentado por Samantha Tate a la primera reunión del GTAS.

más fuerte en las políticas económicas y laborales del país.

Working America realiza encuestas de sus miembros dos veces el año para solicitar sus opiniones, así como investigaciones y proyecciones sobre la expectativa de los trabajadores norteamericanos de contar con la protección de un sindicato, frente a los obstáculos que existen en las leyes e instituciones laborales. Esta información sirve para realizar campañas que apoyen proyectos de ley renovadoras de la legislación sobre Opción Libre para los Empleadores (Employee Free Choice Act)

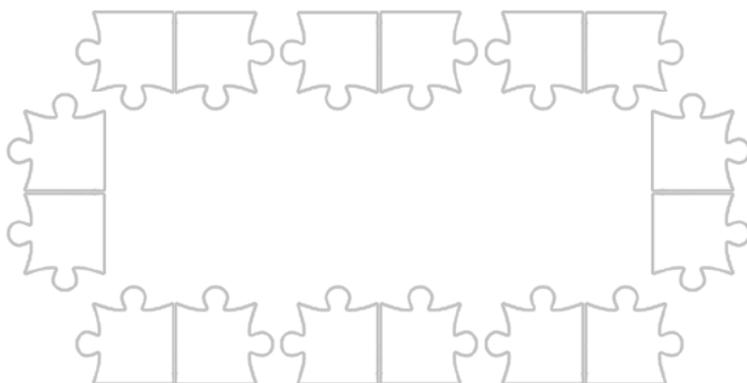
Working America es una herramienta para crear una base de trabajadores que son miembros potenciales y que, al conocer sus derechos, apoyan las campañas de la AFL-CIO y votan pensando en los intereses de los trabajadores cuando van a las urnas.

III. Campaña de los LavaCarros/ Carwasheros

En Los Ángeles, 130 empresas lavacarros tienen entre 7,000 y 10,000 trabajadores, a quienes se denomina "carwasheros". No son empleados directos de las empresas, muchos no ganan sueldos y solo viven de propinas.

Ganan menos del sueldo mínimo para una jornada de 10-14 horas, y no cuentan con equipos de seguridad, a pesar de las sustancias químicas que usan en su trabajo. Todos son inmigrantes. Los empleadores aprovechan su estatus migratorio inestable para violar sus derechos.

En 2006 la AFL-CIO firmó una alianza con la Red de Jornaleros (NDLON), con el reto de establecer estándares mínimos y elevar los pisos de pago, salud y seguridad ocupacional y formas de contratación. En Los Ángeles, NDLON, el sindicato de los Steelworkers (USW) y una coalición sindical-medioambiental (CLEAN) crearon la campaña Carwasheros (Campaña CLEAN), trabajando para elevar el perfil de estos trabajadores en las políticas públicas, mejorar sus condiciones de salud e ambientales, crear sindicatos y negociar colectivamente con una coordinadora de los empleadores. Otro elemento es posibilitar el papel de una organización neutral que entre en los negocios para evaluar condiciones laborales. Se creó una cooperativa y se cuenta con el apoyo de más de 30 organizaciones de base comunitaria y más de 80 sindicatos. Ha elevado el perfil de estos trabajadores, en las políticas públicas también.



UN UNICO Y GRAN SINDICATO



LO Dinamarca, Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F)¹
Poul Erik Skov Christensen, Secretario General

186



Procesos de autoreforma sindical

La mejor estrategia para el movimiento sindical sería concentrar nuestras energías en un solo sindicato. Durante la primavera de este año el número de afiliados a los sindicatos de la LO se redujo en casi un millón de asalariados. Ha sido un punto simbólico en una tendencia que ha estado ocurriendo desde mediados de la década de 1990 cuando la afiliación comenzó a caer después de décadas de crecimiento constante.

Con estas cifras, algunos predicen la próxima desaparición del movimiento sindical. ¿Pero hay alguna razón para permitir que las campanas de la muerte suenen a lo largo del movimiento sindical danés?

