

**CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y
Trabajadoras de Las Américas**

NOTAS DE VICTOR BAEZ MOSQUEIRA

PROGRAMA SOBRE AUTORREFORMA SINDICAL

**“SINDICALIZAR EL SINDICALISMO”:
LA AUTOREFORMA SINDICAL
EN LAS AMERICAS**

2010

**Publicado en la memoria de las Jornadas Sindicalismo y Movimientos Sociales,
de la UCLM, Universidad Castilla la Mancha y CELDS, Centro Europeo Latinoamericano
de Diálogo Social, Toledo, septiembre 2010.**

En su congreso fundador, la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores/as de Las Américas¹ aprobó su Programa de Acción, uno de cuyos ejes se denomina “Autoreforma Sindical” (con el agregado: “para la Inclusión y la Defensa de todos los Trabajadores en las Américas”). Su contenido afirma 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”.

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

¹ La CSA fue creada en marzo del 2008, en la ciudad de Panamá, como parte de 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 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.

sindical ... 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 destaca como un elemento clave el componente referido a los jóvenes y mujeres trabajadoras.

También se destaca 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 artículo presenta los desarrollos realizados durante 2009/10 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 2009 en el marco de un encuentro regional realizada en la oficina 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 ACTRAV, el que fue continuado en noviembre 2009 y octubre 2010 (así como varios otros nacionales y subregionales) integración en América Latina), ejecutado en el marco³.

Las centrales y confederaciones nacionales participantes han sido: CGT y CTA de Argentina, CUT, Forca Sindical, UGT y CNPL de Brasil, CLC de Canadá, CGT, CTC y CUT de Colombia, CTRN de Costa Rica, CUT Chile, AFL-CIO (a través del Solidarity Center), de EEUU, CTD de El Salvador, CUSG de

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”.

³ La planificación de trabajo sobre el eje Autoreforma Sindical fue presentada 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.

Guatemala, CGT y CUTH de Honduras, CTM y UNT de México, Convergencia Sindical de Panamá, CGTP y CUT y CATP de Perú, CST y FNT de Nicaragua, CUTA y CNT de Paraguay, CASC, CNTD 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 ISP, FITIM, UNI Américas, ICM, ICEM, ITF, FIP e IE, así como ongs vinculadas al sindicalismo (ENS e ICAES de Colombia, CILAS de México) Desde el sindicalismo internacional son parte del Grupo CCOO y UGT de España, 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, lo que hace el GTAS es visibilizar experiencias desarrolladas en esa dirección por centrales y confederaciones nacionales, concebidas con enfoques creativos o mediante prácticas posteriores. 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 de la complejidad de este proceso, CSA ha aclarado que la autoreforma no es un concepto definitivo y que, por el contrario, está en continua revisión y validación. En esta etapa inicial, se utiliza la siguiente enunciación:

“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.

Hay que tener también en cuenta que, además del objetivo básico de reformarnos a nosotros mismos, la autoreforma está vinculada con una reforma “externa” en el campo de la legislación laboral, dirigida a facilitarla.

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”.

El GTAS ha definido cinco ejes o componentes de la Autoreforma:

| | |
|--|--|
| <p>1. Organización y funcionamiento</p> | <p>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 .</p> |
| <p>2. Organización y estructuras</p> | <p>1. Áreas sectoriales 2. Áreas territoriales 3. Areas funcionales 4. Áreas en la empresa nacional o transnacional (Comité, Sección, Delegación)</p> |
| <p>3. Representación (incluye la participación en las estructuras sindicales en los cuatro primeros casos)</p> | <p>1. Mujeres trabajadoras 2. Jóvenes trabajadores 3. Migrantes trabajadores 4. Tercera Edad 5. Afiliación de otros colectivos no organizados.</p> |
| <p>4. Negociación</p> | <p>1. Negociación colectiva (a nivel de empresa y sector, para el trabajo dependiente). 2. Otras negociaciones (a nivel de las administraciones publicas, para el trabajo autónomo)</p> |

| | |
|---|---|
| <p>5. Unidad y coordinación sindical/Alianzas</p> | <p>1. Unidad y coordinación sindical nacional y subregional 2. Sindicalismo ciudadano/comunitario 3. Relación con las Federaciones Sindicales Internacionales</p> |
|---|---|

El siguiente es el detalle de cada eje.

