

LA ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN SECTORIAL E INTERSECTORIAL. POR UN MOVIMIENTO DE TRABAJADORES FUERTE, UNIDO, REPRESENTATIVO Y SOLIDARIO

Eduardo Estevez Martín

2016

Hace algunos años escribí dos artículos para las publicaciones del Grupo de Trabajo de Auto-reforma Sindical (GTAS), de la CSA/CSI: uno sobre la Organización y Acción Profesional (mejor llamada Sectorial) en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) (con particular destaque sobre América Latina/Caribe dado que desde la CLAT-Regional de la CMT se dió especial impulso a la organización sectorial), y el otro sobre el mismo tema en Europa, a partir de su desarrollo desde y en la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Ambos artículos, pese a algunas evoluciones producidas posteriormente, mantienen en el fondo gran actualidad conceptual.

En efecto, ha sido en Europa y en las Américas donde se ha conocido un mayor desarrollo de organizaciones de trabajadores por sector económico, junto a Organizaciones Intersectoriales, muchas de ellas compuestas por organizaciones de ámbito territorial y organizaciones sectoriales.

Las organizaciones sectoriales (su denominación alternativa también Profesionales proviene de sus orígenes en organizaciones gremiales) son llamadas a atender las reivindicaciones y problemáticas específicas de cada sector laboral. En ellas se facilita la “solidaridad” y comprensión entre los trabajadores que desarrollan similares labores y confrontan problemas similares.

Las organizaciones interprofesionales o intersectoriales, son las llamadas a responder a las reivindicaciones y aspiraciones globales del conjunto de los trabajadores y deben impulsar y desarrollar la Solidaridad de la Clase Trabajadora.

Históricamente han existido y aún existen tensiones, disputas y conflictos entre ambas formas organizativas de los trabajadores, lo que necesariamente debilita el Poder Organizado de los Trabajadores que demanda la complementación y mutuo reforzamiento de ambas, necesariamente interdependientes.

Lamentablemente, debemos constatar que en los últimos tiempos, algunas veces más por defecto (limitaciones económicas) que por virtud (procurar mayor poder y eficacia), se han venido produciendo (tanto a nivel nacional como regional e internacional) procesos de “fusión” de organizaciones sectoriales, muchas de las cuales se han transformado en verdaderas organizaciones intersectoriales integradas y/o compitiendo con las organizaciones (Centrales o Confederaciones) Interprofesionales.

Desde la fundación de la CSI, se ha impulsado una iniciativa llamada a promover mayor cooperación y complementación de las GUF (sigla en inglés de Federaciones Sindicales Internacionales) con la CSI, el Consejo Global Unions conformado por las GUF y la CSI y el TUAC.

Este mecanismo ha permitido alcanzar algunas realizaciones importantes del sindicalismo internacional en instancias internacionales (ante el FMI, la BM, la OCDE, el G20, las Cumbres sobre el cambio climático y otras), donde se han podido plantear posiciones comunes del movimiento sindical, con más peso e impacto). No obstante, es necesario constatar que continúan existiendo tensiones a partir de la defensa de la “autonomía” de cada una de las organizaciones que conforman el Consejo Global Unions en particular en relación a la CSI.

Por su parte la CSA impulsó la constitución de un Consejo Global Unions Américas, que aunque no ha alcanzado aun un funcionamiento sistemático, ha posibilitado diversas acciones donde la colaboración de las GUF y la CSA ha tenido singular impacto a nivel nacional y regional.

También debemos destacar que se requiere una mayor y mejor coordinación entre el Consejo Global Unions y el Consejo Global Unions Américas.

En mi opinión, el Movimiento Sindical nacional, regional ó internacional, debe defender con firmeza su **autonomía frente a los gobiernos, empleadores, partidos políticos, iglesias** y cualquier organización, institución o grupo de poder extraño a la Clase Trabajadora y promover

e impulsar una fuerte y firme solidaridad entre las organizaciones representativas de los trabajadores.

Igualmente, entiendo indispensable que el Movimiento Organizado de los Trabajadores (tanto sectorial como intersectorial) profundice en la necesidad de una autorreforma que le permita responder con mayor peso, eficacia y representatividad, a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores en un mundo interconectado e interdependiente, con fuerte impacto del desarrollo científico y tecnológico en el mundo del trabajo y con un amplio dominio de las “elites” que continúan imponiendo políticas que responden a sus intereses (del 1 o/o) y provocan el empobrecimiento de las grandes mayorías (del 99 o/o).

Otros aspectos que el sindicalismo nacional, regional e internacional debe abordar con urgencia, es asumir la defensa, la problemática y la representación de los trabajadores de la “economía informal”, la creciente desregulación, precarización y flexibilización del trabajo, el desarrollo del sector de la economía social y solidaria, así como confrontar la ofensiva patronal contra la Negociación y Contratación Colectiva, el derecho a la sindicalización y la Huelga.

En esta perspectiva una alianza con otras Organizaciones y Movimientos sociales que, con diferentes formas de representación, pero con presencia y capacidad de análisis, movilización y lucha, comparten nosotros la voluntad de construir un mundo mas justo y mas humano.

I.La acción profesional en la antigua CMT

Como es sabido la CMT logró establecer, a diferencia de la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y la FSM (Federación Sindical Mundial), la incorporación orgánica de las FIP (Federaciones Internacionales Profesionales), con derechos (elegir y ser elegidos en todos los órganos políticos de la CMT) y obligaciones (pago de cotización). Asimismo, las FIP se obligaban a respetar los Estatutos, acuerdos y resoluciones de los cuerpos orgánicos de la CMT, en cuya elaboración tenían plena participación.

