

CSA, Confederación de Trabajadores/as de Las Américas

NOTAS DE VICTOR BAEZ MOSQUEIRA

PROGRAMA SOBRE AUTORREFORMA SINDICAL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SINDICALISMO

Victor Bàez Mosqueira, secretario general

Presentación del libro de la Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical: Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva en Alatinia

2013

I.El trabajo sindical sobre el tema en 2008-2013

Desde su creación en 2008, la CSA se ha ocupado de manera creciente de la negociación colectiva, en tanto eje de la acción sindical. Esta tarea es indispensable, en conjunto con la promoción de la libertad sindical, para habilitar la organización de los trabajadores y trabajadoras, en un Continente donde la situación más frecuente es la del desconocimiento, parcial o total, de estos derechos

En 2013, este proceso ha llevado al inicio de la Campaña sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva (San Jose, 7-8 de Agosto), y que culminará en el 2014.

Desde una perspectiva histórica, en aquel 2008 se había cumplido el sesenta aniversario de la aprobación del Convenio 87, seguido al año siguiente por la del Convenio 98, recordando aquel fértil período de posguerra, en que los gobiernos y los actores sociales coincidieron que había que garantizar un nuevo ciclo de democratización de las relaciones laborales, como parte fundamental de una sociedad en paz social y crecimiento del bienestar de las mayorías.

La acción de la CSA en esta materia ha tenido distintas manifestaciones:

- primero, en 2009, ubicó a la negociación colectiva como uno de los ejes del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS).
- luego, en ese mismo año, participo en el Simposio de ACTRAV sobre la Celebración del Sesenta Aniversario del Convenio 98 (Ginebra, noviembre 2009).
- al año siguiente, la CSA insistió, en su documento ante la XVII Reunión Americana de OIT sobre la Agenda Hemisférica del Trabajo Decente (Santiago, diciembre 2010), para que la negociación colectiva y la libertad sindical fueran uno de los énfasis del programa sobre trabajo decente en esta región, lo que quedó reflejado en las conclusiones tripartitas. Esta cuestión se vincula también con la necesidad de garantizar que el otro eje de este programa, las empresas sostenibles, incluya de manera clara a la negociación colectiva como uno de sus pilares, tal como lo reconocen las Conclusiones sobre Promoción de Empresas Sostenibles de 2007.
- en 2011, un artículo de opinión desde la secretaria general, destacó a la negociación colectiva como un hecho de trascendencia especial dentro del conjunto del diálogo social, siguiendo el concepto acuñado por OIT.
- ese año, la CSA también inició, a través del GTAS, su propio estudio sobre la extensión alcanzada por la cobertura de la negociación colectiva, o “densidad negocial” (o “contractual”) en las Américas, tarea necesaria ante el déficit de información sobre el tema (así como el de la densidad sindical) que ha impedido hasta el momento una evaluación adecuada sobre las grandes brechas pendientes.
- asimismo, la Secretaría de Políticas Sociales comenzó, desde la Red de Derechos Humanos y Equipo Jurídico Continental, una encuesta a organizaciones afiliadas y fraternales sobre restricciones legales a la libertad sindical y negociación colectiva, cubriendo a 32 centrales y confederaciones nacionales de 17 países. El énfasis estaba colocado en un balance sindical combinado de normas y prácticas. Este informe fue presentado en una reunión de la RDHH (Asunción, septiembre 2012) y circulado en la web de CSA.
- al poco tiempo, el programa sobre autorreforma retomó este trabajo desde una triple perspectiva: el análisis sistemático de las normas del derecho colectivo, una descripción de avances observados en nuestros países, y propuestas para profundizar esta línea de acción.
- en 2012, las resoluciones del II Congreso de CSA (Foz de Iguazu, abril 2012) reafirmaron la centralidad de la negociación colectiva y la libertad sindical en la estrategia sindical, señalando su importancia en el desarrollo sustentable en su conjunto.
- ese mismo año comenzó, nuevamente en el marco del programa sobre autorreforma y con la participación del CELDS, una investigación

- aplicada sobre trece países de América Latina y Caribe, por acuerdo con las centrales afiliadas y fraternales de esos países, incluyendo una perspectiva comparativa con Europa (ver más adelante),
- esta tarea ha sido complementada por un mayor énfasis sobre negociación colectiva en el contenido del cuarto libro sobre experiencias de autorreforma sindical, presentado durante la 102 Conferencia de OIT (Ginebra, junio 2013).

