

EJERCENDO LA
AUTORREFORMA
SINDICAL

9

PROGRAMA DE AUTORREFORMA SINDICAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades
para Trabajadores
(ACTRAV)

Oficina de la
OIT para los
Países Andinos

PROYECTO NORUEGO

"DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA
PROMOVER LA AFILIACIÓN SINDICAL Y LA
COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del “respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical”.

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Esta edición de la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, reúne algunos de los principales documentos del Programa de Autorreforma Sindical que fundamentan el trabajo en ese tema:

Los Ejes Estratégicos adoptados en 2010, los cuales diferencian los siguientes ámbitos de acción sindical: a) Organización y funcionamiento; b) Organización y Estructuras; c) Representación y d) Unidad de Acción/Alianzas.

La tipología de colectivos laborales con especiales dificultades para la organización y negociación colectiva. Se presentan tres ejercicios de clasificación: a) la diferenciación entre trabajadores asalariados y trabajadores autónomos; b) un detalle sobre los trabajadores asalariados precarizados; c) la relación entre los colectivos y los enfoques de género y etario.

Igualmente se incorpora en esta edición la "Plataforma Continental sobre Organización Sindical y Negociación Colectiva", elaborada en 2012-2013 por un conjunto de especialistas laborales nombrados por centrales y confederaciones afiliadas en el marco del Proyecto FSAL-OIT.

PROGRAMA DE AUTORREFORMA SINDICAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Mayra Castro

PROGRAMA DE AUTORREFORMA SINDICAL

Equipo de Redacción

Ivan González Alvarado

Álvaro Orsatti

Revisión de texto:

Carlos Ledesma

Carolina Dantas

Isamar Escalona

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 I. EJES ESTRATÉGICOS ADOPTADOS POR EL GRUPO DE TRABAJO DE AUTORREFORMA SINDICAL (GTAS), 2010

- 08 I.1 Organización y funcionamiento
 - 11 I.2 Organización y estructuras
 - 12 I.3 Representación
 - 13 I.4 Negociación
 - 14 I.5 Unidad y Coordinación Sindical/Alianzas
-

16 II. TIPOLOGÍA DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES DE ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 17 II.1 Tipología General (Versión revisada para la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical)
 - 18 II.2 Trabajadores con relación laboral
 - 19 II.3 Trabajadores/as autónomos y semiautónomos
 - 20 II.4 Perspectiva transversal
 - 21 II.5 Detalle sobre los colectivos precarizados
 - 22 II.6 Ejercicios de clasificación de las Mujeres Trabajadoras y los Jóvenes Trabajadores/as
-

28 III. PLATAFORMA JURIDICA CONTINENTAL SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

- 30 I. Principios Generales
 - 33 II. Organización Sindical
 - 36 III. Negociación Colectiva
-

46 ANEXO: RESOLUCIÓN 3 SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y AUTORREFORMA. II CONGRESO CSA. Foz de Iguazú, abril 2012

CAPÍTULO I



I. EJES ESTRATÉGICOS ADOPTADOS POR EL GRUPO DE TRABAJO DE AUTORREFORMA SINDICAL (GTAS), 2010

I.1 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 directivos 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 Autorreforma.

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 Autorreforma, 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 Social y Solidaria. Bajo esta denominación, 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.

I.2 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. La 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 Autorreforma 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 salud 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 Autorreforma 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 fórmulas de cogestión o autogestión.

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

I.3 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: trabajadores/as dependientes en la economía formal, otros trabajadores/as dependientes, y trabajadores/as autónomos. No se consideran los micros 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 Autorreforma Sindical.

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

I.4 Negociación

Negociación colectiva. Es la principal acción sindical y por ello elemento clave de la Autorreforma, 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).

1.5 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. Ésta debe contribuir a avanzar en accio-

nes 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 fórmula 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 (FSI). 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 Multilaterales).

Las FSI colaboran con la autorreforma 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.

CAPÍTULO II

II. TIPOLOGÍA DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES DE ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACION COLECTIVA

II.1 Tipología General (Versión revisada para la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, 2013)

TABLA I TRABAJADORES/AS CON RELACIÓN LABORAL

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 con contratos aprendizaje, o trabajo-formación. • Trabajadores/as a domicilio.
2. Trabajadores/as Tercerizados	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores/as en empresas contratadas y suministrados por empresas de trabajo temporario, en que se presentan relaciones laborales triangulares. • Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados. • Se presenta tanto en el sector privado como en el sector público.
3. Trabajadores/as en Zonas Francas	<ul style="list-style-type: none"> • En algunos países, se desestimula o impide la organización de estos trabajadores, mediante acciones antisindicales de las empresas o normas legales internas al área, determinadas como factor promocional.
4. Trabajadores/as en centros de llamada	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio laboral en que es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo. <p>Incluye tercerización.</p>
5. Trabajadores/as en microempresas	<p>En empresas muy pequeñas, la no sindicalización deriva de:</p> <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.

II.2 Trabajadores con relación laboral.

TABLA I TRABAJADORES/AS CON RELACIÓN LABORAL (Cont.)	
6. Trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales de desestímulo a la sindicalización	<p>Estas empresas pueden aprovechar su poder para introducir restricciones a la sindicalización de sus trabajadores, mediante procedimientos internos.</p> <p>Se recurre frecuentemente a la tercerización.</p>
7. Trabajadoras/es del hogar	<p>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. El Convenio 189 de la OIT establece el nuevo parámetro de considerar a todas/os las/os trabajadoras/es del hogar como asalariados.</p>
8. Trabajadores/as del Sector Público	<p>En algunos países se impide la sindicalización de determinadas categorías de trabajadores/as de la administración público. Está también generalizada la exclusión de los trabajadores/as de la policía, fuerzas armadas y de seguridad, trabajadores/as de penales.</p>
9. Trabajadores/as en regímenes de trabajo socialmente útil	<p>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.</p>
10. Trabajadores/as no considerados dependientes por las normas	<p>Es el caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del trabajo de promoción de productos mediante “venta directa” o “puerta a puerta”, • de “voluntarios” en ONG’s y Fundaciones sin fines de lucro.

