



PROGRAMA SOBRE AUTORREFORMA SINDICAL

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

Este párrafo implicaba, también, la apertura a un proceso denominado “autoreforma sindical”

CSA reconocía la existencia de un proceso previo de autoreforma desde varias organizaciones nacionales. En este sentido, el objetivo de la autoreforma era sistematizar lo ya avanzado y “devolverlo” a las propias organizaciones, para colaborar en el avance del proceso.

El programa se desarrolló desde 2009 hasta 2013 con el apoyo del proyecto FSAL (Fortalecimiento Sindical en ALatina) de ACTRAV.OIT. mediante la creación del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical).

En las dos reuniones iniciales (en 2009) se alcanzó consenso sobre un documento programático más amplio (desde la oficina regional en Lima, 2009-2011, se alcanzaron consensos regionales básicos).

Posteriormente, se organizaron otras reuniones regionales, subregionales y nacionales, y se publicaron recopilaciones de informes surgidos en el marco del GTAS (cuatro libros hasta 2013 y un acumulado posterior de 2014, que no llegó a editarse).

Un capítulo especial del programa ha sido la elaboración de estrategias nacionales y regionales hacia la reforma de las normas laborales, por ser este un plano decisivo al momento de plantearse la autorreforma,

En esta dirección, el Programa dio lugar a la Plataforma Jurídica Continental de CSA, culminada en 2014, que está publicada en la sección CSA de esta edición.

Desde 2013 en adelante, el Programa pasó a integrar la Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma, nuevamente con el apoyo de ACTRAV-OT.

El Programa seguirá desarrollándose en el período 2016-2020, con base en una nueva resolución del III Congreso de CSA (San Pablo, abril 2016)

A continuación se reproduce el contenido básico del Programa, el índice del conjunto de documentos elaborados en el marco del Programa, y el texto completo de los cuatro libros publicados.

I.PLAN DE ACCION

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

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

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

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

caracterizan por situaciones de precariedad, como:

- trabajadores/as asalariados y autónomos (incluyendo los campesinos), que no están registrados ni cubiertos apropiadamente por la normativa laboral, a los que frecuentemente se denomina que están en la economía informal.
- trabajadores/as tercerizados.
- trabajadores/as migrantes.

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

II. MARCO CONCEPTUAL

Consciente que el proceso de la Autoreforma es un desafío complejo, la CSA está definiendo qué alcances e implicaciones conceptuales tiene la Autoreforma, dejando en claro que no es un concepto definitivo y que por el contrario está en continua revisión y validación. En este momento, se utiliza la siguiente enunciación: *“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”..

Asimismo, para lograr cambios efectivos y perdurables, los individuos, organizaciones, instituciones y Estados se enfrentan, entre otros, con tres grandes obstáculos:

- en primer lugar, no están dispuestos (o no pueden) modificar las conductas o cultura arraigada desde mucho tiempo atrás.
- en segundo lugar, que el cambio suele durar poco tiempo. Tras un breve período de intentar hacer las cosas de forma diferente los individuos a menudo, vuelven a sus patrones tradicionales de conducta.
- en tercer lugar, se realizan cambios en los estatutos y estructuras (medios) más no en las bases sindicales y en la sociedad (fines).

El proceso exige lograr una mayor coherencia

en lo interno de la organización, así como una mayor correspondencia externa, con mayor relevancia en el entorno, en la sociedad. El grado de coherencia interna y correspondencia externa emerge de la interacción, la participación y el liderazgo de las propias organizaciones sindicales involucradas en el proceso de innovación. Las implicaciones serán que, además de lograr una mayor representatividad, la organización sindical se convertirá en una organización “facilitadora de cambios” en la sociedad.

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

III.EJES DE ACCION

Se han definido cinco ejes de acción y 20 subejos

<p>I. Organización y funcionamiento</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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>II. Organización y estructuras</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Áreas sectoriales 2. Áreas territoriales 3. Areas funcionales 4. Áreas en la empresa nacional o transnacional (Comité, Sección, Delegación) 5. Afiliación de Colectivos no organizados.
<p>III. Representación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres trabajadoras 2. Jóvenes trabajadores 3. Migrantes trabajadores 4. Tercera Edad
<p>IV. Negociación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negociación colectiva (a nivel de empresa y sector, para el trabajo dependiente). 2. Otras negociaciones (a nivel de las administraciones públicas, para

	el trabajo autónomo)
V. Unidad y coordinación sindical/Alianzas	1. Unidad y coordinación sindical nacional y subregional 2. Sindicalismo ciudadano/comunitario 3. Relación con las Federaciones Sindicales Internacionales

I. Organización y funcionamiento.

1. Democracia y transparencia interna.

Incluye aspectos como:

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

- introducción de un criterio de rotación en la dirigencia.
- incompatibilidad entre cargos directivos sindicales y cargos políticos.

2. Autofinanciamiento. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Comunicación sindical con la sociedad.

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

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

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

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

6. Economía del Trabajo. Bajo esta denominación, o la de “**Sector Social de la Economía**”, el sindicalismo ha creado formas asociativas y autogestionarias (cooperativas, mutuales, “empresas de trabajadores”), en las que pueden confluir aspectos propiamente organizativos, de servicios e incluso autofinanciamiento.

Puede ser también un campo desde donde ejemplificar sobre el concepto correcto en esta materia, ante las formas simuladas que se observan en la práctica.

II. Organización y estructuras

1. 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.

2. 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.

3. 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 Autoreforma incluye el desarrollo de una tendencia ya claramente presente de agregar nuevas áreas (mujer/igualdad de género, jóvenes, relaciones internacionales, derechos humanos, seguridad social/jubilados y pensionados, campesinos, trabajo autónomo/informal, medio ambiente y seguridad en el trabajo, economía social). En varias centrales se utiliza también el criterio complementario de crear áreas sobre sectores económicos específicos de la industria y servicios.

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

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

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

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

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

III. 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 micro y pequeños empleadores.

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

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

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

IV. Negociación

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

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

- alcanzar acuerdos nacionales (y regionales dentro del mismo país), sustentados en la política de agrupamiento sectorial y territorial.
- articular negociaciones nacionales y por empresa, con un criterio acumulativo ascendente.
- explorar la posibilidad de alcanzar “acuerdos-marco” intersectoriales.
- incorporar, además de la remuneración y las condiciones de trabajo, otros temas como la formación profesional, y los procedimientos a seguir ante procesos de reestructuración empresarial.
- reflejar necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.
- incluir a los trabajadores/as tercerizados.
- desarrollar una estrategia sindical de ubicación de contrapartes en relación a colectivos en situaciones particulares, como los trabajadores del hogar, y los trabajadores semi-autónomos.
- proyectarse hacia la utilización del criterio “erga omnes”, en cuanto a su cobertura.

Un elemento importante a debatir es el componente de promoción (incluso

obligatoriedad) de la negociación colectiva, con participación y responsabilidad estatal.

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

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

V. Unidad y Coordinación Sindical/Alianzas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las FSI colaboran con la autoreforma a nivel nacional, en la medida que crean redes entre sus afiliados, e incluso promueven su

integración en estructuras sectoriales que repiten su propio enfoque.

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