I. Eje 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 currícula 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 Solidaria. Bajo esta denominación, así como “**Sector Social de la Economía**” y “**Economía del Trabajo**”, 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. Eje Organización y 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.

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). Además, incorpora 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 estructuras de gestión creadas por las Centrales/Confederaciones para tareas específicas (finanzas, prensa, formación) son imprescindibles para un buen funcionamiento y la influencia en el entorno. En gran medida el crecimiento y desarrollo de cada organización sindical dependerá del desempeño de estas estructuras. En el marco de la

Autoreforma, se necesita incorporar otras estructuras específicas (sobre colectivos, sectores, temas -por ejemplo, medio ambiente)

Estructuras en la empresa. Junto a las estructuras de la propia Central/Confederación, la Autoreforma sigue destacando la importancia clave de las 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.

III. Eje representación

El objetivo es 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.

La tabla I al final del artículo presenta 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 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. Eje negociación

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

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 menor 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. Eje 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/las 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 representan al sindicalismo sectorial en el plano mundial, con lo que incorporan la dimensión organizativa internacional a sus entidades afiliadas nacionales, abriendo la posibilidad de utilizar instrumentos de ese carácter (acuerdos marco globales) que pueden colaborar con las estrategias de sindicalización y de negociación colectiva entre los trabajadores de filiales de empresas transnacionales. Pero además pueden colaborar con la autoreforma, en la medida que crean redes entre sus afiliados e incluso promueven su integración en estructuras sectoriales que repiten su propio enfoque. La mayor parte de sus afiliados en las Américas también lo son de las Centrales/Confederaciones afiliadas y fraternales de la CSA.

II. DINAMICA SINDICAL REGIONAL

En el marco de la autoreforma, hemos realizado ya un primer balance sobre tendencias sindicales en la región, considerando los años inmediatamente previos a la creación de la CSA (2006-7) y los posteriores (hasta 2010).

II.1 Tendencias positivas

Avances en la concentración. La propia creación de la CSA ha influido en los siguientes procesos:

- una nueva relación nacional de mayor cercanía entre las anteriores afiliadas a la ORIT y la CLAT. Al momento de la fusión se integraron organizaciones de cada una, en un número similar. Un caso atípico ha sido Costa Rica, donde la CMTC inicialmente se afilió solo a la CSI, aunque ha manifestado su intención de pedir la integración a la CSA.

- la incorporación de organizaciones previamente afiliadas a la CIOSL y CMT a nivel mundial. En el caso de la primera, corresponde a tres centrales del área del Caribe (SSK de Curacao, WAWU de Dominica, y MOEDERBOND de Suriname). En el segundo, se aplica a dos centrales canadienses (CSD y CLAC).

- la integración de centrales que se mantenían independientes. Las dos más destacadas son la CUT colombiana y la CTA argentina. Es también el caso de la CUT-A paraguaya, (desprendimiento de la CUT original en 2000) y de UNSITRAGUA de Guatemala. (SALE: A éstas es previsible que se agregue en un futuro cercano la FNT nicaraguense) Otra importante central independiente de esta región, la CSTS salvadoreña, también ha solicitado su incorporación a la CSI y CSA. En 2011 existe un proceso de acercamiento de centrales nacionales que forman parte de la PSCC, las que pedirían afiliación a la CSA. Entre ellas figura la FNT nicaragüense, que ya está integrada a la CSI, y es la principal organización centroamericana.

- la fusión entre organizaciones, como paso previo a la incorporación a la CSI-CSA (en 2007). Es el caso de CTU y CGT en República Dominicana, dando nacimiento a la CNUS, y de CGT, SDS y CAT en Brasil, generando la nueva UGT. Otro elemento de interés es que las fusiones combinaron organizaciones que eran parte de uno u otro alineamiento (ORIT y CLAT).