II.3 Trabajadores/as autónomos y semiautónomos

TABLA II TRABAJADORES/AS AUTÓNOMOS Y SEMIAUTÓNOMOS	
1. Titulares de pequeña producción urbana	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentapropistas unipersonales. • Titulares de empresas familiares.
2. Titulares de pequeña producción rural	<ul style="list-style-type: none"> • Campesinos/as. • Pequeños/as productores agrarios. • Artesanos/as rurales. • Pescadores/as artesanales.
3. Titulares de empresas de la economía social solidaria	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativas. • Empresas de Trabajadores/as autogestionados (empresas “recuperada”). • Mutuales. <p>Otras formas asociativas.</p>
4. Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes. • Incluye situaciones de “falsos autónomos”.
5. Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad.	<p>Es el caso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recicladores/as de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas). • Trabajadores/as de juegos de azar. • Trabajadores/as sexuales. <p>Se excluye situaciones delictivas.</p>
6. Amas de casa no remuneradas	<p>Existe una creciente tendencia en varios países de la región 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 sub-sistemas voluntarios de cotización. Existe una tradición de ligas de amas de casa, frecuentemente en relación a organizaciones de consumidores. También comienzan a crearse sindicatos.</p>

II.4 Perspectiva transversal

TABLA III PERSPECTIVA TRANSVERSAL	
1. Titulares de pequeña producción urbana	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentapropistas unipersonales. • Titulares de empresas familiares.
2. Titulares de pequeña producción rural	<ul style="list-style-type: none"> • Campesinos/as. • Pequeños/as productores agrarios. • Artesanos/as rurales. • Pescadores/as artesanales.
3. Titulares de empresas de la economía social solidaria	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativas. • Empresas de Trabajadores/as autogestionados (empresas "recuperada"). • Mutuales. • Otras formas asociativas.
4. Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes. • Incluye situaciones de "falsos autónomos".
5. Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad	<p>Es el caso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recicladores/as de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas). • Trabajadores/as de juegos de azar. • Trabajadores/as sexuales. <p>Se excluye situaciones delictivas.</p>
6. Amas de casa no remuneradas	<p>Existe una creciente tendencia en varios países de la región 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.</p>

II.5 Detalle sobre los colectivos precarizados

TABLA IV DETALLE SOBRE LOS COLECTIVOS PRECARIZADOS	
I. Precariedad en modalidades contractuales basadas en la temporalidad	<p>1. Directas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a tiempo parcial. • Trabajo por tiempo determinado (u obra determinada). • Trabajo temporal. • Trabajo de temporada (fijo discontinuo, zafra). • Trabajo con contrato-formación/pasantías. • Trabajo en prueba. • Trabajo "cero horas" (también denominado "contrato por día", "contrato de disposición permanente", o "contrato mediante llamada"). Se ha planteado que esta figura laboral es autónoma durante los períodos de espera. • Trabajo ocasional/eventual. • Trabajo de guardia. • Trabajo con alquiler. • Trabajo freelance. • Trabajo repartido. <p>2. Indirectas/tercerizadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo por contratista/subcontratista de obras y servicios • Trabajo por Agencia de Trabajo Temporario, (ATT).
II. Precariedad en relación a lugares de trabajo atípicos y sectores específicos de actividad	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo del hogar. • Trabajo a domicilio. • Homework/Telework. • Trabajo en zonas francas industriales. • Trabajo en micro y pequeñas empresas (Mypes). • Trabajo rural/agrícola. Incluye pesca, plantaciones, de población indígena y tribal.
III. Precariedad por discriminación a personas con características particulares	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en condición migratoria irregular. • Trabajo de mujeres. • Trabajo de jóvenes. • Trabajo de personas de edad. • Trabajadores/as en situación de minusvalía. • Trabajo en situación de VIH-Sida.

TABLA IV DETALLE SOBRE LOS COLECTIVOS PRECARIZADOS

<p>IV. Precariedad por simulación de la relación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falso contrato de servicios individuales a un cuenta propia. • Falso contratistas/subcontratista. • Falso cooperativista. • Falso semi-autónomo (Trabajador/a Dependiente Económicamente (TRADE). • Falso asociado: el trabajo de “venta directa” o “puerta a puerta”. • Falsa ATT.
<p>V. Precariedad por no declaración de la relación laboral</p>	<p>Relaciones asalariadas sin contrato o contratos orales. Generalmente ilegal.</p>

II.6 Ejercicios de clasificación de las Mujeres Trabajadoras y los Jóvenes Trabajadores/as.

MUJERES TRABAJADORAS (propuesta elaborada en 2010 por el GTAS)

<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadoras del sector público sin autorización para organizarse. 2. Trabajadoras en Centros de llamadas. 3. Promotoras en grandes tiendas y supermercados. 4. Trabajadoras en zonas francas. 5. Servicios de limpieza tercerizados.
---	--	--

JOVENES TRABAJADORES/AS (ejercicio del Programa sobre Jóvenes Trabajadores, 2014)

I. Trabajadores/as Asalariados/as

<p>1. Trabajadores en microempresas</p>	<p>Corresponde a las unidades económicas del “sector informal”, con condiciones laborales horizontales entre el titular y los dependientes, generalmente con ningún tipo de registro, vinculado frecuentemente a la existencia de restricciones legales a la organización de sindicatos de empresa de este tamaño, por establecerse “pisos” de tamaño (frecuentemente 25).</p>	<p>Situación relativamente pareja en términos etarios, por combinar jóvenes en su primera inserción laboral con población de mayor edad que no puede acceder al “sector formal”.</p>
<p>2. Trabajadores/as temporalizados</p>	<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. 	<p>Predominantemente jóvenes en las dos primeras situaciones, jóvenes por definición en el tercero (aunque en Europa se está experimentando actualmente con su extensión a otros segmentos de la población) y mixto o predominantemente mayores en la tercera.</p>
<p>3. Trabajadores/as tercerizados</p>	<p>En dos situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas contratistas de bienes y servicios. • ATT, especializadas en intermediación y suministro de mano de obra. <p>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.</p>	<p>Predominantemente jóvenes.</p>

JOVENES TRABAJADORES/AS (ejercicio del Programa sobre Jóvenes Trabajadores, 2014)

I. Trabajadores/as Asalariados/as (Cont.)

<p>4. Trabajadores/as de Centros de Llamadas</p>	<p>Espacio laboral donde es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo, y tercerizada.</p>	<p>Casi exclusivamente jóvenes.</p>
<p>5. Trabajadores/as en Zonas Francas</p>	<p>Empresas con regímenes especiales promovidos, a veces en zonas aisladas que puede estimular el no cumplimiento de las normas laborales y/o la falta de inspección laboral por parte del Estado. Ocasionalmente puede existir directamente restricciones legales a la organización, como factor promocional.</p>	<p>Predominantemente jóvenes.</p>
<p>6. Trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales restrictivas de la organización sindical</p>	<p>Un caso paradigmático es Wal Mart, donde los jóvenes repositorios de mercancías en las góndolas deben firmar contratos privados que los comprometen a la no sindicalización. Pueden corresponder a la modalidad de tercerización.</p>	<p>Casi exclusivamente jóvenes.</p>
<p>7. Trabajadores/as no considerados dependientes por las normas</p>	<p>Es el caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Del trabajo de promoción de productos mediante “venta directa” o “puerta a puerta” • De “voluntarios” en ONG’sy Fundaciones sin fines de lucro. 	<p>Predominantemente mujeres de mayor edad en la primera situación.</p>