No obstante, en relación con las FIP, a través de los años se conocieron tensiones diversas entre la Acción Profesional y la Acción Interprofesional, en cuanto a su funcionamiento, su inserción en el Secretariado, los alcances de la autonomía, etc.

Aún antes de desarrollarse el proceso que culminara con la creación de la CSI y del Consejo Global Unions, en diferentes sectores se fueron produciendo procesos de unidad total o parcial, entre o FIP de la CMT y FSI (Federaciones Sindicales Internacionales).

Lamentablemente, al no formar parte las FSI de la CIOSL, no fue posible que el proceso de unidad de los diferentes sectores, formara parte del proceso unitario que dio vida a la CSI y posteriormente a las regionales de la CSI.

En el desarrollo del proceso de negociación entre la CIOSL y la CMT, se fueron acelerando algunos procesos de unidad ya en marcha, se iniciaron otros y algunos se estancaron por diferentes motivos.

La constitución del Consejo Global Unions, constituyó un avance en relación con la total autonomía que caracterizaba a los FSI (que tenían no obstante influencia en la vida de la CIOSL), sin llegar a la plena integración orgánica.

El proceso en América Latina-Caribe (ALC). Por otra parte, no siempre se han alcanzado los mismos resultados en los procesos unitarios a nivel mundial que a nivel latinoamericano, por parte de las FSL (Federaciones Sindicales Latinoamericanas) de la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores).

Es justo destacar que el mayor avance fuera de Europa de este tipo de estructuras se alcanzó en ALC por cuanto la CLAT desarrolló una intensa labor de promoción y organización sectorial, impulsando la constitución de federaciones por sectores económicos y Sociales.

Las FSL se constituían como auténticas Organizaciones Latinoamericanas, siendo al mismo tiempo Regionales de las FIP/CMT. Pero, en coherencia con la concepción de Movimiento de Trabajadores impulsado por la CLAT (y posteriormente asumido por la CMT), en ALC se promovieron algunas organizaciones sectoriales que no tenían referentes en el plano internacional, donde primaba sólo la organización de los trabajadores por Sector de la Economía.

Este fue el caso de la Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Trabajadores (COLACOT), la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Jubilados y Pensionados (CLATJUP) y la Confederación Latinoamericana de Pobladores Marginados (COLAPOM). Estas

organizaciones junto con la FELATRAP (hoy FELATRACS, Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Comunicación Social), llegaron a ser reconocidas como FIP/CMT, aunque nunca pudieron alcanzar un desarrollo fuera de ALC.

La promoción y constitución de FSL respondía a los siguientes objetivos fundamentales: 1) promover organizaciones latinoamericanas, funcionales al Proyecto de Comunidad Latinoamericana y Caribeña promovido por la CLAT. 2) desarrollar estructuras en las que las organizaciones nacionales por sector tuvieran mayor acceso y participación activa y decisiva, y 3) como consecuencia de ello y del alto grado de autonomía para el desarrollo de su política y estrategia en el nivel regional, constituirían mecanismos de democratización de la Acción Profesional (o Sectorial) Mundial.

Si bien para el funcionamiento de las FSL fue necesario contar con el apoyo de la solidaridad internacional, para complementar el autofinanciamiento limitado alcanzado por algunas de ellas, esto ha generado una cultura organizativa diferente de la mayoría de los FSI que no tienen estructuras orgánicas regionales, con capacidad de decisión y conducción, independiente de las instancias mundiales, lo cual está dificultando algunos procesos unitarios en marcha en este terreno.

A diferencia del proceso vivido en el campo “interprofesional o intersectorial” donde se acordó la disolución de la CIOSL y la CMT, lo cual se repitió en el plano regional (entre ORIT –Organización Regional Interamericana de Trabajadores- y CLAT, para dar vida a la CSA), las FSI fueron las únicas estructuras sectoriales reconocidas por la CSI y constituyentes del Consejo Global Unions y sólo están promoviendo la integración de las organizaciones provenientes de las FIP/CMT.

En lo que sigue se sintetizan, de la forma más actualizada posible, los procesos unitarios de las FIP/CMT con las FSI.

FME, Federación Mundial de Empleados. Esta federación cambió su nombre a WOW, World Organizations of Workers en 2007, y no buscó la unidad orgánica con la UNI, lo que se aplica también a sus regionales en ALC (FETRALCOS, comercio y FELATRABS, bancarios). El cambio de nombre ha posibilitado la incorporación de otros dos regionales latinoamericanas que no apoyaron el proceso unitario (FELATRACS, comunicación social-, FLACTUR, hotelería y turismo)

FMTCM, Federación Mundial de Trabajadores de la Construcción y la Madera. Se fusionó con BWINT/ICM. El sector construcción de la FLATIC/CLAT acompañó el proceso.