II.Recordando a Bruno Trentin

Los intercambios con el sindicalismo español en ocasión de este proyecto, han puesto sobre la mesa el pensamiento de una enorme figura del sindicalismo europeo e internacional, el dirigente sindical italiano Bruno Trentin, fallecido hace siete años luego de una presencia protagónica durante más de cincuenta años, luego de su llegada al cargo de secretario general de los metalúrgicos, en 1962. Sus enseñanzas (recogidas por la Fundación Primero de Mayo, en una antología (en 2007) y ahora (2012) con la traducción de “La Città del lavoro” (su libro de 1997), son muy oportunas para la estrategia sindical en las Américas.

Trentin considera que la negociación colectiva es el instrumento principal, junto con la representación en el lugar de trabajo, del accionar de los trabajadores, dejando al partido el campo de lo universal. La tarea del sindicalismo siempre encuentra su punto de partida en la mejora de las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y del tiempo de trabajo, buscando los espacios de autonomía y libertad de cada trabajador en concreto.

Su objetivo es reequilibrar los poderes en el interior de la empresa y humanizar el trabajo. El problema que se presenta es que la empresa permanece sustancialmente cerrada a toda forma de democracia y todo espacio de libertad. Aun cuando el poder de decisión del propietario o gerente de la empresa no esté en discusión, tiene que haber formas de control y de participación consultiva en las decisiones, junto al derecho a presentar propuestas de soluciones alternativas a las adoptadas por las empresas. También debe estar garantizado, claro está, el derecho al ejercicio del conflicto.

El sindicato no debe limitarse a la función de mera institucional salarial, e incluso de las condiciones de trabajo básicas, sino avanzar hacia el tratamiento de la nueva generación de derechos civiles que desarrollen las libertades fundamentales de las personas. Focalizando en la gran empresa, la lista de contenidos del convenio que debiera tratarse y conseguirse es larga, y está incluida en las propuestas generales de este proyecto, entre las que se destaca el derecho al conocimiento y la formación permanente, para tender hacia la igualdad de oportunidades. Ello se expresa en un modo diferente de trabajar, con un trabajador dotado de capacidad polivalente, de expresarse libremente y

enriquecer el concepto de “saber hacer”, resolviendo los problemas.

Además de la gran empresa industrial, Trentin ya incorpora el análisis del trabajo de los jóvenes, con eje en las nuevas tecnologías, encontrando allí un potencial de participación que va en la misma dirección. Asimismo, promueve que el sindicalismo se asocie con las nuevas figuras del trabajo, determinado por la naturaleza del convenio y profesión.

Su aporte también es grande en sistematizar la experiencia sobre los distintos niveles de negociación, donde todos son necesarios y se ocupan de distintos temas: desde la empresa, al acuerdo confederal (incluyendo al Estado), pasando por el territorial y sectorial, lo que incluye un señalamiento sobre el peligro de quedarse en el convenio nacional de rama, por su condición “abstracta”.

Se trata de una agenda ideal, mucho más alejada de la realidad en nuestros países que en los europeos, aún ahora en que hay cierta tendencia al retroceso. Nuestro énfasis en la negociación nacional por rama/sector es central, pero el enfoque que estamos comentando ayuda a profundizarlo.

La potencia de este razonamiento queda aún más clara si se atiende al análisis que Trentin realiza del Estado de Bienestar. Es evidente que, en este plano, el sindicalismo debe conseguir la vigencia de los derechos de ciudadanía de los trabajadores/as, como el derecho a la instrucción pública y la protección en caso de desempleo y enfermedad. Ello, efectivamente, en los mejores momentos del Welfare State (y, agreguemos en los pocos países en que efectivamente se desarrolló), de alguna forma reequilibró los términos del conflicto social, al mejorar la distribución del ingreso. Pero Trentin agrega: estos fueron solo resarcimientos externos al centro de trabajo, que puso entre paréntesis los derechos y libertades del trabajador en ese ámbito.