JOVENES TRABAJADORES/AS (ejercicio del Programa sobre Jóvenes Trabajadores, 2014)

II. Trabajadores Autónomos

<p>1. Trabajadores/as en la pequeña producción urbana y rural (Sector informal”)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cuentapropistas unipersonales o titulares de unidades familiares urbanas. • artesanos urbanos y rurales. • Campesinos. • Pescadores artesanales. 	<p>El análisis sociológico destaca que en la pequeña producción conviven grupos etarios juveniles, que allí encuentran una primera inserción laboral, y de edad madura, correspondiente a quienes, por bajos estándares educativos y formativos no pueden acceder al “sector formal”.</p>
<p>2. Profesionales</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>La expansión educativa terciaria creciente lleva a una proporción cada vez mayor de jóvenes.</p>
<p>3. Trabajadoras/es remuneradas del hogar</p>	<p>Corresponde al sub-universo de trabajadoras/es autónomas, al no reunir el requisito de las consideradas dependientes.</p>	<p>El análisis sociológico encuentra una menor proporción de jóvenes en esta situación, comparativamente con la asalariada.</p>
<p>4. Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad</p>	<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 y Trabajadores/as sexuales. <p>Se excluye situaciones delictivas.</p>	<p>La presencia de jóvenes es netamente mayor en la tercera situación.</p>
<p>5. Amas de casa no remuneradas</p>	<p>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.</p>	<p>Es de esperar una relativamente menor presencia de jóvenes mujeres, por el mayor dinamismo laboral de las nuevas generaciones, comparativamente con las anteriores.</p>

III. Perspectiva transversal

<p>1. Jóvenes en búsqueda de su primer trabajo</p>	<p>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 de manera diferenciada de los cesantes.</p>	<p>Ver experiencias comparadas, en dirección a incorporarlos de manera provisoria a las estructuras (Ver CCOO, GTAS IV).</p>
<p>2. Desocupados cesantes</p>	<p>Se refiere a los desocupados que ya han tenido algún trabajo, del cual fueron cesados.</p>	<p>Generalmente a los jóvenes corresponde alrededor del 25% de este total, con tasas específicas que duplican o más a las de adultos no jóvenes (ver A.Villatoro, GTAS).</p>
<p>3. Migrantes</p>	<p>En los frecuentes casos en que el inmigrante está en situación irregular (in-documentada), la relación laboral suele ser precaria. Existen antecedentes de organizaciones no transversales.</p>	<p>El análisis sociológico muestra que la emigración es principalmente juvenil.</p>



CAPÍTULO III

III. PLATAFORMA JURÍDICA CONTINENTAL SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.

Resultados del estudio jurídico-laboral de CSA-CELDS comparativo de América Latina-Europa

Desde mediados del 2012, con el apoyo del Proyecto FSAL-OIT, CSA inició un estudio de la normativa latinoamericana y caribeña sobre las normas nacionales de trabajo referidas al derecho colectivo del trabajo, con eje en la negociación colectiva. Para ello se invitó a técnicos seccionados en consulta con las centrales sindicales afiliadas a CSA, en relación a trece países a saber: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Rep. Dominicana, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

El estudio fue realizado en sociedad con el CELDS, (Centro Europeo Latinoamericano sobre Diálogo Social, adscripto a la UCLM - Universidad Castilla LaMancha de España), desde miembros españoles y latinoamericanos, para disponer de un análisis comparativo sobre el caso europeo. De este componente del estudio se tomaron elementos propositivos referidos a los niveles de negociación colectiva y a la consideración del enfoque de género.

La propuesta estratégica general derivada de este proyecto fue presentada por CSA a la reunión inicial de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical (San José, agosto 2013). Inmediatamente, la publicación integral del proyecto fue presentada en la segunda reunión regional de la Campaña (San Pablo, octubre 2013).

La propuesta estratégica fue revisada una vez más, de manera definitiva, por los autores de los estudios, con cierre en abril del 2014

En el anexo se presenta el listado de los autores de los estudios y del resumen de propuestas final.

I PRINCIPIOS GENERALES

I.1 Reorientar la intervención estatal

El común denominador en la región es la falta de autonomía y libertad sindical plena, derechos que con frecuencia son fuertemente restringidas por la excesiva intervención estatal, la procedimentalización de la negociación, las limitaciones a la constitución de organizaciones y a la actividad sindical y la huelga.

Como señala el informe peruano, el modelo intervencionista-restrictivo de relaciones colectivas del trabajo determina que el protagonismo *“no se centra en los actores sociales sino en la actividad estatal, ya sea normativa o administrativa. Esto ha significado, desde sus inicios, una fuerte restricción al surgimiento y actuación de los sujetos sindicales. El Estado regula prácticamente todo lo concerniente al surgimiento, configuración y actuación del sujeto colectivo, dejando a la autonomía sindical y a la autonomía colectiva un espacio verdaderamente estrecho y limitado. En otras palabras, es una regulación totalizadora y carente de toda autonomía externa de parte de los actores sociales frente a las normas estatales”*.

Se necesita aguzar la capacidad de análisis y el distanciamiento crítico de los sindicatos para debatir con mayor perspectiva acerca del papel y el alcance de la intervención del Estado y de la legislación en la actividad sindical.

En muchos casos los sindicatos están de tal modo imbuidos de esa forma de incidencia del poder político en las relaciones de trabajo que no logran percibir con claridad la índole perniciosa de esa intervención, quedándose en el análisis superficial de lo *“actitudinal”* de la autoridad de turno en el manejo de los registros, etc.

El problema radica en la internalización cultural de la reglamentación sindical como si se tratara de un dato de la naturaleza. Muchos sindicatos son fuertemente críticos del uso que de la reglamentación hace la autoridad laboral, pero no son suficientemente conscientes de que el problema es la existencia misma de la reglamentación como instrumento de interferencia en la actividad sindical.

En este marco, el Estado debe tener un papel activo en campos que lo exigen, como:

- las situaciones laborales legalmente ambiguas, que dan lugar a fraude empresarial mediante la simulación de relaciones de dependencia como si fueran autónomas (con base en la Recomendación 198 de OIT). Ello incluye también la distinción de relaciones semi-autónomas, en que el trabajador aparentemente independiente sostiene su actividad en vínculos permanentes exclusivos o casi con un demandante;

- las situaciones de tercerización (vía subcontratación de empresas y de utilización de agencias de trabajo temporal), que necesitan la recomposición de las nociones de representación (y ámbitos de negociación) a partir de las nuevas realidades de la configuración empresarial, en tanto los procesos productivos (como lo menciona el informe sobre Argentina) *“han dislocado el sistema de representación tradicional, fragmentando el colectivo y generando una heterogeneidad normativa desigual”*.

