

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

Alfredo Villavicencio Ríos

2010

**Publicado en el primer libro del GTAS, "Grupo de Trabajo sobre
la Autorreforma Sindical de CSA. Sao Paolo**

I. Marco General

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

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

II. Funciones de la negociación colectiva

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

2.1.- La función de intercambio

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

En el campo de las funciones específicas involucradas en este campo genérico, la función inicial o primaria de la negociación colectiva es la de operar como mecanismo de “compensación” o “contrapeso” de la desigualdad “originaria” que caracteriza a la relación individual de trabajo. Es lo que puede denominarse función *equilibradora o compensadora* de la negociación colectiva.

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

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

La tercera función específica la denominaremos *función normativa*, a través de la cual la negociación colectiva es una fuente de

derecho que uniformiza o estandariza las condiciones de trabajo de los distintos colectivos laborales en una empresa o sector.

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

2.2. La función gubernamental

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

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

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

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

La primera función específica es la de *organización del poder normativo colectivo*, que se expresa en las reglas, procedimientos e institutos que pactan sindicatos y asociaciones de empleadores para regular el ejercicio de la

negociación colectiva. Ya no es la ley la que se ocupa de este tema, sino que son los propios actores sociales los que definen quiénes son los sujetos titulares de la negociación colectiva, cuáles son los niveles en que se puede iniciar tratativas con miras a suscribir un convenio colectivo, cuáles son las materias a regular en cada uno de ellos, qué funciones debe cumplir cada unidad negocial.

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

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

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

2.3. La función organizacional

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

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

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

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

III. Modelo Latinoamericano de RRL

3.1.- Relaciones Individuales: protección decreciente

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

a.- Sistema de garantías basado en contrato de trabajo subordinado, a tiempo completo y por plazo indeterminado. Este ha sido el modelo tradicional de protección, sin embargo con las nuevas formas de contratación temporal extendidas en varios países, la magnitud de los trabajadores autónomos y las prestaciones de servicio que no están sujetas a un horario, hacen que lo que se consideraba típico en décadas anteriores hoy sea lo atípico.

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

c.- Actuación insuficiente de la Autoridad de Trabajo. En este contexto se presenta una ausencia de políticas estatales claras que hagan efectivo el rol tuitivo del derecho del trabajo. Como consecuencia de lo anterior se presenta un diseño inadecuado de la

inspección laboral en medio de una insuficiencia grave de recursos e infraestructura.

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

3.2. Relaciones Colectivas: el sindicato un actor bajo sospecha

Una lectura resumida de lo acontecido con carácter general en América Latina, nos muestra una actitud estatal hacia el movimiento sindical muy distinta del fomento o garantía, en incluso de la mera abstención (con la excepción de Uruguay, en este último caso), lo que se ha plasmado en modelos muy poco respetuosos de la configuración libre y actuación efectiva de los sindicatos, como veremos a continuación.

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

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

b.- Modelo descentralizado: Partiendo del hecho protagónico de la intervención estatal (y la consiguiente reducción del ámbito de

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

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

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

IV. Globalización y tutela colectiva: una relación poco amistosa

En el contexto adverso generado por el modelo reglamentarista y restrictivo, se viene arraigando un nuevo paradigma productivo, sustentado en la competitividad, que se construyó tras severos procesos de flexibilización o desregulación laboral, y que tiene

como figura paradigmática a la descentralización productiva. Veamos grosso modo los alcances de este paradigma y su impacto en la tutela colectiva.

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

El siglo XXI ha comenzado y se viene desarrollando con un gran protagonista económico: la globalización o mundialización. Sin duda, es un tema muy complejo y polémico, con innumerables ángulos y aristas, con consecuencias positivas pero también negativas. Por ello, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, que constituyó la OIT, comienza su informe afirmando que el curso de la globalización debe cambiar, ya que no cabe aceptar que la dinamización de la economía mundial, se sustente, en mucho, en la desaparición de los instrumentos de equilibrio social, imprescindibles para garantizar la estabilidad mundial, dejando a merced de las reglas de mercado a un conjunto cada vez mayor de trabajadores.