No, no todavía. Las cifras de afiliación y densidad sindical siguen siendo muy altas si aplicamos un criterio internacional, y visto con estándares internacionales mantenemos una poderosa y única influencia sobre el desarrollo de la sociedad.

El modelo danés, donde el movimiento sindical y los empleadores desempeñan un papel central, a través del paso del tiempo ha resultado ser una manera brillante de regular

el mercado de trabajo. Los partidos que tienen su principal atención puesta en el mercado de trabajo y sus desafíos tienen influencia decisiva y responsabilidad en dicha área.

Pero a pesar de este poderoso punto de partida, el desenvolvimiento del sindicalismo en una dirección negativa en los últimos años es inequívoco y muchos sindicatos están sintiendo el efecto. La densidad sindical baja y la afiliación está cayendo.

En consecuencia, a mi juicio en los próximos años, vamos a seguir viendo una serie de cambios estructurales en el movimiento sindical. En mi opinión, las fusiones sindicales que ya hemos visto entre la Unión Danesa General de Trabajadores (SID) y el Sindicato de Trabajadores de la Mujer (KAD), para formar la Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F), implica que en diez años habrá entre 6 y 7 sindicatos en LO.

Como dirigentes sindicales, podemos elegir entre permitir que este desarrollo se realice bajo el principio del *laissez-faire*, en donde los cambios estructurales surgen de acuerdo a consideraciones de corto plazo

¹ Este artículo fue publicado originalmente en el diario danés Politiken (julio 2009), luego reproducido, en versión inglesa de Michal Keil, en el blog New Unionism (agosto 2009). La traducción al español es de Carlos Mejía (de la Secretaría de Organización de la CGTP del Perú). El autor y el traductor autorizaron su incorporación a este libro. 3 F es la abreviatura de Fagligt Faelles Forbund, la principal federación danesa.

dentro de los sindicatos involucrados. O bien, podemos optar por utilizar la crisis de manera constructiva y crear una serie de cambios a largo plazo que puedan poner al movimiento sindical danés en consonancia con los enormes cambios que han tenido lugar en la vida laboral de los asalariados y en el mercado laboral en general.

Es necesario iniciar un debate sobre el desarrollo del movimiento sindical. Es mi opinión que nosotros, en los próximos años, debemos trabajar para amalgamar los sindicatos afiliados a LO en un gran sindicato único: un moderno sindicato, de base local, efectivo como actor sindical y político.

Sé que para muchos parece un cambio dramático. Pero cuando miro hacia los desafíos en los próximos años, creo que será la mejor forma de garantizar para los asalariados daneses un movimiento sindical poderoso y orientado hacia el futuro, dentro de un mundo globalizado.

Mi visión es la síntesis de diversas formas de abordar los cuatro retos fundamentales que enfrenta el movimiento sindical en los próximos años. Ahora voy a tratar de describirlos con mayor detalle.

El primer gran reto es el cambio a un mercado laboral mucho más flexible. Hace una generación atrás, una persona que se empleaba como instalador calificado, era probable que trabajara como mecánico hasta su jubilación. La globalización ha cambiado este modelo para siempre. La manufactura se mueve dentro y fuera del país, centros de trabajo surgen y se cierran a un ritmo cada vez mayor, y el asalariado individual debe educarse constantemente a sí mismo con el fin de mantenerse al día con las exigencias en el nuevo empleo o trasladarse a otro sector o de la industria por medio de reentrenamiento.

Al mismo tiempo, los asalariados daneses están cambiando de trabajo con más frecuencia. Una generación atrás una persona podía perfectamente ser empleado en el mismo centro de trabajo durante toda su vida laboral y retirarse con un reloj de oro y un discurso del director por su fiel y prolongado servicio. En el futuro, cumplir 25 años en una empresa

será algo muy raro. Los pronósticos muestran que un joven danés que empieza a trabajar hoy, en promedio, cambiará nueve veces de empleo antes de retirarse.