Asimismo, en la región se encuentra un caso extremo, el de los sindicatos de simulación y los *“contratos de protección patronal”* de México, que tienden a ser *“exportados”* a otros países, producto de normativas que los estimulan indirectamente.

En relación a los mecanismos autónomos (fundamentalmente la huelga), es necesario superar una concepción que la entiende como una patología del sistema, y que como tal debe ser disciplinada, limitada, y hasta prohibida.

La huelga constituye un medio coactivo y de presión para hacer valer los contenidos adoptados en el convenio y para la obtención de los acuerdos pretendidos por los trabajadores organizados.

Toda consideración o valoración del fenómeno huelguístico debe quedar en manos de sus legítimos titulares, que son los trabajadores, y en último caso, de ningún modo debe concebirse que sea un órgano estatal el que dirima todo asunto sobre la legalidad de la medida o su eventual limitación.

Una concepción democrática de las relaciones laborales en general debe tener en cuenta lo señalado en el informe de Perú cuando se dice que *“se debe comprender y difundir una concepción dialéctica de las relaciones de trabajo y asignación al conflicto de un papel funcional dentro del esquema constitucional. Se parte del principio fundamental de que trabajadores y empleadores son portadores de intereses diferenciados que se encuentran en contraposición y conflicto, y que precisamente el ordenamiento jurídico-laboral se propone integrar”*.

En relación a la negociación colectiva, el problema es más complejo: su promoción a través de la ley puede resultar paradójica, en la medida que se reclama mayor autonomía a través de una mayor intervención estatal, y atar estos dos principios no es tarea sencilla. Así, el informe panameño señala que *“la legislación no debe constreñir, limitar o dar pie a la posibilidad de que sea interpretada de manera restringida, en vez de promover la negociación colectiva; por eso, la legislación debe ser flexible, en el sentido de permitir a los interlocutores de la negociación acordar las reglas previas de la negocia-*

ción (normas sobre duración de la negociación; cantidad de delegados, lugar y horario de reuniones, etc.), dándole validez a los acuerdos a que se arriben en ese sentido". Se trata de un difícil equilibrio que debe guardarse entre la obligación de fomentar la negociación colectiva, prescripción que tiene fundamento en el C98, y la necesidad de hacerlo sin afectar la autonomía colectiva de los interlocutores sociales.

I.2 Ratificación de las normas internacionales de trabajo de OIT referidas a la libertad sindical y la Negociación Colectiva

Además de los C87 y 98, que están ratificados por todos los países analizados, excepto Brasil, en cuanto al primero y México con relación al segundo, debiera promoverse la ratificación (y adecuación de las normas internas) de los C141 (negociación de trabajadores rurales), C144 (consulta tripartita), C151 (relaciones laborales en el sector público), C154 (negociación colectiva), C158 (terminación de la relación de trabajo). Son también parte de este conjunto básico las normas referidas a la representación en el lugar de trabajo (ver más adelante). Puede agregarse además el C131 sobre salarios mínimos. Las recomendaciones vinculadas son: R91 (contratos colectivos), R149 (organización del trabajo rural), y R163 (negociación colectiva).

Es indispensable también atenderá los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical (CLS) y el Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

I.3 Reforzar el control de cumplimiento

Es necesario mejorar el desempeño y la dotación de recursos de los servicios de Inspección del Trabajo, de manera que garanticen la efectividad de los derechos y obligaciones pactadas en los convenios colectivos y en la normativa laboral en general.

I.4 Incorporar el criterio de la responsabilidad solidaria en situaciones de doble empleador

Debe generalizarse en la región el enfoque, ya puesto en práctica en varios países, sobre una corresponsabilidad entre la empresa principal y la secundaria en procesos de tercerización, en los campos laborales y sociales. En tal sentido, la empresa principal debe responder por todas las obligaciones laborales incumplidas por sus contratistas, sin importar las características de las tareas que sean realizadas. Esta extensión de responsabilidad puede impulsarse tanto a nivel legislativo como en la negociación colectiva.

I.5 Eliminar las restricciones al ejercicio del derecho de huelga

Las recomendaciones de los órganos de control de la OIT han cuestionado la interpretación excesivamente restrictiva del derecho de huelga en la mayoría de los países latinoamericanos. En particular, deben eliminarse las restricciones contenidas en las legislaciones de varios países que refieren, entre otros aspectos: a) su reconocimiento en caso de falta de acuerdo entre los interlocutores (observado en el informe panameño); b) la necesidad de eliminar los trámites burocráticos previos que retardan la huelga; c) la imposición de arbitrajes obligatorios; d) la obligación de reanudar el trabajo; y e) a sustitución de huelguistas.

II ORGANIZACIÓN SINDICAL

II.1 Utilizar apropiadamente del registro sindical

Debe evitarse que la existencia de registro sindical - el cual en principio no es contrario a la libertad sindical- se constituya en un mecanismo de control social y de cooptación política de las organizaciones de trabajadores. El acceso al registro debe facilitarse y desburocratizarse. Un capítulo especialmente importante es el referido al establecimiento de un número mínimo de afiliados a los sindicatos de empresa como requisito para su registro. No debieran colocarse tales "pisos" de tamaño al momento de integrar un sindicato, ya que esa decisión es autónoma de los trabajadores. En aquellos casos en que se generen pseudo sindicatos con un número mínimo de trabajadores, es también la autonomía sindical la que debe combatir esas formas, en el marco del fomento y protección de la actividad sindical.

La CEACR no considera que en sí mismo este requisito sea contrario a los principios de libertad sindical, pero sí señala que el umbral fijado suele ser demasiado alto como para constituir razonablemente un sindicato. Por su parte, el informe peruano argumenta que si no existieran límites, es decir, si con dos trabajadores pudiera constituirse un sindicato, el resultado tampoco sería positivo, llevando a una extrema fragmentación.

II.2 Promover la creación de federaciones

Este punto complementa el anterior, en el sentido de que la promoción de sindicatos de trabajadores ocupados en micro y pequeñas empresas vaya junto con la promoción de su integración en estructuras más amplias. También debe cuidarse que el piso de organizaciones miembro de las federaciones no sea excesivo.

II.3 Promover estructuras horizontales (territoriales)

Junto a las estructuras verticales (sector), estas otras permiten una cobertura de colectivos laborales con mayores dificultades para organizarse, lo que se proyecta también a la negociación colectiva y a la propia participación sindical en las políticas estatales que se desarrollan en ese plano.