CSME, Confederación Sindical Mundial de la Enseñanza. Se fusionó con la IE. En ALC, su regional FLATEC no apoyó el proceso y por el momento continúa “independiente”. Algunas organizaciones nacionales de la FLATEC han demandado su afiliación a la IE. La FLATEC mantiene relaciones de cooperación con la CEA (Confederación de Educadores de América), conformada por organizaciones afiliadas a la IE y algunas independientes. Recientemente, la FLATEC se ha contactado con organizaciones del sector pertenecientes a centrales afiliadas a la FSM

FITV, Federación Internacional del Textil, Vestido, Calzado y Cuero. La negociación no ha sido fácil, con avances y retrocesos, pero recientemente se ha logrado un acuerdo de unidad. El sector textil de la FLATIC acompañó las negociaciones, con voluntad de lograr la unidad.

FEMTAA, Federación Mundial de Trabajadores de la Agricultura y la Alimentación. Fundada en base a la fusión de las antiguas Federaciones Mundiales de la Agricultura y de la Alimentación de la CMT, fue impactada por la separación de sus afiliadas belgas y holandesas que, en su momento, para poder integrarse en la organización europea del sector, se vieron obligadas a afiliarse a la IUF/UITA. No obstante, debido a una fuerte presencia de organizaciones del sector en los países en vías de desarrollo se mantuvo activa, aunque con una gran debilidad económica debido a que sus organizaciones de base no cuentan en general con recursos suficientes para sustentarla. Se encuentra en proceso avanzado de integración en la IUF/UITA. En ALC, sus regionales son la FELTRA (Agricultoras, Pecuarias y afines) y FLACTUR (Hotelería y Turismo). La FELTRA acompañó el proceso de integración en la IUF/UITA, pero no la FLACTUR, la que se afilió a WOW.

Es importante señalar que tanto en la IUF/UITA como en la FEMTAA, la fusión de los sectores de la agricultura y la alimentación (incluyendo la hotelería) no ha sido bien aceptada por muchas organizaciones que consideran que existen grandes diferencias entre los sectores agrícolas (mayoritariamente campesinos en el tercer mundo) con los de la Industria de la alimentación, la Hotelería y el turismo.

También debe destacarse que hay organizaciones de la Alimentación, la Hotelería y el Turismo vinculadas a las organizaciones de empleados (UNI y la WOW, ver más adelante).

FMTI, Federación Mundial de Trabajadores de las Industrias. Fruto de la unidad de diferentes sectores (metal, químicos e Industrias diversas), la FMTI, ha procesado negociaciones de unidad con diferentes GUF. Hace varios años las organizaciones del metal de Bélgica y Holanda (en proceso similar al vivido por las de la alimentación), se integraron a la FIOM/IMF. Mas recientemente en el marco del proceso unitario CIOSL/CMT, los sectores de la química e industrias diversas se integraron con la ICEM. Las organizaciones del sector afiliadas a la FLATIC acompañaron el proceso y se han integrado a la ICEM. No ha culminado aún la integración de las restantes organizaciones del metal y afines a la FITIM./FIOM.

INFEDOP, Federación Internacional del Personal de los Servicios Públicos. Luego de ser largamente la principal FIP de la CMT, ha perdido fuerza por diferentes factores, aunque conserva una representación significativa en Europa, América Latina, Africa y menor en Asia. Fruto de diferencias con la ISP, particularmente a nivel europeo, la INFEDOP ha decidido mantenerse como Federación Internacional y demandar su reconocimiento por parte de la CSI. Recientemente, comenzaron algunas negociaciones de unidad con la ISP, luego de la decisión de la organización belga de desafiliarse de la INFEDOP y de integrarse a la ISP. La INFEDOP contaba con dos Regionales Latinoamericanas: La CLATSEP y la CLTC (Comunicaciones). Al fusionarse la CLTC con la FLATT (Transporte) en Latinoamérica, la CLTTC decidió integrarse en la FIOST (mundial del transporte).

La CLATSEP en su último congreso decidió apoyar el proceso unitario, para lo cual se ha desvinculado de la INFEDOP y ha iniciado negociaciones con la ISP. Algunas organizaciones de la CLATSEP ya han acordado pedir su afiliación a la ISP, pero las negociaciones no se han concluido para una integración de la totalidad. Algunas pocas organizaciones continúan acompañando a la INFEDOP en su decisión de rechazar, al menos por ahora, la unidad orgánica con la ISP. Durante el Congreso regional de la ISP (Cartagena, septiembre 2010),

se desarrolló una reunión entre ISP y CLATSEP dirigida a profundizar en la relación.

Es importante destacar que en Latinoamérica existe desde hace ya muchos años una organización unitaria: la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Estatales (CLATE). La CLATE agrupa organizaciones con diferente afiliación internacional (INFEDOP, ISP, UIS) e independientes. Es una experiencia unitaria valiosa pues respetando las diferentes afiliaciones ha logrado constituirse en un encuentro unitario y pluralista.

En 2007 se ha realizado un encuentro ISP, CLASEP y CLATE en el que se aprobó una Declaración común en la que se reconocen como las organizaciones actuantes en la Región y expresan su voluntad de coordinarse y cooperar. En la CLATE participan importantes organizaciones nacionales del sector, que no están, por ahora, integradas en el proceso unitario (CSA/CSI). Una integración orgánica de la CLATSEP con la ISP manteniendo el reconocimiento y el apoyo a la CLATE como Organización Independiente pareciera ser la mejor y más viable opción.

FIOST, Federación Internacional de Organizaciones del Transporte.

Las negociaciones con la ITF han conocido también avances y retrocesos. No se han cerrado las negociaciones. Su Regional CLTTC acompaña las negociaciones y en general se muestra favorable a avanzar en el proceso unitario.