El gran problema es que LO, con su división en sindicatos de empresa, es muy grande, extensa y está articulada a la realidad pasada. Esto no es algo nuevo.

Fue de hecho una de las razones para que se establecieran las seis grandes áreas en LO durante los 90s, basados en sectores e industrias: industrias manufactureras, construcción, gobierno local, gobierno central, medios de comunicación y el comercio, transporte y servicios.

Pero a mi parecer, esta división también resulta ahora anticuada. Los asalariados no sólo cambian de empleo con más frecuencia, también cambian de sectores. Así, por ejemplo, muchos que son despedidos de las industrias manufactureras tradicionales están comenzando una vida nueva en el trabajo municipal de enfermería y en el sector de atención de la salud.

La marcada estructura en sindicatos basados en empresas o sectores es una reliquia del mercado laboral del siglo pasado, y crea un montón de innecesarios problemas para el movimiento sindical por estar encerrados en dicho marco.

El movimiento sindical es muy inflexible cuando se trata de mover afiliados a través de la estructura organizativa.

Organizativamente, muchos recursos se gastan en la transferencia de miembros entre los diferentes sindicatos LO y cada año el movimiento pierde miles de miembros en relación con el cambio de puestos de trabajo.

En mi opinión, la mejor respuesta es la de crear un único y poderoso sindicato LO para los asalariados durante toda su vida laboral, independientemente de su empleo, empresa o sector donde se ubiquen.

El segundo gran desafío para los sindicatos LO es el desarrollo de la afiliación, especialmente el reclutamiento entre los jóvenes. Hace una generación afiliarse a un sindicato era una cuestión rutinaria. Era un hecho natural, para un joven ingresar al mercado de trabajo





y en el sindicato ser parte de un conjunto de valores relacionados con la solidaridad y el compañerismo entre los trabajadores, que a menudo eran implantados por los padres del joven que naturalmente también eran miembros del sindicato. Así eran las cosas antes.

Los jóvenes de hoy tienen una actitud mucho más individualista en el mercado de trabajo. Piensan más sobre su propia carrera y sus propias oportunidades en la vida, en muchos aspectos, esto es resultado de un desarrollo natural acorde con un mercado de trabajo más individualizado y flexible.

Frente a esta situación, podemos estar contentos o quejarnos, de acuerdo a cada temperamento. Pero de todas maneras, LO de Dinamarca tiene que responder más activamente. Los jóvenes ya no se convierten en afiliados de forma rutinaria y no saben mucho sobre el movimiento sindical y el mercado de trabajo. Mucha información les es dada por las escuelas y la sociedad en general sobre estos temas, pero la tarea principal es nuestra. Tenemos que ganar la confianza de todos y cada uno los asalariados jóvenes en LO e informarles sobre las ventajas y los resultados obtenidos por el movimiento sindical.

Permítanme usar mi propio sindicato como un ejemplo. Casi la mitad de los miembros de 3F tienen 50 años o más. En 15 años más, dichos miembros se habrán jubilado, y si el actual patrón de afiliación entre los jóvenes continúa igual, los 3F en 15 años se reducirán en más de un tercio - que se reducirán en más de un tercio, 100.000 miembros.

Si esta tendencia no cambia, entonces no serán los trabajadores de Europa del Este la gran amenaza para el modelo danés, sino los trabajadores daneses de menos de 40.

A fin de abordar y resolver estos temas, pienso que seríamos más fuertes con un solo sindicato. Por un lado, podemos fortalecer nuestro trabajo de información a los jóvenes acerca de la labor sindical y llevar a cabo campañas y ofertas especiales dirigidas a los jóvenes. Por otro, el movimiento sindical, podrá abordar la vida laboral de los jóvenes en su conjunto. A menudo, los jóvenes estarán

solo unos años en un empleo o trabajo. Por ejemplo, un joven que trabaja como camarero, o en la caja en un supermercado estará en dicho puesto unos años. Por lo cual, no se afilia a un sindicato en el sector en cuestión. Y por último, para muchos jóvenes los sindicatos son una confusión babilónica de federaciones, sindicatos, secciones locales, confederaciones, fondos de seguro de desempleo, y no sé qué más. Lamentablemente, esto es así.