II.4 Remover criterios de exclusividad en la representación

Se necesita salvaguardar el valor del pluralismo sindical garantizando, al mismo tiempo, la vigencia de criterios ligados a la mayor representación efectiva, principalmente en materia de negociación colectiva (ver III.9)

II.5 Dar libertad a los sindicatos para que decidan el tipo de encuadramiento

La lista sobre tipos de organizaciones autorizadas debe ser abierta, de manera que los sindicatos tengan autonomía para adecuarse a situaciones derivadas de la descentralización y dispersión del colectivo laboral, mediante tercerización. Los sindicatos podrían entonces optar por el tipo de organización que más convenga a sus estrategias, además de la representación directa de los trabajadores de la empresa. Es el caso de la configuración de sindicatos de “grupos de empresas” y de “cadena productiva” para generar un efecto de representación ampliada más allá de las unidades empresariales singularmente entendidas. Es también el caso de las estrategias sindicales de representación de los trabajadores tercerizados, idealmente por medio de su incorporación al sindicato de trabajadores permanentes de la empresa principal.

Este punto se proyecta a la negociación colectiva, tal como se desarrolla más adelante.

II.6 Eliminar la excesiva reglamentación para el funcionamiento de las juntas directivas y asambleas

Este punto se refiere a situaciones como las que se presentan en Nicaragua, donde la reglamentación del Código establece criterios respecto del quórum para asambleas, las facultades y autoridad de las juntas directivas, la obligatoriedad que solo participen en asambleas los miembros que no sean morosos, etc. Este tipo de cláusulas impuestas constituyen afectaciones a la autonomía sindical y al C87.

II.7 Ampliar el fuero sindical

Siguiendo los C98 y C158, es necesario ampliar el llamado “fuero” sindical, extendiéndolo a todos los miembros de las juntas directivas y a todos los trabajadores con responsabilidades sindicales. El fuero no debe estar limitado a impedir la terminación del contrato de trabajo, sino también a la modificación de las condiciones en que se ejecuta.

II.8 Promover la existencia de órganos de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo¹

Es una política complementaria y no sustitutiva de la negociación colectiva. La principal norma es el C135, junto a otras recomendaciones: R92 de conciliación y arbitraje voluntarios, R94 de colaboración en el ámbito de la empresa, R113 de consulta por ramas de actividad económica y ámbito nacional, R129 de comunicaciones dentro de la empresa, R130 de examen de reclamaciones, R143 de representantes de trabajadores.

La actividad de los representantes en los lugares de trabajo debe enmarcarse en el ámbito de las organizaciones sindicales preexistentes, a través de las cuales se debe canalizar su participación en ámbitos de negociación colectiva. La designación de representantes en los lugares de trabajo debe ser impulsada por las organizaciones sindicales, organizando las elecciones y disponer los mecanismos para garantizar la participación de los trabajadores.

II.9 Eliminar mecanismos que desestimulen la sindicalización por vías indirectas

Corresponde, en el campo de la representación en el lugar de trabajo, al efecto de normas que promueven la representación en el lugar de trabajo mediante estructuras formadas por trabajadores no sindicalizados (lo que está permitido en Perú, Brasil, México). También se refiere, en el contexto de la negociación colectiva, al caso chileno, ya que se permite la “adhesión” del trabajador no sindicalizado al convenio colectivo mediante el pago de una cuota.

¹ Los consensos del GTAS en 2010 han establecido el eje “Estructuras en la empresa”, con el siguiente contenido: “junto a las estructuras de la propia Central/Confederación, la Autorreforma 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 desarrollar la negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a fórmulas de cogestión o autogestión. Sin relaciones sociales, la empresa queda limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción.

III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

III.1 Promover la Negociación Colectiva y las consultas apropiadas de los trabajadores de la administración pública

La situación regional en esta materia es muy variada, generalmente con prácticas limitativas del derecho a la negociación colectiva. La necesidad de reformas en esta dirección ha sido planteada por los informes de Colombia, Chile y Panamá.

Las particularidades de este sector han llevado a que OIT (mediante los C151 y 154, y comentarios de los organismos de control) acepte tanto modalidades particulares de negociación, como también laudos arbitrales y otros mecanismos diferentes, centrados en la consulta de carácter legislativo o directamente observados en la práctica nacional. Las modalidades específicas tienen particularidades en lo referido a las partes en la negociación, a las materias abarcadas y los niveles de negociación de ciertos contenidos, así como respecto de la naturaleza, el rango y los efectos jurídicos que tienen o no tienen los acuerdos colectivos celebrados. Con mucha frecuencia, los sistemas nacionales presentan peculiaridades también en relación a las cláusulas de los acuerdos colectivos que tienen repercusiones presupuestarias.

En cuanto a algunas categorías específicas de trabajadores públicos, la OIT considera que se debe incluir al personal de establecimientos penitenciarios, y bomberos, sector educativo (personal docente, directivo, con funciones técnicas y administrativas), y no se debe excluir automáticamente al personal civil de las fuerzas armadas. Asimismo, OIT deja abierta la posibilidad de que se integren las fuerzas armadas y la policía, siendo este último camino el seguido por Uruguay.

III.2 Promover la Negociación Colectiva de todos los asalariados del sector privado

En varios países se dificulta o excluye de la negociación colectiva a ciertos colectivos de trabajadores del sector privado, principalmente los tercerizados, así como los trabajadores agrarios. Por el contrario, una lectura combinada del C98 y el C154 sustenta una política sin limitaciones, a lo que se agrega en la misma dirección la perspectiva de los protocolos internacionales sobre derechos humanos. A partir del C189 este enfoque debe proyectarse a los trabajadores remunerados en el hogar, en lo que ya existe una práctica nacional (en Uruguay).

III.3 Promover la negociación de trabajadores autónomos

Este punto se refiere principalmente a los trabajadores “económicamente depen-

dientes” (“semi-autónomos”, “independientes-dependientes”, “parasubordinados”), que en Europa tienden cada vez más a ser incluidos en la negociación colectiva, especialmente a nivel sectorial, por iniciativa sindical.

El enfoque se proyecta también a los autónomos “típicos” o “simples” que trabajan en espacios públicos (calles, plazas, mercados) de las ciudades, mediante negociaciones con las autoridades locales, lo que es una práctica habitual en muchos países de la región.

La fundamentación normativa es la misma que en el punto anterior. En igual dirección, se ha propuesto visualizar diversas disposiciones del derecho administrativo, que establecen regulaciones referidas a estas modalidades de trabajo como un cuasi-derecho laboral.

III.4 Promover negociaciones en ámbitos múltiples, con coordinación y descentralización organizada

Este es un aspecto central para modificar el cuadro general de la región, que presenta actualmente una amplia mayoría de casos nacionales con negociaciones limitadas al nivel de la empresa, estando incluso (como en Chile) prohibida la negociación a nivel federal o nacional.

Debería promoverse, atendiendo a especificidades nacionales, una diversidad de ámbitos para la negociación, además de la empresa: nivel sectorial/rama de actividad, intersectorial (bi o tripartita), territorial (provincial, regional, y sus combinaciones, interprovincial, interregional) e interconfederal, llegando a acuerdos marco con participación estatal). Obviamente, este es un esquema de máxima, en que el ámbito indispensable es el primero (sectorial). El convenio sectorial y el territorial deben ser el referente en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva.