FELATRACS, Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Comunicación Social (anteriormente FELATRAP). Durante muchos años la decisión de la CMT y de la CLAT fue trabajar con la FIJ/FIP, a la cual se fueron afiliando las organizaciones del sector de los distintos continentes. La decisión de la FIP de transformarse en una FSI, generó una situación singular que ha perdurado hasta el presente. En América Latina la mayoría son miembros de la Federación Internacional de Periodistas (FIP), y recientemente se incorporaron a la WOW

Un análisis objetivo de los procesos unitarios a nivel de la Acción Profesional, permite señalar que, debido a que el funcionamiento de las FIP/CMT ha estado y está condicionado al apoyo financiero de las organizaciones europeas, las opciones de estas han condicionado y condicionan en muchos casos los procesos unitarios. Asimismo en general las fusiones que se han realizado hasta ahora han contemplado

particularmente las aspiraciones de las organizaciones europeas sin una buena resolución de los procesos en los planos regionales

Una dificultad que se constata en la mayoría de los procesos organizativos a nivel sectorial es el referido a las cotizaciones. En general las FSI tienen establecidos montos de cotización por miembro y año mas elevadas que las organizaciones Interprofesionales. Dada la debilidad económica y financiera de las organizaciones nacionales sectoriales en muchos países (especialmente las del mundo en desarrollo), constituye un obstáculo a veces insalvable para la incorporación de las organizaciones nacionales y obstaculizan las negociaciones políticas de unidad.

La Acción sectorial (llamada a responder ante los problemas específicos de cada sector) debe estar estrechamente ligada a la acción interprofesional (responsable de atender a los problemas globales del conjunto de los trabajadores). El Consejo Global Unions y la reciente constitución del Consejo Global Unions Américas, deben constituirse en factor fundamental para el logro de este objetivo.

II. Organización y acción profesional sectorial en Europa: las Federaciones Sectoriales

Si nos proponemos hacer un análisis sobre la actual situación europea en materia de organización y acción de los trabajadores europeos por sector o rama de la producción de bienes y servicios, conocida como acción profesional, debemos entrar en la historia previa del movimiento de los trabajadores. Efectivamente, antes de conformarse las organizaciones interprofesionales nacionales e Internacionales (la primera la AIT, Asociación Internacional de Trabajadores), y luego de la organización de los gremios, se produjo la conformación de organizaciones por sectores de obreros industriales (durante la Revolución Industrial), y más tarde de los trabajadores del campo y empleados privados y públicos (banca y seguros, empleados, educadores, salud, trabajadores de los servicios públicos, autónomos o por cuenta propia).

Si hablamos de las organizaciones internacionales, éstas eran básicamente europeas, hasta la incorporación de trabajadores de los EEUU (la CIO en la FSM).

En todo este proceso se constata una fuerte influencia de concepciones ideológicas, políticas, filosóficas y también religiosas (anarquismo, marxismo, cristianismo (catolicismo a través de la Doctrina Social de la Iglesia y también del protestantismo). Recordemos la convocatoria de Carlos Marx: “Proletarios del Mundo Uníos”....

Asimismo, al analizar el nacimiento del Movimiento Obrero, luego Movimiento Sindical, que hoy se proyecta en un Movimiento de Trabajadores, en las Américas (América Latina y América del Norte), la influencia del sindicalismo europeo y de las concepciones filosóficas, ideológicas, políticas y religiosas europeas tuvieron una influencia decisiva, no sólo en lo conceptual sino también en el modelo organizativo. Ello también se constata, con algunos matices, en el desarrollo del sindicalismo en África, Asia y por supuesto Oceanía, debido a las migraciones y al proceso colonial.

Como no soy historiador y en función del objetivo de este documento que es conocer las características, desarrollo, realizaciones, dificultades y avances de las organizaciones profesionales o sectoriales europeas, voy a centrar este análisis a partir de los albores de la creación de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y de las organizaciones sectoriales a ella afiliadas, sin desconocer que no todas las organizaciones profesionales actuantes en Europa son afiliadas a la CES, pero constatando que ella recoge la inmensa mayoría y las más consolidadas, en particular tras la desaparición de la Unión Soviética, que desarticuló y debilitó las organizaciones profesionales del campo comunista (UIS-FSM). Para ello, voy a desarrollar lo que a mi entender constituye el mayor logro del sindicalismo en la Unión Europea: el Dialogo Social Europeo.

La acción profesional en la CES. Como señalara en mi artículo sobre la Acción Profesional en la antigua CMT, la incorporación orgánica de las internacionales sectoriales o profesionales en las centrales interprofesionales internacionales (FSM-CIOSL-CMT y hoy CSI), ha tenido diversas variantes y dificultades, fundamentalmente por cuanto muchos consideran que las Interprofesionales son conformadas por centrales o sindicatos nacionales interprofesionales y que la participación de las organizaciones profesionales se da a través de las nacionales. Por ello, tanto en la FSM como en la CIOSL y actualmente en la CSI, persiste la noción de la “autonomía” de las organizaciones profesionales internacionales, que participan como observadores en las

instancias políticas de las interprofesionales. Por el contrario, en la CMT las FIP eran afiliadas de pleno derecho junto a las centrales nacionales.