Coordinación subregional. En las cuatro subregiones (Andina, Cono Sur, Caribe y Centroamérica) ha existido una larga tradición de estructuras subregionales de articulación, en vinculación generalmente con CLAT, de la cual han sido parte orgánica (CSTA, CSTS, CCT, CTC), y de la ORIT, en que el objetivo era (y ahora lo retoma CSA), alcanzar respuestas unitarias con organizaciones no afiliadas (que frecuentemente era consideradas fraternales) (CCSCS, CCSA, CSACC). Otras estructuras independientes son la CCL (de 1960) y la PSCC (de 2000), con las cuales hemos estrechado relaciones.

Tradicionalmente, las estructuras subregionales de la ORIT y la CLAT no

tenían vínculo entre sí, aunque en el Cono Sur existía un proceso de articulación entre las dos estructuras subregionales, en relación al MERCOSUR. En 2010, la situación se ha modificado con la creación del CSUACC como resultado de la fusión de la CSACC y la CCT, en América Central. En el Cono Sur, no existe una fusión formal entre la CCSCS y la CSTS, pero, en los dos últimos años, se han afiliado a la primera organizaciones que eran parte de la segunda (CAT Chile y CNT Paraguay), y se han incorporado otras dos brasileñas (CTB y CGTB, afiliadas a la FSM, Federación Sindical Mundial).

La región latinoamericana-caribeña tiene también dos experiencias de interés en materia de coordinación subregional sectorial: la COLSIBA, que integra a organizaciones de países centroamericanos y andinos, y la Red SEICAP (Sindicatos de la Economía Informal de Centroamérica y Panamá¹).

Alianzas con estructuras verticales. Otro elemento importante de este período es el avance en la relación entre CSA y las federaciones sindicales internacionales (FSI). Primero (en septiembre 2009), se relanzó la coordinadora entre ambas estructuras (con la titularidad de la ISP/PSI, desde su regional con sede en Sao Paulo), pero al poco tiempo (julio 2010) se definió una estructura de articulación más ambiciosa, el Consejo Global Unions Américas (CGUA), como brazo regional de la Global Unions mundial, estableciendo un plan de acción conjunto, a aplicarse hacia procesos e instituciones regionales (UNASUR, Banco Interamericano de Desarrollo) y, en general, para articular el trabajo en relación a las empresas transnacionales y la negociación colectiva en ese nivel (incluyendo las translativas)

Relaciones fraternales. El “mapa” del internacionalismo sindical de la CSA en la región latinoamericano-caribeña se completa con las relaciones de fraternidad que mantiene con centrales independientes e, incluso, alineadas con la FSM, la cual ha definido una estrategia de no confrontación con la CSA.

Las dos organizaciones nacionales que presentan esta situación son la PIT-CNT uruguaya, y la CGTP peruana. A ello se agrega la haitiana CSH, y la COB boliviana (con la que se realizan actividades puntuales). A este grupo pertenecía también la CSTS, que como ya se indicó ha pedido la afiliación a CSI. Con la CTC cubana se mantienen relaciones cordiales.

Tendencias nacionales. Ha habido también un número importante de acontecimientos sindicales o vinculados desde el plano jurídico-laboral que

¹ La Red SEICAP, creada en 2006, ha tenido desde el comienzo apoyo de la cooperación internacional española, a través de la UGT y CCOO de Cataluña.

son parte del proceso de autoreforma, desde un formato nacional:

- en Argentina, ha habido avances en relación al modelo sindical restrictivo prevaleciente: los fallos de la Corte Suprema de Justicia sobre registro sindical y representantes de los trabajadores en la empresa (de 2008-2009), han traído un nuevo escenario potencial favorable a nuevas manifestaciones de organización sindical. Además de la recuperación de las membresías tradicionales de la CGT como resultado de la mayor actividad económica, la CTA ha incorporado otros contingentes, por una combinación de nuevas conducciones sindicales en empresas del sector mineroenergético, agroindustrial y de servicios, incluyendo asimismo trabajadores autónomos, en el marco de su modelo de afiliación directa, que fue profundizado estatutariamente en 2006.
- en Brasil, si bien la dinámica parlamentaria durante el gobierno de Lula no alcanzó a modificar el negativo cuadro legal que se prolonga desde hace décadas (con una principal manifestación en el impuesto sindical obligatorio), los sindicatos al menos obtuvieron (en 2007) el registro formal de las principales centrales (actualmente seis están en esa situación), que anteriormente era negado.
- en El Salvador, también se ha creado un espacio de articulación: el MUSYGES, constituido en 2009 por las ocho centrales/confederaciones nacionales, y 17 sindicatos o federaciones independientes.
- en EEUU, la AFL-CIO, al momento de su congreso del 2009, tuvo el reingreso de importantes organizaciones que se habían segregado en el congreso anterior del 2005).
- en México, el hecho novedoso ha sido el efecto que tuvo la campaña antisindical del actual gobierno (desde 2006), dirigido contra dos importantes organizaciones del país, los sindicatos minero (SMTMMSRM) y electricista (y SME): se ha conformado un frente común (acompañado por la UNT), que va en camino a expandirse a otras organizaciones, con la posibilidad incluso de que se cree una central alternativa².
- en Panamá, se ha alcanzado un acuerdo de unidad de acción sindical entre las afiliadas a CSA y otras organizaciones, lo que les permite tener mayoría en la tradicional estructura de coordinación sindical creada por el gobierno

² La metodología gubernamental fue la misma en ambos casos: el estímulo a líneas internas enfrentadas a las conducciones mayoritarias, con el objetivo de que reemplacen a éstas. Pero el objetivo es diferente: en el caso minero, el gobierno ha apoyado al Grupo Larrea, propietario de las principales minas en ese país, y contra el sindicato. En el caso eléctrico, otras empresas interesadas en avanzar hacia nuevos emprendimientos, en el marco de una reforma privatizadora de la tradicional empresa Luz y Fuerza de Centro. Hay que recordar también que a inicios del 2006 el sindicato y el Grupo se enfrentaron en relación al dramático episodio de Pasta de Conchos, donde murieron más de 60 mineros, la mayor parte subcontratados, donde se encontró una clara desidia de parte de la empresa con los trabajadores.)

(CONATO). En ello influye la existencia de la CUT, una “central de centrales”, donde se agrupan Convergencia Sindical, FENASEP y CNTP (esta última es afiliada de la FSM). La presencia de CONUSI y su principal afiliada SUNTRACS agrega también FRENADESO, y con ello la articulación con organizaciones sociales.

- en Uruguay, el PIT-CNT ha tenido una gran recuperación en su afiliación, contrarrestando así una fuerte caída en la densidad sindical en las dos décadas previas. Se trata de un fenómeno vinculado de forma directa a que el gobierno asumido en 2005 relanzó y potenció los Consejos de Salarios, que estaban suspendidos desde 1992, con un enfoque de la negociación colectiva a la vez sectorial (frente al anterior estímulo a la negociación por empresa) y “tripartito”, según el cual el gobierno promueve ésta mediante una participación activa en dos niveles, quedando el tercero bajo responsabilidad directa de las dos partes de la relación laboral, luego de que se fijaran en las previas algunos parámetros básicos. En igual dirección, ha sido positiva la ley de fuero sindical.

II.2 Problemas persistentes

Junto a los elementos positivos recién mencionados, se mantienen otros del signo inverso, y que es necesario reconocer, en un proceso de sinceramiento sobre virtudes y defectos del sindicalismo en la región.

1. la inestabilidad en la afiliación a la CSA y CSI, ya que, de acuerdo al estatuto de esta última, el no pago de la cuota durante un cierto lapso y la falta de contactos autoriza a la exclusión: en 2010 han sido desafiliadas once (la mayor parte pequeñas) organizaciones ingresadas en 2008, lo que tiene continuidad en 2011, con un número similar. El pago de cuotas es un tema político, ya que refleja el interés de pertenecer a una estructura regional o mundial, en coexistencia con dificultades presupuestarias.