III.La relación entre negociación colectiva y diálogo social

Desde hace tiempo, la OIT ha acuñado un concepto propio de diálogo social, fundamentado en los antecedentes europeos, pero alcanzando una extensión diferente. En la 102 Conferencia (2013), se vuelve al tema recordando que el concepto de diálogo social designa la intervención de los trabajadores, empleadores y gobiernos en la toma de decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo, lo que incluye todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de estos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social. Puede ser tripartito o bipartito, en este segundo caso a través de la negociación colectiva o de otros tipos de negociaciones, de la cooperación, y de la prevención y solución de conflictos.

El maestro uruguayo Oscar Ermida Uriarte, en un texto utilizado por actividades formativas de la OIT en 1999, aclara lo siguiente: 1. el sistema de relaciones laborales está compuesto por tres actores principales que se relacionan entre sí de dos maneras, por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo. Desde esta perspectiva, la noción de diálogo social incluye a todas las formas de relación entre aquellos que son distintas al conflicto abierto: información, consulta, medios participativos y voluntarios de solución de conflictos de trabajo, negociación colectiva, participación en la empresa o instancias sectoriales y nacionales, concertación social, incluidos los pactos sociales o acuerdos marco, bi o tripartitos. 2. el conflicto está siempre latente en las relaciones laborales y subyace, de manera más o menos obvia, en todas las formas de diálogo social. Más aún; por una parte, el diálogo social puede incluir aquellos medios de solución de conflictos laborales participativos, como la conciliación, la mediación y el arbitraje voluntarios, en los cuales las partes interactúan. Y por otro, el conflicto también puede ser una forma de alcanzar el diálogo social. 3. el diálogo social tiene también una dimensión más amplia, de contenido político, relacionada con la ciudadanía, el gobierno, la democracia y la sociedad en su conjunto. Esto es así, porque la democracia supone pluralismo, es decir, el reconocimiento de la (co)existencia de grupos autónomos con intereses diferentes y a veces contrapuestos, y que la articulación de los mismos debe necesariamente pasar por su reconocimiento y participación. Así, la participación y el diálogo son instrumentos esenciales de la democracia pluralista y de un nuevo contrato social.

Dado que la negociación colectiva (al igual que la libertad sindical) es un derecho fundamental habilitante de otros derechos, contemplado en las normas internacionales de trabajo, y destacado como tal por la Declaración de OIT de 1998, y luego la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa del 2008, es entonces la forma suprema del diálogo social.

IV. La negociación colectiva como derecho fundamental y factor de desarrollo

En el Simposio OIT-ACTRAV de celebración de los sesenta años del Convenio 98 (ver anexo), el sindicalismo ha agregado otra consideración trascendente respecto de la negociación colectiva., al establecer un marco que vincula a la negociación con el desarrollo económico, el papel del Estado, y la democracia:

- la capacidad de los sindicatos para negociar colectivamente es una herramienta fundamental para lograr el desarrollo económico y la estabilidad de las sociedades, al reducir las desigualdades y proteger a los trabajadores del abuso del poder económico.
- el pleno respeto del derecho de sindicación y de negociación colectiva,

incluido el derecho de huelga y la protección contra la discriminación antisindical constituyen la condición previa para la realización de la democracia en el lugar de trabajo y en la sociedad.

- la promoción de la negociación colectiva no es sólo una cuestión de sensibilización, sino que requiere de instituciones y reglas eficaces. En consecuencia, los gobiernos también tienen un papel fundamental que desempeñar en la creación de un entorno que posibilite a los interlocutores sociales negociar colectivamente.

Este enfoque sindical también está presente en la Resolución sobre empresas sostenibles ya mencionada, al presentar un marco adecuado para una valorización de la negociación colectiva y la libertad sindical desde el punto de vista productivo, al afirmar que:

- “los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones tienen una función vital que desempeñar apoyando a los gobiernos en la elaboración y aplicación de políticas para promover las empresas sostenibles, mediante el tripartismo, bipartismo y diálogo social....
- ... el diálogo social basado en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en particular a través de marcos institucionales y normativos, es esencial para lograr resultados eficaces, equitativos y mutuamente beneficiosos para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, y la sociedad en su conjunto.
- ...las empresas sostenibles participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable. El diálogo social puede contribuir a un mayor nivel de productividad e innovación, la seguridad y salud en el lugar de trabajo, así como la equidad, la justicia y el desarrollo de calificaciones que respondan a las necesidades de las empresas y satisfagan la necesidad de los trabajadores de contar con competencias reconocidas y transferibles....
- 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....”.