En una primera etapa en la CES (que nunca fue parte orgánica de ninguna de las internacionales mundiales), se reprodujo el modelo organizativo de la CIOSL, hasta que luego de intensos debates y ante la evidencia de la necesidad de una estrecha coordinación de la acción profesional y de la acción interprofesional (en particular ante el desarrollo del Diálogo Social Europeo), se acordó que los Comités Sindicales Europeos (CSE) (organizaciones de rama) fueran afiliadas de la CES, aunque sin la obligación del pago de cotizaciones, por entender que ello provocaría una doble cotización ya que sus miembros lo son también (en su gran mayoría) miembros de las centrales nacionales afiliadas a la CES.

Fue el 7º Congreso de la CES (mayo 1991) el que aprobó una profunda reforma de la CES, incorporando orgánicamente a los CSE. Y fue en el 8º Congreso en el que los CSE se transforman en Federaciones Sindicales Europeas (FSE).

Interesa transcribir al respecto lo que dice el libro “El reto de la Europa Social: una Historia de la CES”, de 2006, cuyos autores son Juan Moreno (ex -secretario internacional de CCOO y posteriormente miembro del Comité Económico y Social Europeo (CESE) y consejero de la CES para las relaciones con ALC, hasta la fecha) y Emilio Gabaglio, que fuera secretario general de la CES (1991/2003).

- “La CES debe transformarse en una verdadera confederación, con las competencias y “misiones correspondientes. Esto implica la transferencia de “ciertas competencias del nivel nacional hacia el nivel europeo, así como el respeto a las decisiones sobre acciones sindicales que hayan tomado los órganos de la CES.

-“Desde esta misma óptica, hace falta una integración real de los CSE en la CES. Esto no significa ningún atentado a su autonomía y tampoco ninguna representación exagerada en el seno de la CES. Una CES no puede ser eficaz, no puede ser operativa, no puede constituir un contrapoder frente a los poderes económicos y políticos si los sectores profesionales no forman parte de esa estructura de contrapoder. Las mismas reglas que determinan, a nivel nacional, las relaciones interprofesionales y las centrales deberán regir también a nivel europeo las relaciones entre la CES y los CSE”.

- Esta reforma aprobada por el 7º Congreso fue elaborada en un Grupo de Trabajo presidido por Johan Stekelenburg, ”, que fue presidente de

la FNV/Holanda entre 1988 y 1997. para el informe “Por una CES más eficaz”.

- “Pasar de una CES formada solo por confederaciones nacionales a otra donde también las estructuras de ramas son parte de pleno derecho, significó un cambio radical, y así lo expresaba el documento aprobado por el CE en octubre de 1993 denominado “Relaciones entre los CSE y la CES después del 7º congreso.. El cambio consistía en que los CSE dejaron de ser simples organizaciones reconocidas por la CES, algo así como invitadas, y pasaron a ser consideradas como miembros de pleno derecho, con derecho de voto salvo para las cuestiones financieras y de afiliación debido a que no cotizan a la CES. Con ello incrementaron su participación en los órganos y decisiones de la CES. A cambio las ahora denominadas FSE debían adaptarse a la naturaleza y características propias de la CES, en tanto que organización autónoma, unitaria y pluralista. Una de esas condiciones se plasmaba en el artículo 4 de los Estatutos, que establecían que las FSE están abiertas a cualquier federación nacional de rama cuya confederación sea miembro de la CES, y que los Estatutos de las federaciones no podían ser contradictorios con los de la CES.

- Para algunas federaciones esto no les representaba ningún problema pues eran organizaciones solo de ámbito europeo como en el caso entre otras de la FEM (metalúrgicos), y también había sectores profesionales que mantenían doble estructura: una de ámbito europeo y otra como sección del SPI (Secretariado Profesional Internacional, nombre genérico con el que se reconocía a las Organizaciones profesionales reconocidas por la CIOSL) aunque ambas coordinadas por éste. Sin embargo otras muchas eran formalmente una regional más del SPI, como la americana, la africana o la asiática, y dependientes solo de la sede central de ese Secretariado.

- El conflicto se presentaba cuando una federación nacional perteneciente a una confederación afiliada a la CES demandaba, como era su derecho, ingresar en la federación europea correspondiente, y esta le exigía ingresar en el SPI alegando que la estructura de rama europea era una simple sección de la Internacional y que solo ésta tenía capacidad para aceptar miembros. Este problema era viejo y se había dado antes con organizaciones de la CMT, que a nivel mundial tenían su propia estructura distinta de los SPI

Por ello el comité ejecutivo de la CES, sin cuestionar el derecho de las federaciones europeas a estar vinculadas a los SPI, les exigió que tuvieran un Estatuto propio, donde quedara clara la existencia de una estructura europea específica, con capacidad para cumplir con los deberes y derechos como miembros de la CES.

La discusión en el CE no zanjó el problema, pero dio al secretariado los medios para poder intervenir cuando surgieron problemas, algunos de los cuales pudieron solucionarse por medio de fórmulas pragmáticas.”

Las Federaciones Sindicales Europeas (Profesionales o Sectoriales), Las FSE afiliadas a la CES son las siguientes doce, agrupadas según sean del sector secundario o terciario:

1. Secundario:

EFFAT, Federation Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme (Alimentación, Agricultura y Turismo)

ETUF-TCL/FSE-THC, Fédération Européenne du Textile, de l'Habillement et du Cuir (Textil, Vestido y Cuero)

EFBWW/FETBB, Federation Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (Madera y Construcción)

EMCEF, Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'Energie (Minería, Química y Energía)

EMF/FEM, Fédération Européenne des Metallurgists (Metalúrgicos)

ETF, Fédération Européenne des Travailleurs des Transports (Transporte)

2. Terciario

EPSU, Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (Servicios Públicos)

UNI-EUROPA, Fédération Syndicale Européenne des Services et de la Communication. (Servicios privados y Comunicaciones).