2. la dificultad para establecer coordinadoras nacionales unitarias que, en principio, habían sido logros importantes de articulación interna entre las centrales nacionales, frentes sindicales independientes, y otras estructuras sociales. Es el caso del MSICG, creado en 2007 pero ya en 2010 limitado al ala indígena-campesina, por el retiro de las tres centrales CUSG, CGTG y UNSITRAGUA, así como del FNL. Como parte del mismo proceso político, las dos centrales mencionadas en primer lugar también se autoexcluyeron de la UGT, la tradicional estructura de coordinación, para no compartir ese espacio con organizaciones sindicales progubernamentales, dando lugar a la creación de la COR (en 2010). El MUSYGES salvadoreño ha tenido, en menos de un año, el retiro de la CSTS.

3. la persistencia de divisiones internas de centrales y confederaciones nacionales. Los casos más extremos (aunque provenientes de años anteriores) son Nicaragua y Haití. A pesar de sus pequeñas dimensiones: en el primero existen 13 centrales activas (25 considerando las inactivas), la mayor parte resultado de divisiones, lo que ha sido en parte amortiguado por la creación de dos coordinadoras (CPT y CSN). En el segundo, funcionan diez organizaciones nacionales, lo que nuevamente es contrapesado parcialmente en la medida que ocho están integradas a dos coordinadoras (CSH y MOVISH).

Asimismo:

- en Argentina, en 2008 la CGTRA y la CTA han tenido pequeños desprendimientos (CGT Azul y Blanca y MCP, respectivamente), y en 2010 ha habido una crisis dentro de la CTA.
- en Brasil, se han producido divisiones internas de la CUT, lo que dio lugar a la creación de la mencionada CTB y de otras dos estructuras (CONLUTAS e Intersindical) (SALE). También es importante la salida formal de CONTAG, representativa mayoritariamente de los trabajadores agrícolas, si bien una parte de sus miembros se mantuvo afiliada (también mantuvo la pertenencia en la UITA).
- en Ecuador. Desde 2007 comenzó una división de la CEOSL, derivada en dos conducciones paralelas, hasta que una de las tendencias creó la CSU (en 2010).
- en Panamá, ha habido (en 2007) dos desprendimientos de centrales: Casa Sindical (originada en Convergencia Sindical) y FAT (originada en CONUSI)
- en Paraguay, se han creado nuevas centrales y coordinadoras¹.

4. la no concreción de la fusión entre varias FIP de la ex CLAT con las FSI, al optar por mantenerse independientes. Es el caso de las representativas de educadores, comercio, bancarios y comunicación social, estas cuatro últimas como resultado de que a nivel mundial la FIP del sector comercio y servicios (equivalente a la UNI), se reestructuró (en 2007) bajo una nueva denominación (WOW), la que dió cobijo a estas regionales. En este campo también se mantiene la insatisfactoria situación de que las centrales mexicanas no estén referenciadas en alguna coordinadora subregional (con América del Norte y Centroamérica).

5. la creación de nuevas centrales y confederaciones nacionales y de frentes

¹ Previo al período aquí analizado, ha habido divisiones en el sindicalismo mexicano, chileno, venezolano, panameño, guatemalteco, paraguayo, nicaragüense, y trinidad-tobaguense.

que no son resultado de una fragmentación interna de organizaciones preexistentes, presentan una situación ambigua: por un lado, expresan procesos de concentración, en la medida que sus integrantes son organizaciones que permanecían independientes o directamente fueron constituidas en función de la nueva estructura. Pero, por otro, están indicando la dificultad de las centrales y confederaciones existentes para desempeñar por sí mismas ese papel de concentradoras.

Claro está que el posicionamiento de la nueva organización respecto de gobiernos conservadores es un indicador clave al momento de evaluar su creación. Ejemplos positivos son: en Costa Rica, la CSJMP, sobre la base de ANEP; en Guatemala, el ya mencionado FNL. Por el contrario, la CNT de Colombia (2009), ha sido un mero instrumento de la política antisindical del gobierno uribista. También el caso venezolano es delicado, ya que la nueva CST (del 2008) es a su vez un desprendimiento de la UNT (del 2003).