Este modelo facilita la descentralización de una manera organizada, mediante la articulación y distribución de materias y competencias entre niveles de negociación. La coordinación supone una combinación centralización-descentralización en una estructura negocial caracterizada por su simplificación, articulación y apertura de un espacio propio para los mecanismos de negociación descentralizada.

Complementariamente:

- parece más adecuada una coordinación voluntaria que una intervención legal reordenadora de la negociación. En todo caso, esta última debe ir en la

dirección marcada y demandada por los actores sociales, de apoyo a la racionalización de la estructura desde la propia autonomía contractual, facilitando con ello además un objetivo de seguridad jurídica para la clase trabajadora y sus representantes.

- la negociación sectorial debería: a. determinar con precisión las actividades que quedan comprendidas o reguladas; b. ampliar su ámbito funcional de aplicación, para evitar que determinados colectivos de trabajadores queden fuera de la cobertura que ofrece la negociación colectiva; c. centrar su regulación en materias que requieren una uniformación de materias básicas, evitando vacíos de regulación, para el conjunto del sector (modalidades de contratación, clasificación profesional, formación, salud laboral) o un tratamiento mínimo, dejando al nivel de empresa competencias de desarrollo o adaptación al contexto empresarial (tiempo de trabajo, salario, clasificación profesional, movilidad geográfica y funcional); d. fijar reglas mínimas sobre estructura, articulación y solución de conflictos, e introducir reglas precisas que prevengan o soluciones los eventuales conflictos de concurrencia motivados por una insuficiente identificación de unidades de negociación o una regulación genérica de distribución de materias entre ámbitos de contratación.
- la negociación territorial, apoyándose en las estructuras sindicales horizontales, puede jugar un papel decisivo tanto en el sentido centralizador como descentralizador, ante tejidos productivos de empresas de pequeña dimensión en ámbitos territoriales reducidos. Por esta vía se adapta la regulación sectorial, cerrando las puertas a toda pretensión de regulación totalizante del convenio. También permite ocuparse de figuras “mixtas” o “móviles” de trabajadores.

III.5 Enriquecer los contenidos de la Negociación Colectiva

Aún en los países de la región que muestran mayor dinamismo en la negociación colectiva, la misma se concentra en ajustes nominales de salarios y en la categorización laboral, no profundizando otras materias propias del mundo del trabajo. Un aspecto extremo es el mencionado por los informes paraguayo y mexicano, en cuanto a que los convenios suelen limitarse a reiterar los contenidos ya previstos en la legislación ordinaria, lo que entonces es un contrasentido con el objetivo negocial.

Existe en Europa una tradición que lleva décadas, desde la disciplina jurídico-laboral y la reflexión y práctica sindical, dirigida a ampliar los contenidos de la negociación colectiva (se destaca el aporte del dirigente italiano Bruno Trentin). Por esta vía se combina el ejercicio de los derechos laborales básicos, de derechos que rebasan el marco estricto de las condiciones de trabajo, de derechos referidos a la relación de los trabajadores con la propia empresa, y una nueva generación de derechos

civiles. La noción de condiciones de trabajo utilizada por los órganos de control de OIT va en la misma dirección. Un esquema integral incluye los siguientes capítulos:

- jornada laboral, horas extraordinarias, periodos de descanso, salarios, seguridad y salud en el trabajo (incluyendo la prevención de riesgos del trabajo), despidos, ascensos, reintegración, derecho al ejercicio del conflicto, recurso al teletrabajo.
- conocimiento y formación permanente, para la igualdad de oportunidades.
- control de la organización del trabajo, incluyendo el trabajo en grupo y el derecho a formular propuestas de soluciones alternativas a las adoptadas por las empresas.
- información preventiva, consulta, comunicación y concertación entre las partes sobre los temas vinculados a las transformaciones de la empresa, mediante reestructuración: reducción de personal, supresiones de puestos, movilidad geográfica o funcional, cambios de horario, traslado de establecimientos, jubilación anticipada.
- solución de conflictos: órganos paritarios, acceso a la dirección, facilidades concedidas a los representantes sindicales, reglas de trabajo.
- tutela medioambiental
- programación negociada del tiempo de trabajo y de su uso (para el trabajo, el estudio, vida privada).
- reclutamiento sindical, disponibilidad de espacios en la empresa, permisos sindicales, métodos electorales autónomos, cartelera de avisos, distribución y venta de libros y periódicos en la empresa, realización de encuestas sobre seguridad, salubridad y organización del trabajo.

Un enfoque más amplio, que combina distintos elementos, es el del reparto de la productividad mediante la negociación colectiva. El punto “Productividad, salarios y beneficios compartidos” de las Conclusiones sobre Empresas Sostenibles del 2007 afirman: “Los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo”.

El informe panameño agrega el derecho a la privacidad y la libertad de pensamiento y de expresión.

De esta nómina, varios informes nacionales del proyecto destacan el capítulo de la capacitación, en cuanto a que se ha pactado el aporte del empleador a las instituciones gubernamentales especializadas (Panamá), la creación de órganos bipartitos de formación profesional (la construcción en Uruguay), y el apoyo a las acciones formativas de los propios sindicatos (Argentina y Brasil). En el caso uruguayo se ha experimentado la creación por negociación tripartita de comisiones sectoriales de análisis de la situación de los mercados internacionales, de las necesidades de capacitación y de agregación de tecnología y otros mecanismos de promoción (compras estatales, aspectos tributarios, etc).

Otra cuestión mencionada por el informe de Brasil es que el diálogo social y el tripartismo pueden actualizar el cuadro de actividades y profesiones, reduciendo significativamente la judicialización de los conflictos de representación sindical.

III.6 Incorporar un explícito enfoque de género a la Negociación Colectiva

El principal impulso debe venir de políticas públicas, algunas de las cuales pueden ser reforzadas por la negociación colectiva:

- dinamizar las políticas de igualdad, reforzando los mecanismos de diálogo y participación, y articulando instrumentos que doten de mayores garantías y seguridad el cumplimiento de lo pactado.
- garantizar la incorporación y presencia activa de las mujeres en la actividad sindical e introducir las demandas de género en las estrategias sindicales.
- revisar los sistemas de clasificación profesional y de valoración de puestos de trabajo, implantando criterios objetivos para la correcta aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- introducir medidas de acción o discriminación positiva y sistemas de promoción profesional articulados a través de criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes ni contengan elementos discriminatorios.
- mejorar los niveles de formación profesional, favoreciendo la participación de las mujeres en los cursos formativos e incorporando estos derechos en períodos de excedencia por atención a personas dependientes.
- eliminar la discriminación en el acceso al empleo, expulsando en los procesos de contratación la segregación ocupacional. Dar cumplimiento al principio de no discriminación en el empleo y la permanencia en él, con medidas de incentivo a la contratación de las mujeres, especialmente en aquellas profesiones donde su presencia es muy reducida y con criterios de preferencia en la contratación, cuando se cumpla el requisito de idoneidad para desempeñar el puesto de trabajo.