ETUCE/CSEE, Comité Syndical Européen de l'Education (Educación)

EAEA, Alliance Européenne des Médias et du Spectacle (Medios y Espectáculo)

EUROCOP, Confederation européenne de la police (Policía)

EFJ/FEJ, Fédération Européenne des Journalists (Periodistas)

El Diálogo Social Europeo en el plano sectorial. Como ya he señalado, uno de los logros más importantes del sindicalismo europeo lo constituyen los avances logrados a través del DSE intersectorial y sectorial. En el plano sectorial, se constituyeron cuarenta Comités de Diálogo Social Sectorial y se adoptaron 567 textos entre 1978 y 2010 sean ellos: Posiciones Comunes; Declaraciones; Recomendaciones; Reglamentos Internos; Acuerdos y otros, vinculados a diferentes sectores y temas (Observatorio Social Europeo: "Diálogo Social Europeo Balance y perspectivas", elaborado por encargo de la CES y publicado en enero del 2011),

En el sitio de la CES, en el área sobre DSE, se encuentran los links con las FSE y los diferentes acuerdos sectoriales con la referencia de las que los han suscrito ([:http://www.etuc.org/r/165](http://www.etuc.org/r/165)). Otros contenidos de lectura recomendada son: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr>, y <http://resourcecentre.etuc.org/EU-SD-Joint-Project-88.htm>

Esta práctica de las FSE, definida como DSE sectorial, necesita ser precisada, ya que en América Latina el significado de Diálogo Social suele ser diferente, al centrarse en el formato tripartito (gobierno-empleadores-trabajadores), y lo extiende a todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones sobre cuestiones relativas a la política económica y social que presentan un interés común. Este es, por otra parte, el enfoque adoptado por OIT a nivel mundial.

Desde Europa, la publicación ya mencionada del Observatorio reconoce que el concepto no tiene una definición específica, pero que por regla general se utiliza en referencia a la interacción entre las contrapartes sociales (empleadores y trabajadores) y entre estos y las instituciones de la UE ya desde el año 1960, aunque esta expresión no aparece en el vocabulario de la Comunidad Europea hasta la iniciativa de Jacques Delors de mediados de la década de los ochenta. El documento expresa que el Diálogo Social emerge como un instrumento que permite reafirmar los objetivos de las instituciones europeas a saber: la coordinación de políticas económicas de los Estados Miembro y su armonización con los objetivos de la Comunidad Europea. Así, el Diálogo Social es un elemento fundamental del modelo social europeo.

El DSE (sectorial e intersectorial) ha conocido diferentes etapas de avances, dificultades y cierto “enfriamiento” en los últimos años, que puede describirse como sigue

1. En un principio, se procura reunir a representantes de empleadores, trabajadores e instituciones y desarrollar un diálogo, concertación y consultas, mediante la creación en 1970 del Comité Permanente del Empleo. Aunque ninguna iniciativa concreta haya nacido de sus actividades, creó las bases de un proceso que se desarrolló en los decenios siguientes.

2. Luego, el Acta Única de la Comunidad Económica de 1986 supone la primera modificación de los tratados fundacionales de las Comunidades Europeas (el Tratado de París, 1951, y el Tratado de

Roma, 1957) trae un nuevo objetivo: la interacción entre los interlocutores sociales, incluyendo la posibilidad de desarrollar nuevas relaciones contractuales. Esto marcó el nacimiento de un Diálogo Social estructurado: los “avisos comunes” firmados en los años siguientes demuestran la capacidad de los interlocutores sociales de actuar y concertar, pese a que los interlocutores sociales no tenían capacidad de presión sobre el proceso de decisión comunitario y que dichos “avisos” no obligaban a los interlocutores sociales a actuar...

3. En los años siguientes, dos nuevos tratados confrontan al DSE ante un nuevo objetivo: la contribución directa a la legislación de la UE: El Tratado de la Unión Europea (UE) (o Tratado de Maastricht) de 1993, constituye un paso crucial en el proceso de integración europea, pues se sobrepasa por primera vez el objetivo económico inicial y se le da una vocación de carácter político. Se crea la UE, que engloba a las tres Comunidades anteriores, aunque con modificaciones sustanciales sobre todo de la Comunidad Económica Europea, que pasa a llamarse Comunidad Europea. Además, se adoptan dos sistemas de cooperación intergubernamental en política exterior y de seguridad común, y en asuntos del interior y de justicia. También se anuncia la introducción del euro. Años después, el Tratado de Amsterdam, de 1997, con entrada en vigor en 1999, revisa el anterior y se convierte en la nueva normativa legal de la Unión.

En cualquier caso existe una ambigüedad funcional en la definición de los objetivos del DSE entre la “consulta”, que fue su primer objetivo, y la “negociación” que se agregó posteriormente (aunque la posibilidad de negociar siempre fue sugerida). Esta ambigüedad, sin embargo, ha permitido a los interlocutores sociales una flexibilidad que no sólo permitió el intercambio de puntos de vista, sino también la conclusión de compromisos y acuerdos.