Un fenómeno más amplio que necesitamos registrar es la existencia de un gran número de centrales y confederaciones nacionales que se mantienen independientes por fuera de la CSI-CSA. El “mapa” construido por el GTAS encuentra en esta situación a más de 60 en Cono Sur, Andina, Centroamérica, así como de México y EEUU, y más de 50 de microtamaño en los países del Caribe.

“Sindicalizar el sindicalismo”

Podemos decir que, como afirma el título de este artículo, el programa de autoreforma es un llamado a “sindicalizar el sindicalismo”. Obviamente, ello no quiere decir que el sindicalismo tenga que recuperar algo sustancial que perdió, sino recordar que una de sus funciones básicas es consigo mismo.

Al lado de esta misión central, se mantiene el otro eje básico: el sindicalismo sociopolítico hacia lo externo de la estructura sindical, para apuntar a un cambio en el modelo de nuestras sociedades, influyendo sobre los sectores de poder. En este campo, nuestras posibilidades de éxito serán mayores si conseguimos desarrollarnos, crecer, mejorar. El II Congreso de CSA (Foz de Iguazú, abril 2012) será la oportunidad para reivindicar este enfoque.

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 | <p>Trabajadores/as en empresas de subcontrata y en empresas de intermediación y suministro de mano de obra, en que se presentan relaciones laborales triangulares.</p> <p>Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados.</p> <p>Pueden integrarse a organizaciones de empresa o sector, junto a los trabajadores permanentes, o crear sus propias organizaciones.</p> |
| 3. Trabajadores/as en Zonas Francas | <p>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.</p> |
| 4. Trabajadores/as en centros de llamada | <p>Espacio laboral en que es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo, y tercerizadas.</p> |
| 5. Trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales de desestímulo a la sindicalización | <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.</p> <p>Pueden corresponder a la modalidad de tercerización.</p> |

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: <ul style="list-style-type: none"> - 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

| | |
|--|--|
| <p>1. Trabajadores/as en la pequeña producción urbana y rural</p> | <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 social</p> |
| <p>2. Profesionales</p> | <p>Pueden estar afiliados a organizaciones de empresa o sector, o alternativamente crear estructuras propias. 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”.</p> |
| <p>3. Trabajadoras/es remuneradas del hogar</p> | <p>Corresponde al subuniverso de trabajadoras/es autónomas, al no reunir el requisito de las consideradas dependientes.</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 - trabajadores/as sexuales <p>Se excluye situaciones delictivas.</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. Existe una tradición de ligas de amas de casa, frecuentemente en relación a organizaciones de consumidores. También comienzan a crearse sindicatos.</p> |

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 |
|---|--|---|
| <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 llamada 3. Promotoras en grandes tiendas y supermercados 4. Trabajadoras en zonas francas 5. Servicios de limpieza mercerizados |