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

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

Hay algunos avances, como las declaraciones de 1998 y del 2008 de la OIT, que buscan darle mayor efectividad a las normas fundamentales de esta institución, pero todavía estamos lejos de contar con un Derecho Internacional del Trabajo que pueda contrapesar la lógica económica mundializada ofreciendo una tutela social que sea expresión política del respeto a los derechos humanos y a los valores básicos de la vida en sociedad. Vivimos una economía desregulada socialmente, donde la empresa aparece, como enseña Baylos, como el centro regulativo predominante en las relaciones laborales, lo que pone por delante los valores económicos que la sustentan y posterga los valores sociales y políticos que matizan su predominio y permiten que los intereses de los trabajadores también sean tenidos en cuenta.

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

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

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

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

vista únicamente ese ángulo, ante un discurso social desgastado y unas fuerzas sociales casi exsangües.

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

4.3. Redefinición de los tres actores

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

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

c.- Reducción de la eficacia de la tutela colectiva: como consecuencia de globalización y el nuevo paradigma productivo hiperdescentralizado, los sindicatos que ya tenían un escaso margen de actuación en América Latina, han visto reducirse su capacidad de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. A diferencia de Europa, que cuenta con sindicatos fuertes, no se ha constatado que la negociación colectiva peyorativa

sea un rasgo distintivo de esta etapa, en la medida en que lo sucedido se ha expresado en una disminución relevante de cobertura y eficacia de la acción colectiva, a partir de la descentralización productiva y la precarización laboral.

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

V. Los desafíos de la tutela colectiva a nivel internacional

5.1. Contexto

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

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

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

Se ven avances con creación de CSI. Hay una mayor actividad en el ámbito de las federaciones sindicales internacionales: educación, madera, construcción, periodistas, transporte, textil.

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

5.2. Grandes dificultades laborales

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

a.- Heterogeneidad de los sistemas de relaciones laborales nacionales, que tras similitudes en las grandes orientaciones de base (que ya se vieron), hacen ver diferencias claras en implantación, regulación jurídica específica, organización de la administración del trabajo, etc.

b.- Ausencia de canales de influencia eficaces a nivel internacional que permitan tanto la participación en organismos supranacionales, cuanto un mayor escrutinio público en las organizaciones supranacionales

c.- Existencia de intereses contradictorios entre los trabajadores y sindicatos de países del norte y del sur. Si bien en ambos casos tienen objetivos comunes: defensa de los intereses de los trabajadores en abstracto, cuando vamos a la realidad específica nos encontramos con que en la globalización el ingreso de la producción de los países subdesarrollados en los mercados de los países del Norte genera una competencia que impacta en el empleo y las condiciones de trabajo en estos países, por lo que se busca establecer estándares laborales mínimos cuya fijación genera gran divergencia entre trabajadores y sus respectivas organizaciones. Todo ello se vuelve más acusado en un contexto en el que no hay un proyecto común de integración regional de las características del europeo, sino simplemente de ampliación de mercado.

5.3. Ámbitos privilegiados

Actualmente los ámbitos donde se desarrolla la actividad sindical a nivel internacional con mayor eficacia son dos: las Empresas multinacionales y los espacios de integración regional.

En el primero, la vinculación entre los sindicatos a abierto canales de acción conjunta, han intervenido OIT y OCDE y se ha comenzado con códigos de conducta y Acuerdos Marco. Mientras que en los espacios de integración regional, se puede comprobar con facilidad que el grado de intensidad del proceso determina el nivel de tutela colectiva que se puede tener. Así, en el caso de la máxima integración, que es el de la Unión Europea, estamos ante posibilidades reales de acción sindical, que han llevado a calificarla

como el principal laboratorio colectivo donde la autonomía colectiva ha llegado hasta a legislar en temas sociales, ya que ante temas sociales, la Comisión tiene que consultar a los actores sociales y si estos deciden ocuparse del tema lo reclaman para si y luego la autoridad regional tiene que trasponer los acuerdos logrados y convertirlos en normas comunitarias, para decirlo de manera general. Al otro extremo, están los TLC, que como son únicamente acuerdos comerciales y no hay un proyecto de convergencia integral de largo aliento, las posibilidades de desarrollo de la tutela colectiva se reducen a la utilización de tales acuerdos comerciales como cajón de resonancia frente a afectaciones nacionales de los derechos laborales.