4. En 1984, el entonces presidente del Consejo Europeo de Asuntos Sociales, durante la presidencia francesa promovió una reunión con la CES y la UNICE (desde el 2007 denominada Business Europa), que no dio resultado por la distancia en la postura de las partes. Pero, en 1991, Jacques Delors, presidente de la Comisión Europea, convoca una Cumbre en la que además de aquellas dos instituciones participa el CEEP (Centro Europeo de Empleadores y de Empresas que prestan Servicios Públicos), invitándolos a desarrollar un trabajo común dirigido a proporcionar a la Comisión dictámenes y propuestas para contribuir a la elaboración de la política social comunitaria.

Como señalan Gabaglio y Moreno:

-“entre 1985 y 1989 el DSE se concreta en simples “avis commun” o declaraciones conjuntas de la patronal y la CES sobre políticas de la UE, que se presentan a la Comisión Europea. La Comisión en 1989 trata de animar y elevar el nivel del Diálogo Social mediante una cumbre espacial, pero sin conseguirlo”.

-“sin embargo, el DSE se relanzaría en vista de la preparación de la Conferencia intergubernamental: en enero de 1991 Delors propone a los interlocutores sociales crear un grupo de trabajo para eventualmente redactar un texto común sobre los contenidos sociales del futuro Tratado de la UE, que la Comisión haría suyo y trasladaría a la Conferencia. Esa propuesta, en realidad, consultaba a las partes si querían seguir siendo consultadas según el método anterior o si quería ejercer un papel más importante”

-“la CES se concentró en la exigencia de consulta previa obligatoria por parte de la Comisión en la fase inicial de las decisiones comunitarias y en el reforzamiento del marco jurídico del Diálogo Social. La UNICE trataba de ganar tiempo y no reforzar las débiles competencias sociales comunitarias y solo un representante de la Confindustria (patronal italiana) se mostró partidario de llegar a acuerdos de ámbito europeo.”

-“Finalmente, ya cerca de la Conferencia, pudo alcanzarse un acuerdo entre la CES, la UNICE y el CEEP, cuyos contenidos se integraron casi literalmente en el Protocolo Social adoptado por el Tratado de 1992”.

5. Pese a la presión sindical, la cerrada oposición patronal a concretar acuerdos sobre la base de la nueva legislación europea, hizo retrasar hasta 1995 el primer acuerdo colectivo europeo sobre permiso parental, convertido en directiva por el Consejo Europeo (integrado por Jefes de Estado y de Gobierno) en junio de 1996. Otros dos acuerdos intersectoriales fueron aprobados en mayo 1997 (Tiempo parcial de trabajo) y mayo de 1999 (Trabajadores con contrato de duración determinada). Estos tres tratados se lograron en el marco de lo que se reconoce como “legislación contratada”. La Comisión planteaba los temas, los interlocutores sociales los discutían y el acuerdo alcanzado era tramitado en su integralidad por la Comisión y convertido en Directiva por acuerdo del Consejo. Los Estados Miembros están obligados a aplicar estas Directivas y adaptar la legislación nacional a la misma.

6. A estos acuerdos luego se ha agregado la modalidad de acuerdos-marco de carácter “voluntario”. En este caso las partes los transponen al nivel nacional sin pasar por la vía legislativa. El primer acuerdo de este

tipo ha sido sobre “Regulación del Teletrabajo- firmado por la CES, la UNICE y el CEEP en el 2002.

7. En paralelo, y con base en iniciativas que datan de comienzos de los años ochenta, en 1994, la UE da un paso más, con la Directiva sobre Información y Consulta de las Empresas y Grupos de Empresa de Dimensión Comunitaria, dando lugar a la creación de Comités de Empresa Europeos (CEE). Al enfocarse esas Directivas en la empresa, se abre así un nuevo campo para el trabajo de las FSE, responsables directas de la construcción de los CEE, al obtenerse nuevos espacios de intervención y una también mayor legitimación de su papel.

Moreno y Gabaglio señalan que ello: “representa uno de los mayores logros de la acción de la CESLa importancia de esta Directiva, está fuera de discusión. Ante todo porque ha creado nuevos derechos para los trabajadores demostrando claramente, más que en otros casos, el valor añadido de la legislación europea. Efectivamente sólo una entidad supranacional como la UE está en grado de introducir una regulación social en un ámbito como las empresas multinacionales, que por su naturaleza se escapa de una reglamentación puramente nacional”

Los aspectos centrales de la Directiva establece que se constituirá un Comité en cada empresa que ocupe mas de mil trabajadores en dos o más estados miembros y que tengan 150 o más trabajadores en cada uno de esos Estados. El funcionamiento del comité deberá sufragarlo la dirección central de la empresa y después de un período de negociación se establecerá la composición, reglamento, etc y, donde cabe, la posibilidad de establecer otro mecanismos de información y consulta distinto del Comité. También puede constituirse en los “grupos de empresas” que empleen a mas de 1000 trabajadores con la menos dos empresas en países diferentes.

La Directiva establece un gran número de materias sobre las cuales la Dirección está obligada a informar al Comité (proyectos de inversión, situación y probable evolución del empleo, introducción de nuevos métodos de organización y producción, así como la situación económica y financiera de la Empresa o Grupo de empresas. Expresamente deberá consultar en los casos de deslocalización y/o cierre de centros de trabajo o de empresas).