Por ejemplo, puede ser muy difícil establecer la correcta cuota sindical de un afiliado. Todo depende de la empresa local, el sector donde se labora, etc.

En los próximos años tenemos que poner hasta la última gota de nuestra energía en el fortalecimiento de la organización entre los jóvenes. Creo que es mejor hacerlo en un marco sindical conjunto, en el que podamos elaborar una oferta fuerte y comprensible.

En tercer lugar, la LO se enfrenta a la competencia de los llamados sindicatos "amarillos", que atraen a la gente con ofertas en la radio local y los noticieros. En realidad, no son competidores directos, ya que ninguno de ellos puede ofrecer el principal producto sindical: los convenios colectivos. Sólo los verdaderos sindicatos pueden hacer eso.

Pero, como muchos asalariados están siendo atraídos por la oferta amarilla, tenemos que hacerles frente. Creo que aquí también la respuesta es desarrollar un sindicato con vocación de servicio, más fuerte, más eficaz y más democrático.

Nuestro objetivo fundamental no es hacer negocios. La base del movimiento sindical es el sindicato democrático y local, y esta base debe mantenerse como nuestra fuerza.

Reunificando podemos eliminar la duplicación de trabajo que se lleva a cabo en los sindicatos de base y en la Confederación LO, y tendríamos considerables ventajas en los métodos de trabajo y de funcionamiento de los sindicatos al trabajar a una mayor escala.

Sería completamente erróneo dirigir el movimiento sindical en el sentido de ser más "empresariales" como consecuencia de esta nueva dimensión. Por el contrario. Como es natural, tenemos que dar a nuestros miembros

un servicio excelente. No hay duda de eso. Sin embargo, un sindicato fuerte tiene que fortalecer su democracia interna y hacer hincapié en que nuestro movimiento es sindical. Esto se aplica tanto a los centros de trabajo, donde el delegado sindical es elegido entre sus colegas, como al propio Secretario General.

El movimiento sindical debe ser un actor fuerte y visible dentro de la sociedad, con centros de afiliación en la calle principal de todos los municipios daneses y disponer de un fondo solvente para el seguro de desempleo. Esto sería una mejora sustantiva en el servicio que LO ofrece a muchos miembros que viven a una buena distancia de su filial local, o trabajan en un lugar distinto a donde viven.

Además, un movimiento sindical centralizado acabaría con conflictos internos y de ámbito que, desgraciadamente, han marcado el trabajo realizado por la LO y crearon una imagen distorsionada en relación con los resultados obtenidos.

Permítanme subrayar que mi visión no es crear un coloso burocrático gestionado desde arriba. Es un elemento decisivo que la fusión de los sindicatos puede crear un espacio para fomentar identidades sindicales diferentes dentro de un marco común.

Por lo tanto, un sindicato único, grande y efectivo, tiene que tener una estructura flexible, que garantice la proximidad cercana a la vida cotidiana de los afiliados, independientemente de su labor y lugar de trabajo. Se trata de un ejercicio de equilibrio que ya conocemos en las confederaciones y los sindicatos grandes.

En cuarto lugar, durante los últimos 5 a 10 años han ocurrido cambios dramáticos en la estructura organizativa de los empleadores. La DI (la Confederación de Industrias Danesas), a través de una serie de fusiones, ha crecido considerablemente y ahora abarca un área mayor que su base manufacturera tradicional.

El deseo de ser global puede verse claramente en el cambio del nombre de la organización, que ha pasado de Confederación de Industrias Danesas a denominarse DI -la Organización de las empresas y la industria-

por lo cual abarca a personas que trabajan en oficinas. Aparte de esto, DI ha ampliado su composición para incluir una amplia gama de grandes empresas que venden servicios, por ejemplo, ISS y PostDanmark. Así, actualmente, DI es el actor dominante en el lado de los empleadores. Aún nos queda por ver las consecuencias de este desarrollo, pero es evidente que tendrá consecuencias para la política, así como el trabajo en el movimiento sindical.