V.El derecho de huelga

Los estudios nacionales y la propuesta estratégica recogen adecuadamente la

importancia del derecho de huelga como elemento fundamental de la “trinidad” del derecho colectivo. En el anexo se incluye también un documento de la Red de Derechos Humanos de la CSA-CSI que circuló en la web de CSA en referencia a lo acontecido en la 101 Conferencia de OIT.

VI. La densidad negocial en ALC

Existe una práctica bastante frecuente entre sectores no sindicales de la sociedad (empleadores, gobiernos, partidos políticos, intelectuales) dirigida a señalar la poca relevancia del actor sindical. Aun aceptando que ello se realice de buena fe, se trata de una equivocación. CSA ha elaborado un “mapa sindical” continental, centrado en la obtención de medidas sobre “densidad sindical” (proporción de trabajadores sindicalizados respecto de la ocupación total) y de “densidad negocial” (proporción de trabajadores asalariados cubiertos por negociación colectiva respecto del total de asalariados). Para ello ha recurrido principalmente a información gubernamental y en algunos casos a ajustes provenientes del propio sindicalismo, llenando lagunas informativas de los sistemas estadísticos nacionales, que muy frecuentemente no se interesan en proporcionar esta información.

Miremos primero a la región latinoamericana-caribeña en su conjunto. De acuerdo a nuestros cálculos, la densidad sindical promedio es del 16% de la ocupación total. Como es lógico, la cobertura respecto de los asalariados es un poco mayor (19%), por la dificultad para integrar a los no asalariados. Si esta evaluación se hace en relación a la negociación colectiva, los resultados son algo mejores: el 34% de los asalariados de América Latina y Caribe tienen salarios y condiciones de trabajo determinadas mediante la negociación colectiva, principalmente en el sector privado.

Pero aquí es necesario introducir un análisis subregional, para no quedar atrapado en los promedios. Por un lado, Brasil tiene una densidad sindical entre los asalariados solo algo superior al promedio (20%), pero alcanza el triple (54%) de densidad negocial, por las características del modelo de relaciones laborales, que aplica de manera amplia el criterio erga omnes, y aún más si se consideran de manera amplia formas de negociación en el sector público. Ello no excluye el reconocimiento de las debilidades del sistema corporativo que se mantienen desde los años treinta y cuarenta (ver artículo de Artur Enrique da Silva Santos en este libro). Esta situación también se presenta en Argentina y Uruguay, pero el resto de la región es “otro mundo”: una densidad sindical del 12% y negocial del 9%, es decir, menor a aquella, por las restricciones normativas a la negociación centralizada. Estas brechas también se presentan en América del Norte, donde las densidades de Canadá son tres veces superiores a las de EUA (32% versus 10%).

La comparación con Europa nos permite cerrar un círculo argumental: con una densidad sindical del 24%, la cobertura negocial alcanza el 65%, es decir, cinco veces más que en ALC, ya que en algunos países alcanza al 90%.

VII. El estudio sobre negociación colectiva comparada ALC-UE.

Hace tres años, la CSA fue invitada por la Universidad Castilla La Mancha de España a un encuentro latinoamericano-europeo de intercambios sobre sindicalismo y relaciones laborales (Toledo, septiembre 2010), con la participación del CELDS, Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social, adscrito a esa casa de estudios.

La relación se prolongó luego con un taller en la sede de la CSA (San Pablo, junio 2011), con centro en negociación colectiva incluyendo el enfoque transnacional, que era parte de la agenda del GTTN, Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales que lo auspició, con el apoyo de la FES. De esa actividad surgió la idea de encarar un estudio detallado con el enfoque comparativo birregional, cuyo diseño fue recogido en el tercer libro del GTAS, y del cual se presentan los resultados en este libro.