.Esta Directiva abrió el camino para otras, como la Directiva que extendió la información y consulta al conjunto de empresas europeas así como la Directiva vinculada al Estatuto de la Sociedad Europea (una

empresa instalada en varios países de la UE, puede constituirse bajo la forma jurídica de Empresa Europea y contar así con normas de gestión unificadas sin tener que atenerse a la legislación de cada país), donde el campo de intervención se extiende a la participación de los trabajadores en la empresa.

8. Además de los Acuerdos-Marco, tanto aquellos que transformados en Directivas por el consejo, devienen obligantes para los Estados Miembro, como los voluntarios cuya aplicación y respeto queda librado para su cumplimiento a la capacidad de los interlocutores sociales a nivel nacional, el DSE, ha dado lugar a Programas de Trabajo, nacido de la voluntad de los interlocutores sociales de tomar las riendas de la agenda. Tres programas fueron acordados cubriendo los períodos 2003/2006, 2006/2008 y 2009/2010. Su contenido refleja el deseo de los interlocutores sociales de unir esfuerzos para defender los objetivos de crecimiento y empleo, procurando una mayor comprensión mutua.

9. En general todos los analistas coinciden en señalar una desaceleración de los progresos del DSE luego del 2000. Ello se evidencia en la disminución de la ambición de concluir Acuerdos-Marco y las consecuentes Directivas. Si la Comisión y el Consejo anteriormente actuaban como promotores, pasan ahora a jugar un rol de “participantes” del DSE, alentando exclusivamente instrumentos autónomos y no obligantes, lo cual impide abordar ciertos problemas más importantes (Degryse -Cross-industry social dialogue in 2006. In: C. Degryse and P. Pochet (eds.) Social Developments in the European Union-ETUI, OSE, SALTSA, 2006.

En mi opinión, la desaceleración de los progresos del DSE antes del 2000 es en buena medida el resultado de los cambios políticos en la mayoría de los Estados Miembros desde gobiernos de “centro/izquierda” a otros de “centro/derecha”, y en consecuencia en la orientación política de la Comisión y del Consejo hacia políticas más neoliberales y conservadoras. Ello atenta contra el modelo social europeo que, más allá de falencias, contribuyó a que la gran mayoría de los europeos alcanzara una significativa calidad de vida y trabajo.

Sin embargo, se constata que en el plano sectorial ha habido más continuidad y se han alcanzado nuevos acuerdos y declaraciones conjuntas sobre diferentes temas de importancia.

A modo de conclusión. 1. Las FSE constituyen no sólo instrumentos de solidaridad, de profundización de la problemática de su sector, de

impulso hacia mejores condiciones de trabajo y de vida, sino que además, gracias a su integración orgánica en la CES, han logrado espacios de participación, derecho a ser consultados y capacidad de iniciativa en la legislación socio-laboral, la aprobación de acuerdos bipartitos, la constitución de CEE, por enumerar algunos logros importantes.

2. La resistencia de los sectores patronales, así como el deterioro político europeo, han demorado y hasta ahora imposibilitado la creación de un verdadero sistema de relaciones industriales europeo y del establecimiento de una verdadera Contratación Colectiva Europea.

Luego, la crisis que confronta la UE y en particular las desmesuradas presiones de los mercados financieros tendientes a debilitar e, incluso, destruir el Euro, así como los programas de austeridad (nuevo nombre de los programas de ajuste estructural que conocimos en América Latina) están contribuyendo a que el DSE confronte nuevos escenarios, con la aplicación en los países mas afectados por la crisis de medidas que, lejos de posibilitar su superación, están contribuyendo a profundizarla y a demorar la reactivación económica..

Una vez más se está haciendo pagar la crisis a la clase trabajadora, a la pequeña y mediana empresa, en lugar de que la asuman quienes la han provocado: los especuladores financieros.

No me extiendo en este análisis por cuanto no constituye el objetivo central de este documento. Lo que me parece importante señalar es que los problemas que se confrontan en el mercado de trabajo actualmente (altos índices de desempleo, particularmente un enorme déficit de empleo de jóvenes, aumento de la precariedad laboral, flexibilización de la contratación, reducción de las prestaciones de la Seguridad Social, entre otros) no se pueden considerar como fracasos o retrocesos del DSE, pero sin duda están entorpeciendo su evolución, que ha sido uno de los factores más considerables del mejoramiento en las condiciones de vida y de trabajo que se conocieron en Europa hasta hace muy pocos años.

3. Un elemento que no se debe soslayar es que los avances logrados en el campo del DSE se alcanzaron gracias al nivel de institucionalización de la UE. En efecto: han sido políticas, acuerdos, directivas, tratados, aprobados por las instituciones europeas (Consejo, Comisión, Parlamento) las que han creado el marco institucional del DSE, Y es gracias a ese marco institucional que, aún en medio de la crisis y al avance de políticas claramente regresivas en materia social y laboral, que han logrado reducir su dinamismo y demorar nuevos logros, se han

seguido alcanzando, al menos en el campo sectorial, nuevos acuerdos, en los espacios institucionales alcanzados.

4. La experiencia desarrollada por las FSE en la CES nos enseña que, cuando más estrecha es la colaboración entre las instancias intersectoriales (o interprofesionales) y las sectoriales (o profesionales), mayor es la fuerza, la capacidad de negociación, pero también de movilización y de lucha de las organizaciones de trabajadores. La construcción del poder organizado de la clase trabajadora reclama la mayor interacción, cooperación, concertación y la mayor unidad posible de las organizaciones sectoriales con (y/o en) las organizaciones de trabajadores intersectoriales.