El fortalecimiento del DI ha agudizado su perfil político y su influencia en un gobierno ya predisuesto. Una larga campaña para bajar los impuestos para las personas de la parte superior de la pirámide económica fue coronada por la reciente reforma fiscal, que le otorga una reducción de impuestos a los más ricos de la sociedad.

El fortalecimiento del trabajo político de DI significa en parte, que la Confederación Danesa de Empleadores ha muerto de facto como un actor político independiente, y por otra parte que el movimiento sindical debe, por necesidad, agudizar su trabajo político propio, a fin de igualar al de los empleadores.

Un movimiento sindical único de LO tendría la fuerza para ser uno de los grupos de presión más poderosos en Copenhague y Bruselas, así como en los municipios daneses, en defensa de los beneficios e intereses de los asalariados.

Sin embargo, otra consecuencia de más largo alcance de estas fusiones de gremios empleadores es la concentración de influencia durante la negociación colectiva. DI desde hace mucho tiempo ha sido el actor más importante en el lado de los empresarios industriales, y domina la tendencia principal en el establecimiento de convenios colectivos en el sector manufacturero, en la zona denominada de "salario mínimo". Después de la fusión con la Confederación de Transporte, Comercio y Servicios, DI, además controla la otra área de los convenios colectivos. La zona del salario normal, que abarca al sector del transporte.

Después de la ronda de la negociación colectiva del próximo año, tendremos una





mejor idea de las consecuencias de este desarrollo gremial empresarial. Pero de hecho, la situación es que una serie de diferentes sindicatos tendrán que negociar convenios colectivos claves con una DI unificada.

Una centralización equivalente ha tenido lugar en el sector público, donde los municipios y la Asociación Nacional de Autoridades Locales de Dinamarca (KL) serán, en el futuro, los actores centrales, con el Ministerio de Finanzas como titiritero.

Uno podría preguntarse si esto significa que conviene crear dos sindicatos - un sindicato del sector público y el sindicato del sector privado. Yo creo que eso sería una mala idea. En primer lugar, los miembros individuales, desearán poder cambiar entre el sector privado y el sector público. Basta mirar el volátil out-sourcing y la recompra de los servicios de ambulancia, que en este momento está teniendo lugar a través de instancias regionales de licitación.

Pero aún más importante es preservar la alianza entre el sector privado y los asalariados del sector público. Corremos el riesgo de crear dos monstruos de Frankenstein que se salgan de control en una sociedad del bienestar: un sindicato del sector público que podría ser muy imprudente e irresponsable al exigir salarios

más altos y todos los beneficios imaginables, y un sindicato del sector privado, que pone sus condiciones en el sector privado, por encima de la sociedad del bienestar como un todo. Sería una tragedia para el movimiento sindical y para el estado de bienestar danés.

Si el movimiento sindical quiere salir fortalecido de su encuentro con los más apremiantes desafíos que enfrenta, la mejor estrategia, en mi opinión, es unir fuerzas en un solo sindicato. Entiendo claramente que la idea de un sindicato único LO es una visión radical para discutir. Hay muchos intereses en juego, antes que esta idea se haga realidad. Y otras personas probablemente tienen alternativas sobre cómo el movimiento sindical puede prepararse para el futuro. Estoy dispuesto a escucharlos, pero una cosa es cierta: no podemos quedarnos quietos y no hacer nada.

La crisis en el movimiento sindical se convertirá en un desastre si nosotros, como dirigentes sindicales, cerramos los ojos y los oídos y salimos del paso utilizando paliativos. En vez de eso, bajo los auspicios de la LO, tenemos que iniciar un debate con los otros, con nuestros dirigentes sindicales y con los afiliados, acerca de las visiones a largo plazo para el movimiento sindical.

Esta es mi contribución.