El atractivo de este trabajo ha sido cotejar los distintos niveles de desarrollo de los respectivos sistemas de relaciones laborales, regulación estatal y práctica negocial entre los dos actores del mundo del trabajo. Como lo demuestra el capítulo cuantitativo comparado, América Latina está lejos del nivel de desarrollo humano, si tomamos en cuenta el indicador tradicional de Naciones Unidas. En este escenario, el caso europeo presenta un acumulado de avances en el campo sociolaboral derivados de una creciente conciencia sobre la imposibilidad que el modelo económico capitalista se desentienda de esa dimensión, quedando librado al funcionamiento puro y duro del mercado, el cual, como sabemos, tiende de manera intrínseca a afectar las condiciones de vida y de trabajo de las mayorías poblacionales. De la dinámica organizativa de los sindicatos, de la democracia política y del pensamiento intelectual a favor de una mayor igualdad, Europa generalizó políticas regulatorias y anticíclicas, y Estados de Bienestar que en su conjunto estabilizaron situaciones sociales y laborales superiores. Esta situación de largo plazo contrasta visiblemente con la de sociedades y economías como las latinoamericano-caribeñas, todavía muy deficitarias en estos campos. Es por eso que el modelo europeo ha sido una referencia permanente en la construcción de imágenes ideales a futuro en nuestra región, incluyendo en un lugar importante la negociación colectiva.

En tal dirección, el proyecto señalaba, desde su primer diseño, la utilidad de la comparación birregional en la búsqueda de paradigmas para el horizonte de mediano y largo plazo de la estrategia sindical en ALC. Pero también reconocía la existencia de una dialéctica propia de la época: la

dinámica económico-social de ambas regiones ha seguido divergiendo, por el agravamiento de lo que se ha denominado “la segunda crisis” (luego de la iniciada en 2007) en Europa, y el mantenimiento de la tendencia positiva (que lleva ya más de diez años) de crecimiento en ALC, con alguna mengua derivada del inevitable impacto de aquella crisis, así como el mantenimiento de los problemas estructurales de una región caracterizable como de desarrollo relativo, aún en los países más adelantados. Este doble proceso tiene su correspondencia también en términos de la norma negocial y su práctica, lo que ha introducido una dialéctica en el estudio sobre el cual inicialmente no se había prestado la debida atención. Concretamente: la normativa y práctica de las relaciones laborales en ALC ha tendido a mejorar (con las excepciones conocidas en algunos países), en tanto que la europea ha retrocedido en algunas de sus esencias.

Por lo tanto, el estudio presenta una situación dialéctica, en la cual el propio análisis del modelo europeo, además de su destino básico de alimentación de la estrategia sindical latinoamericana, permite ubicar los estándares que el sindicalismo de esa región no va a negociar.

Esta perspectiva está claramente presente en la propuesta de Contrato Social de la CES, Confederación Europea de Sindicatos. Al mismo tiempo, el sindicalismo de las Américas está desarrollando un proceso de solidaridad sur-norte, mediante un nuevo formato para las manifestaciones sindicales birregionales, con la Declaración de la Cumbre Sindical CSA-CES (Santiago, diciembre 2012). Finalmente, existe otro antecedente importante: la Carta Social Latinoamericana, elaborada en 2011 por la ALAL, Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, que tuvo la colaboración de expertos europeos, incluyendo algunos del CELDS. En el anexo recogemos estos documentos.

VIII. Agradecimientos y Recordatorios

Agradecemos el apoyo del Proyecto FSAL/ACTRAV-OIT, y los comentarios formulados al capítulo de propuestas por parte de Beatriz Vacotto, especialista en normas internacionales.

Asimismo, agradecemos el acompañamiento que ha tenido este estudio, respecto del diseño original, por parte de la Fundación Primero de Mayo de CCOO, a través del Observatorio Confederal de la Afiliación y Representación Sindical, y de dirigentes e intelectuales vinculados al sindicalismo en Argentina, Brasil, Costa Rica y Venezuela, que han aportado documentos complementarios, en carácter de invitados.

Finalmente, recordemos que en este proceso de alianza con el CELDS participó en su primera etapa al abogado uruguayo Oscar Ermida Uriarte, y

hubiera sido un claro protagonista de este proyecto de no haber fallecido a mediados del 2011. A él está dedicada esta publicación.