- fomentar la armonización de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres, y conseguir un reparto equilibrado en la vida profesional y en la privada, superando el binomio tiempo de trabajo/género, que configura una de las principales fuentes de desigualdad en el seno de las empresas.
- activar políticas transversales conciliatorias que incidan sobre los diferentes ámbitos materiales que conforman la relación de trabajo, evitando la existencia de discriminaciones por razón de género, como consecuencia de la asunción en exclusiva por las mujeres de tareas que impiden o, cuando menos, dificultan compatibilizar vida personal con vida familiar y laboral.
- suprimir los obstáculos que dificultan una participación plena de las mujeres en el mercado de trabajo y combatir los arraigados estereotipos sexistas, que no hacen sino marcar en la sociedad los roles de mujeres y hombres. Un reparto desigual de las responsabilidades familiares induce a las mujeres a optar por acuerdos de trabajo flexible e interrumpir sus carreras profesionales, con efectos negativos en sus ingresos, protección social e independencia económica.
- garantizar que las políticas reconciliatorias permitan a trabajadoras y trabajadores ejercitar libremente sus opciones individuales, en relación con los acuerdos sobre trabajo flexible, reducción de jornada y excedencias.

Para la aplicación de esta perspectiva en la negociación colectiva, se necesita además:

- promover la presencia de las mujeres en las mesas de negociación, así como en las comisiones paritarias de los convenios colectivos, u otros organismos mixtos ad hoc, constituidos convencionalmente para garantizar el cumplimiento de lo acordado.
- capacitar a los trabajadores de ambos sexos en la negociación de cláusulas sobre promoción de la igualdad de trato y oportunidades, priorizando esta cuestión en las políticas sindicales.
- exigir a los negociadores y negociadoras un mayor compromiso y posicionamiento respecto del acoso sexual, principalmente en los ámbitos inferiores de contratación, donde es infrecuente obtener respuestas a situaciones de violencia de género.

Dicho esto, hay que aclarar que las políticas públicas y la negociación colectiva con una finalidad niveladora de la desigualdad formal y material desde una perspectiva de género, no son suficientes para contrarrestar hábitos culturales, instituciones y prejuicios históricos típicos del patriarcado.

La desigualdad entre mujeres y hombres es un acontecimiento cotidiano que re-

quiere para su superación una acción social y cultural, no simplemente regulativa. Es evidente, sin embargo, que la vertiente normativa en clave igualitaria es una pre-condición para avanzar en esa perspectiva de nivelación de las desigualdades. En este escenario, a la negociación colectiva le queda mucho por aportar.

III.7 Promover la aplicación del criterio “erga omnes” (“para todos” o “general”) en la negociación por sector y empresa

Se deben extender automáticamente (y no por voluntad del empleador) los beneficios del convenio al trabajador que no forma parte del proceso de negociación colectiva.

III.8 Establecer criterios firmes en cuanto a la titularidad de la Negociación Colectiva

Se necesita: a. declarar la nulidad de la negociación efectuada con grupos inorgánicos de trabajadores que terminan posibilitando maniobras discriminatorias antisindicales, como ocurre en Chile, Colombia y Costa Rica; b. limitar la negociación con representantes de los trabajadores al caso de ausencia de sindicato en la empresa, siguiendo el procedimiento establecido en el C135 y R91.

III.9 Modificar criterios de exclusividad de representación

Algunos ordenamientos establecen altos porcentajes para autorizar la negociación exclusiva (50%, o la mayoría absoluta, como en Rep. Dominicana), lo cual es contrario a los principios de libertad sindical. La OIT recomienda, por un lado, reducir ese porcentaje y, por otro, cuando ningún sindicato de una unidad de negociación específica lo reúna, recomienda otorgar los derechos de negociación (conjunta o separada) a todos los sindicatos de la unidad, al menos en nombre de sus propios afiliados, para una negociación conjunta o separada.

III.10 Regular adecuadamente modalidades inferiores de Negociación Colectiva

Ante la situación que se presenta en varios países (Colombia, Chile, Costa Rica, Guatemala) en que se autorizan modalidades inferiores de negociación, sin participación de organizaciones sindicales (pactos colectivos, arreglos directos), debe: a. garantizarse que esas formas de negociación sea autorizada solo ante la ausencia de una organización sindical en el nivel de empresa o actividad; b. asegurarse un mecanismo de elección democrática de la representación de trabajadores para la negociación del acuerdo; c. evitarse todo tipo de simulaciones a través de una ac-

tiva acción de los mecanismos inspectivos.

III.11 Promover la obligatoriedad de negociación de los salarios mínimos

El C131 establece la obligación de consultar a las organizaciones de trabajadores y empleadores en relación a los salarios mínimos nacionales. Ello no implica la obligación de negociar, pero puede ser de utilidad para “fundamentar” la obligación de hacerlo, como es el caso uruguayo, en que se establecen convocatorias periódicas no obligatorias, ante las cuales si el empleador no comparece es el poder ejecutivo el que tiene potestad para fijar los salarios mínimos.

III.12 Garantizar la ultractividad de los efectos del convenio colectivo

El modelo adecuado parece ser el que establece que las cláusulas del convenio colectivo seguirán aplicándose hasta que se negocie un nuevo convenio, a menos que el convenio hubiere estipulado lo contrario (que es la fórmula utilizada en el caso argentino). Es una necesidad destacada por el informe chileno. Con todo, una disposición de este tipo ha sido observada por el Comité de Libertad Sindical respecto del caso uruguayo, como reacción a la queja presentada por las cámaras empresariales contra el proceso de reforma laboral protectora ocurrido en ese país entre 2005 y 2009.

III.13 Avanzar hacia un enfoque obligatorio de la Negociación Colectiva

Partiendo de que la negociación colectiva es un componente esencial de la libertad sindical, la negativa a negociar un convenio colectivo es un desconocimiento a la libertad sindical. En tal sentido, deben promoverse normas que obliguen a las empresas a negociar colectivamente con las organizaciones sindicales, tanto a nivel de empresa como de actividad.

III.14 Promover la Negociación Colectiva por grupo económico/cadena productiva

Se deriva de lo mencionado en el punto 3.5 en el plano organizativo. Se trata de un reconocimiento a la actual conformación de buena parte de las unidades productivas. La recomendación pretende evitar manipulaciones empresariales dirigidas a fragmentar la unidad de negociación, frecuentemente con el objetivo de dejar fuera del convenio a trabajadores tercerizados. Lo paradójico resalta cuando se verifica que, no obstante, las diversas unidades productivas permanecen vinculadas a un mismo proceso de producción o explotación de un recurso principal. La representación debería comprender a la totalidad de los trabajadores involucrados, reforzando

así la capacidad negociadora y estableciendo cuerpos normativos convencionales mínimos. Es un tema destacado por los informes de Chile y República Dominicana.