SIGLAS

AFLCIO/EEUU American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations

CAT/Chile. Central Autónoma de Trabajadores

CAT/Brasil. Central Autónoma de Trabajadores

CCL, Caribbean Congreso of Labour

CCSA, Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas

CCSCS, Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur

CCT, Coordinadora Centroamericana de Trabajadores

CEOSL/Ecuador. Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
 CGT/Brasil. Confederación General de Trabajadores
 CGT/Rep. Dominicana. Confederación General de Trabajadores
 CGTB/Brasil Confederación General de Trabajadores del Brasil
 CGT Azul y Blanca/Argentina. Confederación General del Trabajo Azul y Blanca
 CGTRA/Argentina. Confederación General de Trabajadores de la R.Argentina
 CGTP/Perú. Confederación General de Trabajadores Peruanos
 CLAC/Canadá, Christian Labour Association of Canadá
 CLC/Canadá, Canadian Labour Congress. También CTC, Congress du Travail du Canadá
 CMP/Argentina. Central de Movimientos Populares
 CMTC/Costa Rica Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses
 CNT/Paraguay. Central Nacional de Trabajadores
 CNT/Colombia Confederación Nacional de Trabajadores
 CNTP/Panamá. Confederación Nacional de Trabajadores Panameños
 CNUS/R.Dominicana. Confederación Nacional de Unidad Sindical
 CPT/Nicaragua. Congreso Permanente de Trabajadores
 COB/Bolivia. Central Obrera Boliviana
 COLSIBA. Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros
 CONLUTAS/Brasil. Coordinadora Nacional de Lutas (SALE)
 CONTAG/Brasil. Coordinadora Nacional de Trabajadores Agrícolas
 CONTRACS/Panamá. Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares
 CONUSI/Panamá. Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente
 COR/Guatemala. Coordinadora Octubre Revolucionario
 CSACC, Coordinadora Sindical de América Central y Caribe
 CSD/Canadá. Centrale des Syndicats Democratiques
 CSH/Haiti. Coordination Syndical Haytiene)
 CSJMP/Costa Rica. Central Social Juanito Mora Porras
 CSN/Nicaragua. Coordinadora Sindical Nicaraguense
 CST/Venezuela. Central Socialista de Trabajadores
 CSTS/El Salvador, Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños
 CSTS, Consejo Sindical de Trabajadores del Cono Sur
 CSU/Ecuador. Confederación Sindical Unitaria de Ecuador
 CSUACC, Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe
 CTA/Argentina. Central de Trabajadores de la Argentina
 CTB/Brasil Central de Trabajadores y Trabajadoras de Brasil
 CTC, Coordinadora de Trabajadores del Caribe
 CTC/Cuba. Central de Trabajadores Cubanos,
 CTU/R.Dominicana. Confederación de Trabajadores Unidos
 CUSG/Guatemala. Confederación de Unidad Sindical de Guatemala.

CUT/Brasil. Central Unica dos Trabalhadores
 CUT/Colombia, Confederación Unitaria de Trabajadores
 CUT/Chile. Confederación Unitaria de Trabajadores
 CUT/Panamá. Confederación Unitaria de Trabajadores
 CUT-A/Paraguay. Central Unitaria de Trabajadores Auténtica
 FAT/Panamá. Federación Autónoma de Trabajadores
 FENASEP/Panamá. Federación Nacional de Servidores Públicos
 FIP, Federación Internacional de Periodistas
 FITIM, Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica
 FNL/Guatemala. Frente Nacional de Lucha
 FNT/Nicaragua. Frente Nacional de Trabajadores
 FRENADESO/Panamá. Frente Nacional por la Defensa de los Derechos Económicos y Sociales
 ICEM, Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas.
 ICM, Internacional de la Construcción y Madera
 IE, Internacional de Educación
 ISP, Internacional de Servicios Públicos
 ITF, Internacional de Trabajadores del Transporte
 MOVISH/Haití. Movement Intersindical Independent de Haití
 MSICG/Guatemala. Movimiento Sindical Indígena Campesino de Guatemala
 MUSIGES/El Salvador. Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador
 PIT-CNT/Uruguay. Plenario Intersindical de Trabajadores- Comando Nacional de Trabajadores
 PSCC, Plataforma Sindical Común Centroamericana
 SDS/Brasil. Social Democracia Sindical
 SSK/Curacao. Sentral di Sindikatorian di Korsou
 SME/México. Sindicato Mexicano de Electricistas
 SNTMMSSRM/México. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la R.Mexicana
 TUAC, Trade Union Advisory Comitee
 UGT/Brasil. Union Geral do Trabalhadores
 UGT/Guatemala. Unión General de Trabajadores
 UNT/México. Unión Nacional de Trabajadores
 UNSITRAGUA/Guatemala. Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala
 UNI, Union Network International
 UNT/Venezuela. Unión Nacional de Trabajadores
 WAWU/Dominica. Waterfront and Allied Workers Union
 WOW. World Organizations of Workers