5.4. Propuestas

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

- 1) Unidad de acción de las organizaciones sindicales en busca de apuntalar la consecución de la dimensión social de la globalización.
- 2) Reforzamiento de presencia de Federaciones Internacionales en cada país.
- 3) Incremento de la participación política sindical a escala internacional: de la inclusión de la “condicionalidad social” a un Derecho Internacional del Trabajo efectivo. Ello implica: regulación internacional de la actividad económica, mayor desarrollo de las normas laborales y de los órganos de control de su cumplimiento, plataformas sindicales internacionales, y una mayor Influencia en organismos supranacionales.
- 4) Utilización de las nuevas tecnologías para mejorar el funcionamiento y la eficacia de la tutela colectiva.
- 5) Convencionalización de los Códigos de Conducta.
- 6) Respuestas a la crisis ambiental: transformaciones en formas y contenidos del modelo productivo.
- 7) Respuesta sindical a las empresas en red, por las vías que correspondan: rama o sector de actividad, grupo de empresa, red empresarial, etc.
- 8) Participación sindical en los espacios de integración regional.
- 9) Base jurídica que permita la realización de una huelga a escala internacional

VI. Los desafíos de la tutela colectiva a nivel nacional

6.1. Desafíos

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

6.2.- Propuestas

- 1) Intervención estatal promocional para recuperar los equilibrios sociales y económicos. Las normas constitucionales e internacionales dan plena cobertura a esta intervención.
- 2) Agrupar a sectores distintos al asalariado: independientes, precarios, parasubordinados, desempleados, indocumentados, etc.
- 3) Superar la atomización sindical, negocial y conflictiva: el camino de la tutela sectorial o de rama y de grupo de empresa para ampliar la cobertura y fortalecer la eficacia.
- 4) Afiliación directa a confederaciones o federaciones y agrupamiento por cercanía de intereses.
- 5) Organización territorial para atender intereses socioeconómicos comunes.
- 6) Acoplamiento y adaptación de la tutela colectiva a las nuevas formas empresariales de organizar el trabajo: sindicación y negociación sectorial; y sindicación de empresas en red, incluyendo a contratistas y subcontratistas.
- 7) Tutela colectiva de geometría variable: ampliación subjetiva de la acción colectiva, que permita incorporar los intereses de las mujeres, los jóvenes, los parasubordinados, los migrantes, etc.
- 8) Acción colectiva que vaya más allá del binomio empleador/trabajador (presión sobre proveedores, subcontratistas, público en general).
- 9) Intervención cada vez mayor en el proceso de organización de la producción y en el gobierno de las relaciones laborales.
- 10) Mayor desarrollo de las funciones organizacionales y gubernamentales de la autonomía colectiva que lleven a procedimentalizar el ejercicio de las potestades derivadas de la empresa como sujeto económico y a consensuar las decisiones sobre diversas materias laborales ajenas a la fijación de condiciones de trabajo: estructura de la negociación colectiva, administración de los convenios, dinamización de la negociación colectiva, etc.

11) Ampliación objetiva de la acción colectiva: que la ley deje a la negociación colectiva diversos temas que hoy son de tratamiento legal como la jornada diferenciada.

12) Autorizar la huelga de solidaridad en beneficio de los precarios.

13) Suspensión del vencimiento del contrato modal durante el período de huelga.

14) Obligación de negociar con los huelguistas. Principalmente en el caso de huelga en sector público: modulaciones referentes a la naturaleza de la suspensión y a los beneficiarios de los servicios

15) Utilización de las nuevas tecnologías para mejorar el funcionamiento y la eficacia de la tutela colectiva