III.15 Avanzar hacia la Negociación Colectiva Transnacional

En la misma lógica que el punto anterior, pero en una mayor dimensión geográfica, que involucra a las distintas sucursales y filiales de empresas mundiales. Es de especial aplicación en el marco de procesos de integración subregional, cuando en el área se encuentran empresas mundiales (incluyendo latinas) que operan en todos los países, y cuando ya existe una negociación colectiva sectorial bastante desarrollada (como en el Mercosur). La inexistencia de estos procesos acentúa la debilidad institucional y social de los propios sistemas de integración, haciéndolos meramente retóricos en lo social y laboral. Es un aspecto señalado por los informes de Brasil, Panamá y Argentina, éste último destacando la posibilidad de potenciar acuerdos marco internacionales ya firmados, en carácter de diálogo social, entre empresas mundiales y federaciones sindicales internacionales.

III.16 Avanzar en asesoramiento y formación sindical para la Negociación Colectiva

Muchos de los informes se han demostrado críticos de las posiciones, estrategias y hasta falta de formación de los cuadros sindicales. Es necesario trabajar en la formación sindical. Por ejemplo, en el informe de Colombia, se plantea la creación, por parte de los sindicatos de industria, de federaciones, centrales y confederaciones, de entidades especializadas para asesorar y acompañar la negociación colectiva de los sindicatos. El informe guatemalteco destaca la necesidad de que se elaboren estudios estadísticos.

En general la autonomía reclama un cambio cultural apreciable en las prácticas sindicales existentes. El informe nacional panameño considera necesaria *“una actividad constante de los sindicatos por la concienciación acerca de los beneficios de la solidaridad y el colectivismo en la dimensión laboral”*.

Se necesita una eficaz acción de tipo formativo hacia los cuadros técnico-sindicales para crear mayor conciencia de los problemas del reglamentarismo e intervencionismo excesivo de la autoridad laboral y del Estado en general en las relaciones colectivas de trabajo.

Participantes Del Proyecto

Argentina	Guillermo Gianibelli y Luis Campos (CELDS) Informe complementario Invitada: Marta Pujadas
Brasil	Ericson Crivelli
Chile	Rodrigo Vázquez Silva
Colombia	Héctor Vásquez Fernández
Guatemala	Giovanni Vilella
México	Maria Xelhuantzi López
Nicaragua	Claudia Espinoza
República Dominicana	Julio Soares
Panamá	Carlos Ayala Montero
Paraguay	Sixto Ramón Centurión
Perú	Alfredo Villavicencio Ríos
Uruguay	Hugo Barreto Ghione (CELDS)
Venezuela	Francisco Cermeño Informe complementario invitado: Francisco Iturraspe
España y otros países europeos (CELDS-UCLM)	Joaquín Aparicio Tovar Antonio Baylois Francisco Trillo
Análisis jurídico sobre Europa y Latina América sobre dimensiones de género (CELDS-UCLM)	Amparo Merino Segovia
Resumen final	Hugo Barretto, Guillermo Gianibelli, Luis Campos, Alvaro Orsatti

ANEXO Resolución 3 sobre organización sindical y autorreforma II congreso CSA, Foz de Iguazú, abril 2012

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

2 El Congreso también reconoce que parte de la situación obedece a dinámicas, prácticas y culturas intrasindicales que deberán ser superadas para poder presentar al sindicato y al sindicalismo como una opción válida y un actor determinante en la dinámica del mundo del trabajo y de la sociedad. En nuestra región, la gran mayoría de los sindicatos vienen cumpliendo un papel transparente y coherente con los principios de clase del sindicalismo y como tal son reconocidos por la sociedad. Sin embargo, es necesario reconocer que existen situaciones en las cuales algunos sindicalistas y sindicatos han desvirtuado el papel y función social de la organización de los trabajadores/as, lo que ha generado una reacción muy negativa de la opinión pública y de los/as propios trabajadores. La honestidad, la transparencia y la democracia son valores y principios de nuestra cultura sindical que debemos fortalecer para potenciar la acción de nuestras organizaciones.

3 De cara a estas realidades internas y externas, es fundamental provocar cambios en la orientación, gestión y acción del sindicato y recuperar su papel como principal instrumento de la clase para hacer valer sus aspiraciones, sueños y proyectos, para ser un actor de peso en la construcción de un proyecto alternativo de sociedad, superador de la lógica individualista y predatora del proyecto capitalista neoliberal. El sindicato debe ser un actor en la disputa por una nueva hegemonía, basada en la democracia participativa y modelos con sustentabilidad económica, social y ambiental, construyendo, junto con sectores amplios de nuestra sociedad, una nueva opinión pública democrática, en la que el conjunto de nuestra población defiende valores de igualdad, solidaridad, antipatriarcalismo, de respeto a las orientaciones sexuales y a la libertad individual.

4 El Congreso valora los avances en la estrategia de autorreforma sindical de la CSA y el impulso dado a la misma a través del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma

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

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

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

Programa de Acción de la CSA

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

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

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

tura del movimiento sindical a través de la sindicalización.

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

- Disponibilidad de diagnósticos sindicales propios sobre este eje de la autorreforma.
- Negociación colectiva en ámbitos mayores (sector/rama de actividad y territorios).
- Articulación entre la negociación colectiva de mayor ámbito y la negociación por empresa, en sentido descendente.
- Negociación colectiva de sectores aún no cubiertos.
- Incorporación de nuevos contenidos a la negociación colectiva.
- Incorporación de contenidos específicos de género y de participación de la mujer en el proceso de negociación.
- Otras formas de negociación a nivel local, para la cobertura de trabajadores autónomos.

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

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

d) El Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) priorizará los siguientes colectivos laborales de más urgente representación:

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

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

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

e) Se desarrollará en este período el Observatorio de la Autorreforma Sindical (OAS) para una mayor difusión e intercambio de experiencias y la utilización de indicadores de resultado ¹.

f) Se mantendrá la práctica de recopilaciones anuales en formato gráfico.

g) Se profundizará en la interrelación con las distintas secretarías de CSA, en sus temas específicos.

h) Se promoverá un mayor intercambio con las organizaciones afiliadas de América del Norte

¹ En su versión original, la Resolución utilizaba el término SISAS, Sistema Integrado de Seguimiento de la Autorreforma Sindical, el cual fue reemplazado por el mencionado más arriba en el marco de la Campaña Continental sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, en 2013.

PROGRAMA DE AUTORREFORMA SINDICAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:

