



# *“Guía Autorreforma Sindical”.*

[HACIA LA PLENA LIBERTAD SINDICAL.  
HACIA UN PODER SINDICAL INFLUYENTE Y  
DECISIVO ]

**Luis Fuertes  
2013**

**Proyecto FORLAC, OIT-ACTRAV**

## ÍNDICE

- 1. Presentación**
- 2. Fundamentación.**
- 3. Cambios en las formas de trabajo.**
- 4. Sistemas teóricos internacionales de organización sindical.**
- 5. Obstáculos a la Libertad sindical en América Latina.**
- 6. Origen y Concepto de autor reforma sindical.**
- 7. Ejes estratégicos y prioridades.**
- 8. Desafíos.**
- 9. Elementos claves e indicadores de los procesos.**
- 10. Anexos**
- 11. Fuentes**

## **1. Presentación.**

Esta Guía de Autorreforma Sindical es una iniciativa de ACTRAV/Ginebra y de la CSA y ha sido concebida como una herramienta al servicio de las organizaciones sindicales interesadas en autorreformarse e innovar su sistema clásico de organización, teniendo en cuenta los mandatos de los Congresos de la CSA y la producción del Grupo de Trabajo de Autorreforma Sindical (GTAS).

La tesis de partida es que sin autorreforma no son viables ni sostenibles el crecimiento y desarrollo sindical que se necesitan.

El objetivo es dar soporte a los programas – procesos de autorreforma aprobadas.

## **2. Fundamentación**

El predominio e interdependencia transnacional de la economía y la producción de bienes y servicios con nuevas formas de organización del trabajo a escala internacional son fenómenos novedosos que necesariamente deben de ser evaluados para redefinir las formas de organización y acción sindical.

También hay que considerar los efectos en la organización sindical de la flexibilización laboral y de la fragmentación de los sistemas de empleo o mercados de trabajo y en particular la dicotomía entre los colectivos que si tienen trabajo decente y los que están subempleados y tienen un trabajo precario por ser tercerizados, temporales, trabajadores en la economía informal o están en el desempleo estructural.

Al mismo tiempo hay que analizar el hecho de que en estas últimas décadas los estándares económicos neoliberales son los mismos en todo el mundo y se aplican en cada país con los mismos objetivos y estrategias, completados con estrategias empresariales laborales similares en todas partes, mientras los sistemas de organización y acción sindical no han evolucionado y siguen siendo disímiles según continentes y países.

### 3. Cambios en las formas de Trabajo.

Es un hecho que el factor capital ha sustituido en las empresas la producción en serie por la producción flexible, introduciendo diferentes formas de ordenación y uso del factor trabajo al amparo de las nuevas tecnologías, de la revolución científica y técnica actual.

Habrà que tener en cuenta el alcance del impacto de estos cambios en el sindicalismo y en particular en los sistemas de organización sindical. A tales fines se han seleccionado los aspectos siguientes para la consideración del análisis:

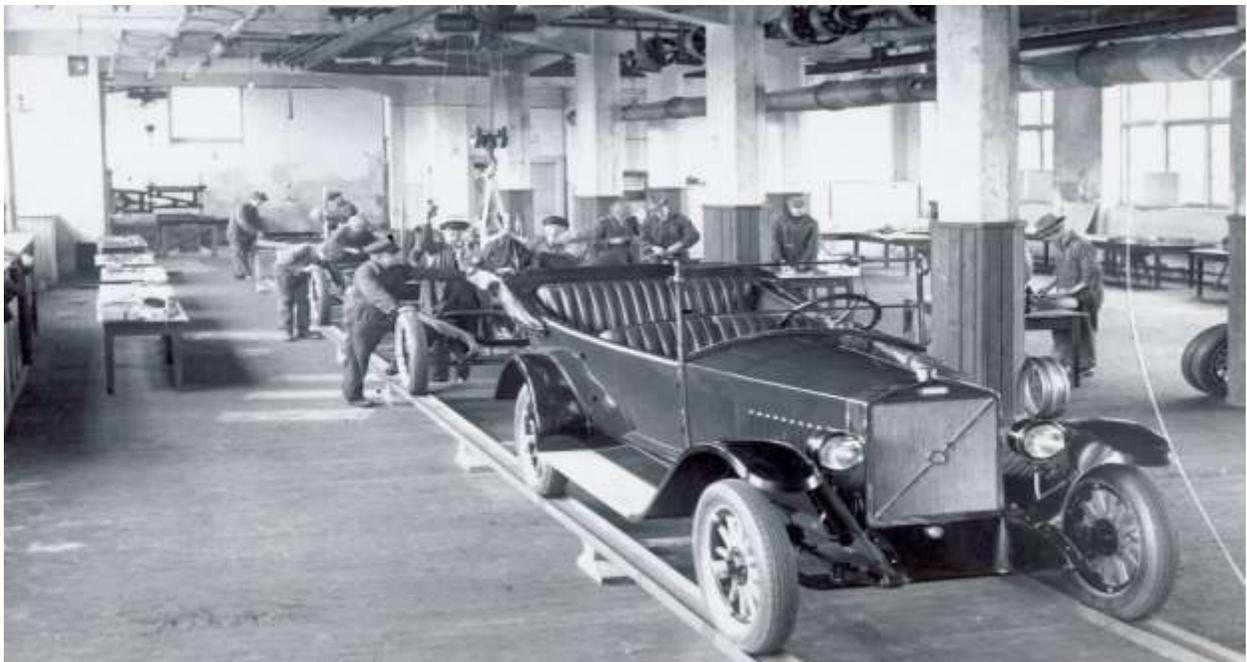
- Variantes entre el sistema anterior de producción en serie y el flexible actual:
- Evolución de las estrategias empresariales.
- La “deslocalización” del capital y la industria.
- Los actores en este contexto de cambios.

#### 3.1 Variantes ente los sistemas de producción en “serie” y los sistemas “flexibles”.

<b>CONCEPTOS</b>	
<b>PRODUCCIÓN EN SERIE</b>	<b>PRODUCCIÓN “FLEXIBLE”</b>
<p>Trabajo organizado por tareas delimitadas y repetitivas, en serie, según productos indiferenciados dentro de un sistema económico estático. Es el modelo propio del <i>fordismo</i> (gran empresa)</p>	<p>Trabajo organizado según propiedades del producto, supone economía de variedad según ciclo de vida de los productos.</p> <p>Dos variantes:</p> <p><i>La especialización flexible.</i> En las PYMES (pequeñas y medianas empresas) y productos de vida corta y volumen pequeño</p> <p><i>La flexibilidad dinámica.</i> Grandes empresas. Producción a gran volumen. Capacidad de adaptación rápida a la producción. Adaptación a los cambios en la tecnología.</p> <p>Estas nuevas formas, dan lugar cambios en las relaciones de la organización industrial.</p>
<b>CARACTERÍSTICAS CONTEXTO PRODUCCIÓN “EN SERIE”.</b>	<b>CARACTERÍSTICAS CONTEXTO DE “PRODUCCIÓN FLEXIBLE”</b>
<p>Producción en el territorio nacional para el mercado nacional.</p> <p>Control de la economía por las políticas del Estado. En algunos casos orientada a las demandas del Estado.</p> <p>Relaciones comerciales internacionales limitadas. Pocos Acuerdos comerciales.</p> <p>Escasas organizaciones y acuerdos internacionales vinculados directamente al comercio.</p> <p>El Estado tutela y garantiza derechos laborales.</p>	<p>Producción nacional para el mercado internacional</p> <p>Políticas (El estado) da incentivos y facilidades a las inversiones del capital trasnacional.</p> <p>Proliferación de los Tratados internacionales e incremento del poder de las organizaciones internacionales del comercio.</p> <p>El Estado pierde poder frente a las empresas, particularmente ante las multinacionales.</p> <p>El Estado flexibiliza los derechos laborales.</p> <p>Entornos inciertos.</p>

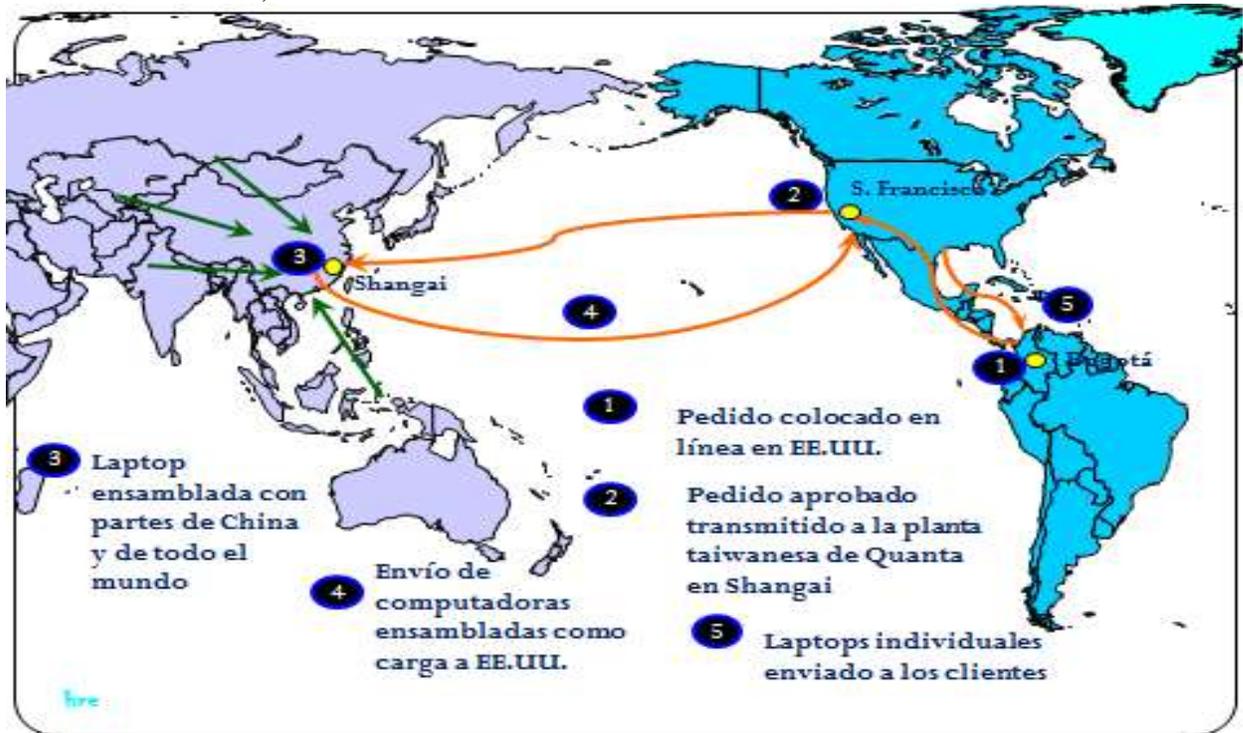
Entornos previsibles.	
<b>CAMBIOS EN LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL</b>	
<b>PRODUCCIÓN EN SERIE</b>	<b>PRODUCCIÓN "FLEXIBLE"</b>
<p>Concentración del capital          Demanda predecible de bienes y servicios.          Producción mecanizada y en masa.          Producción integral del producto en empresas ubicadas en lugares próximos.          Empresas con Organización empresarial jerarquizada y concentrada.          Economía productiva preponderante.          Titulares de la propiedad conocidos.</p>	<p>Transnacionalización del capital          Demanda impredecible de bienes y servicios          Producción variable, flexible condicionada a la demanda.          Distintas empresas pueden intervenir en la cadena de producción de un producto en diferentes lugares de distintos países          Organización empresarial descentralizada y horizontal          Economía financiera y especulativa preponderante.          Titulares de la propiedad invisibles, difusos.</p>
<b>IMPACTOS EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</b>	
<b>PRODUCCIÓN EN SERIE</b>	<b>PRODUCCIÓN "FLEXIBLE"</b>
<p>Organización centrada en las problemáticas derivadas de la producción en las empresas y en las políticas nacionales con escasa articulación internacional.</p>	<p>Organización que habrá de articular empresa, sector/territorio y ámbitos nacional e internacional.</p>

**Cadena de montaje de producción en serie de automóviles Ford. Fuente Internet.**



En aquellos tiempos en la misma empresa se producían casi todos los componentes necesarios para la fabricación del producto final. El sindicato de trabajadores de esa empresa podía incidir en toda la cadena de producción y de valor y en ello radicaba su poder dentro de la empresa y en su entorno económico y social.

Ejemplo de **producción “flexible”**. (Beethoven Herrera, presentación en taller del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT)



Esta Laptop se compra antes de estar fabricada y en la cadena de producción intervienen distintas empresas localizadas en diferentes países, produciendo y transportando los componentes necesarios para el ensamblaje del producto. **La cuestión aquí es qué sistema de organización sindical sería el más eficiente para poder influir en todas las fases del proceso de producción de las laptops y así defender integralmente los intereses del conjunto de trabajadores que intervienen sucesivamente en la generación del valor final del producto.**

**Fabrica Ford actual en Argentina. Fuente Internet.**



**3.2 Evolución de las estrategias empresariales.**

Ejemplo de cadena de valor empresarial. Fuente, copiado de Internet



El máximo beneficio se puede lograr de dos formas: **aumentando los ingresos o reduciendo los gastos. Las empresas multinacionales suelen optar por las dos opciones.**

Con las nuevas tecnologías las empresas, principalmente las grandes, han intensificado la ofensiva de la conquista de los mercados abaratando costos y aumentando los ingresos. Para ello han adoptado las siguientes estrategias de subcontratar a pequeñas empresas con la finalidad de:

- ❖ Reducir costos, especialmente los laborales, tercerizando la producción, la logística y las ventas.
- ❖ Evitar costos de infraestructura en manufacturas y mantenimiento de infraestructura,
- ❖ Transferir riesgos de mercado a otras empresas,
- ❖ Mantener calidad de producto y “satisfacción” clientes implicando a las empresas subcontratadas.

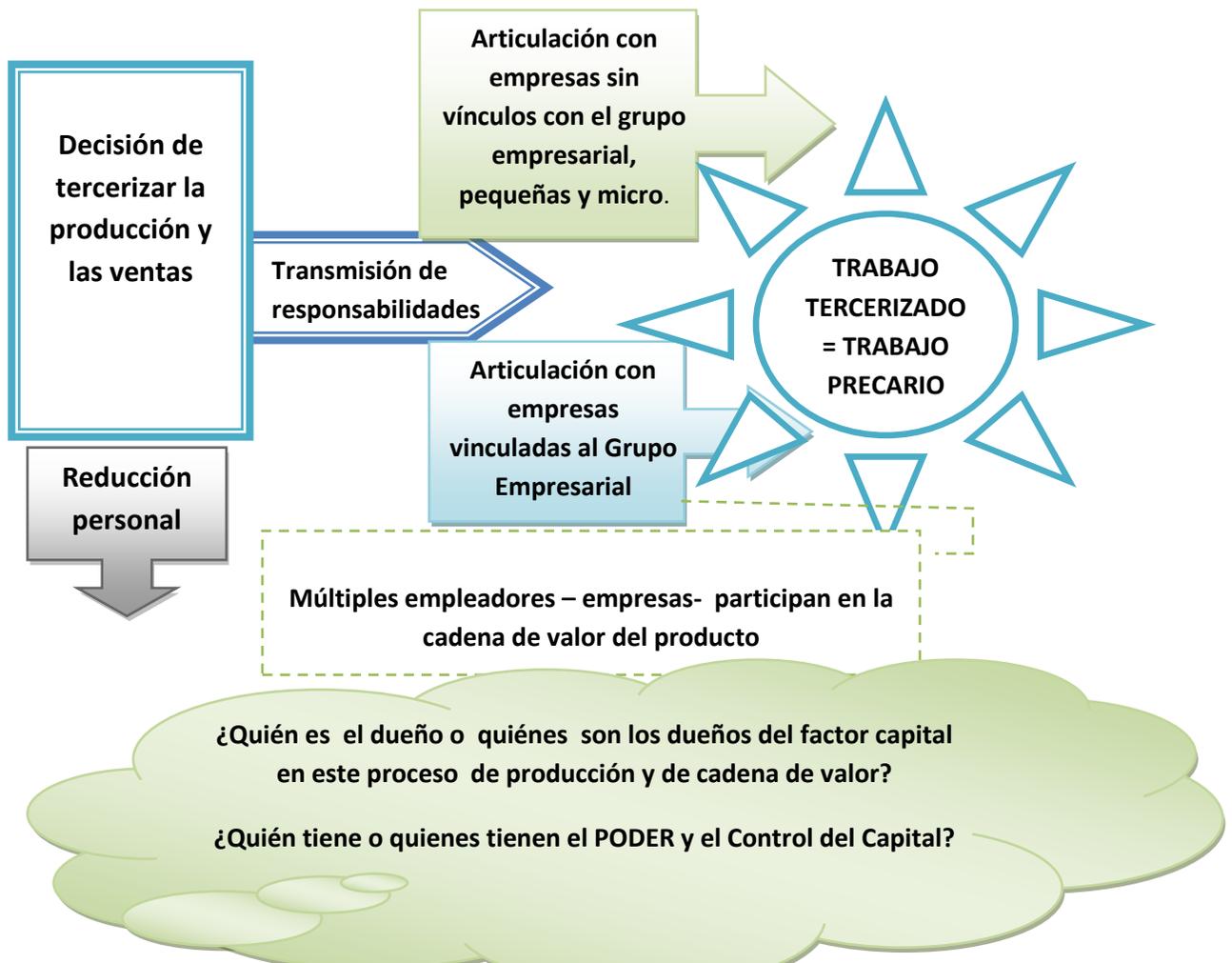
**Cuadro de los cambios de la organización empresarial: Estrategias empresariales**

ESTRATEGIA GENERAL	ESTRATEGIAS ESPECIFICIAS (Lograr: + Valor y – costo)		
<p style="text-align: center;"><b>COSTOS</b> (menores que la competencia)</p> <p style="text-align: center;"><b>DIFERENCIACIÓN</b> (ofrece algo particular al cliente)</p> <p style="text-align: center;"><b>ESPECIALIZACIÓN</b> (ofertar a un solo segmento del mercado)</p>	C A D E N A  D E  V A L O R	<b>DISEÑO</b>	<b>+ Valor</b>
		<b>COMPRAS</b>	<b>- Costo</b>
		<b>PRODUCCIÓN</b>	<b>- Costo</b>
		<b>LOGISTICA</b>	<b>-Costo</b>
		<b>MARKETING</b>	<b>+ Valor</b>
		<b>VENTAS</b>	<b>- Costo</b>

**Cuadro de los cambios de las formas de organización empresarial.**

Análisis en cada fase del proceso de lo que se puede ahorrar y de las posibilidades de reducción de costos.			¿Qué se puede y debe tercerizar?	
C A D E N A  D E  V A L O R	<b>DISEÑO</b>	<b>+ Valor</b>	NO	Control gestión factor de diferenciación
	<b>COMPRAS</b>	<b>- Costo</b>	NO	Economía escala. Compras grandes se abarata costos
	<b>PRODUCCIÓN</b>	<b>- Costo</b>	SI	Ahorro de inversión y reducción costos laborales y de otros.
	<b>LOGISTICA</b>	<b>- Costo</b>	SI	Ahorro de inversión y deducción costos laborales y otros.
	<b>MARKETING</b>	<b>+ Valor</b>	NO	Control gestión factor de diferenciación
	<b>VENTAS</b>	<b>- Costo</b>	SI	Ahorro de inversión y deducción costos laborales y otros.

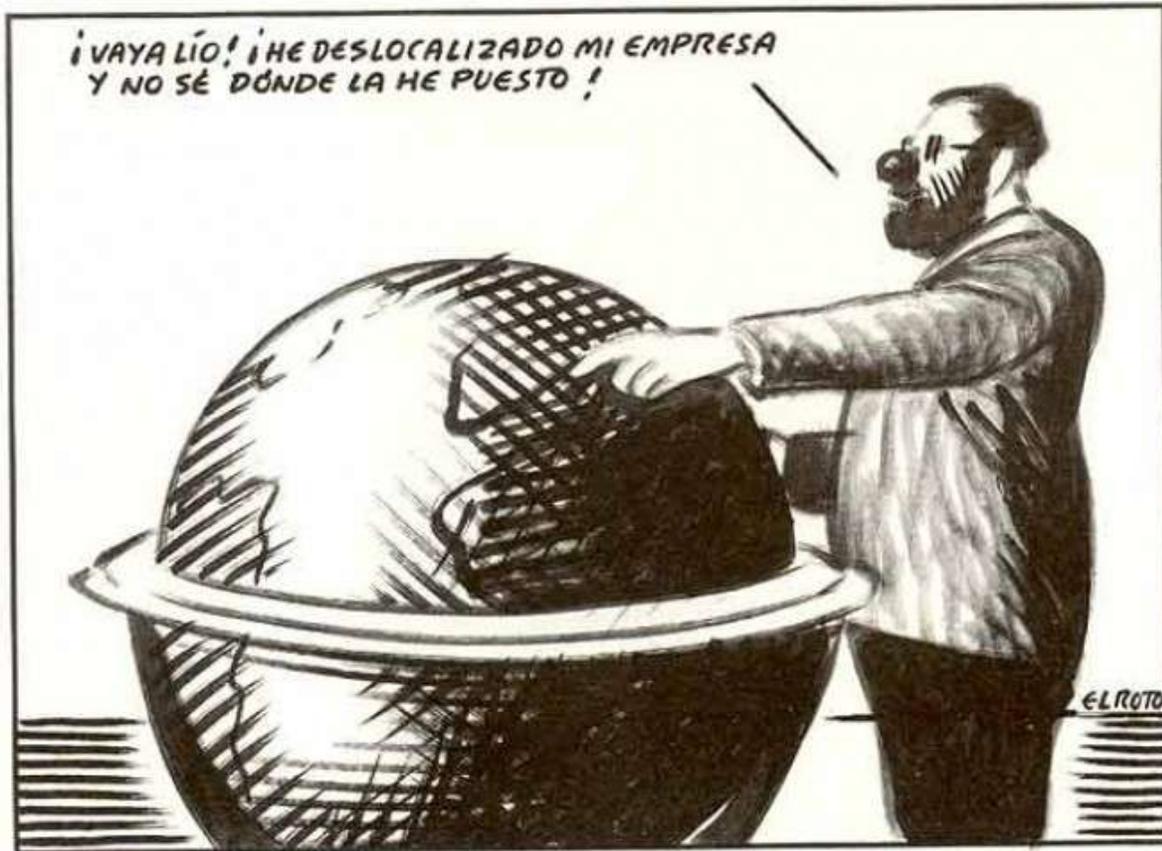
**RESULTADOS de los cambios de las formas de organización empresarial.**



**Tiene sentido, es eficiente, mantener los mismos sistemas de organización sindical, basados solo en los sindicatos de empresa, cuando fueron constituidos en su mayoría en la primera mitad del siglo pasado, sin tener presente los profundos cambios de las formas de trabajo y sus impactos en los intereses laborales y de vida de los trabajadores y sus organizaciones.**

### 3.3 La “deslocalización del capital y la industria y también de los servicios”

Posted on 31/05/2013 By [Juan Perez Ventura Asia](#), [Economía](#). Copiado de Internet.



El fenómeno de la deslocalización es parte sustancial del proceso de globalización neoliberal y uno de los pilares del sistema económico actual. Es propio de las economías industrializadas y forma parte de la misma estrategia empresarial que la tercerización basada en la reducción de costos, principalmente de los laborales.

La motivación empresarial para deslocalizar la producción o el servicio no es evitar pérdidas, que normalmente no había en el país de origen, sino obtener un mayor margen de ganancia, beneficios o utilidades en base a la selección de países con menos salarios, menos derechos laborales, menos protección social, menos impuestos y menos exigencias medioambientales.

Los resultados son un mayor enriquecimiento de los accionistas a costa de un empobrecimiento de los trabajadores con un deterioro generalizado de los derechos laborales y una pérdida de poder de las organizaciones sindicales y de los Estados en los países de origen.

Los supuestos beneficios para los trabajadores en los países de aterrizaje de la empresa deslocalizada se concretan en empleos con salarios por encima de la media del país pero

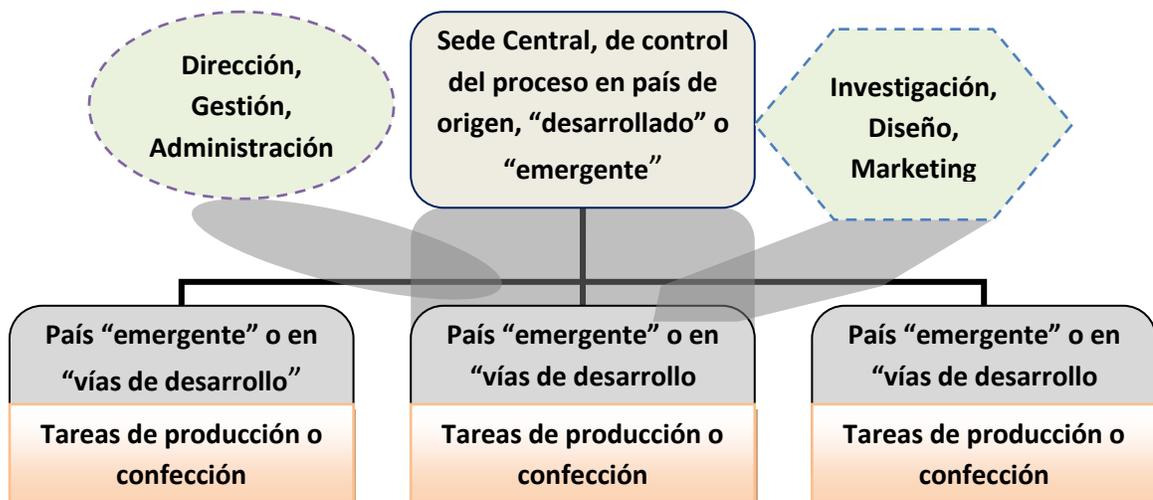
precario, con derechos laborales limitadas, jornadas propias de principios del siglo pasado y protección social mínima o inexistente.

**Factores de valoración de las empresas para decidir en qué país localiza la empresa .**

Factores	Contenidos
<b>Costos laborales.</b>	Niveles salariales, derechos laborales, fortaleza de las organizaciones sindicales.
<b>Confianza / estabilidad política en las instituciones.</b>	Situación económica, política y social, apoyos, costos corruptibilidad, garantías de las infraestructuras y retorno valor inversiones.
<b>Sistema fiscal.</b>	Tipos y cuantías impuestos, tasas, aduanas, cambio de moneda.
<b>Costos y calidad de las infraestructuras.</b>	Costes medios de infraestructura, instalaciones y material, telecomunicaciones, viajes.
<b>Recursos Humanos.</b>	Tamaño de la PEA. Políticas de RR.HH, Educación del país y cualificación de los trabajadores Cualificaciones y nivel educacional, nivel de retención de los empleados, dominio de idiomas, desgaste de los trabajadores, fuerza laboral, disponibilidad del personal, experiencia de los trabajadores.
<b>Proximidad con el país de origen.</b>	Distancias entre país emisor y receptor, burocracia, telecomunicaciones, transportes.
<b>Potencialidades del mercado interno y próximos.</b>	Altas concentraciones de población y mano de obra.

**¿Qué partes del proceso de producción y confección se deslocalizan?**

Se mantiene siempre la sede central en el país de origen, del “primer” mundo o “emergente”, donde se ejerce el control del capital y del proceso mediante las funciones de Dirección, Gestión y Administración y Ejecución de las actividades de Investigación, diseño y marketing, deslocalizando las tareas de Producción o Confección más sencillas.



La deslocalización de la producción o la confección puede darse al interior de la empresa abriendo filiales en los países o tercerizando el trabajo con otras empresas en otros países.

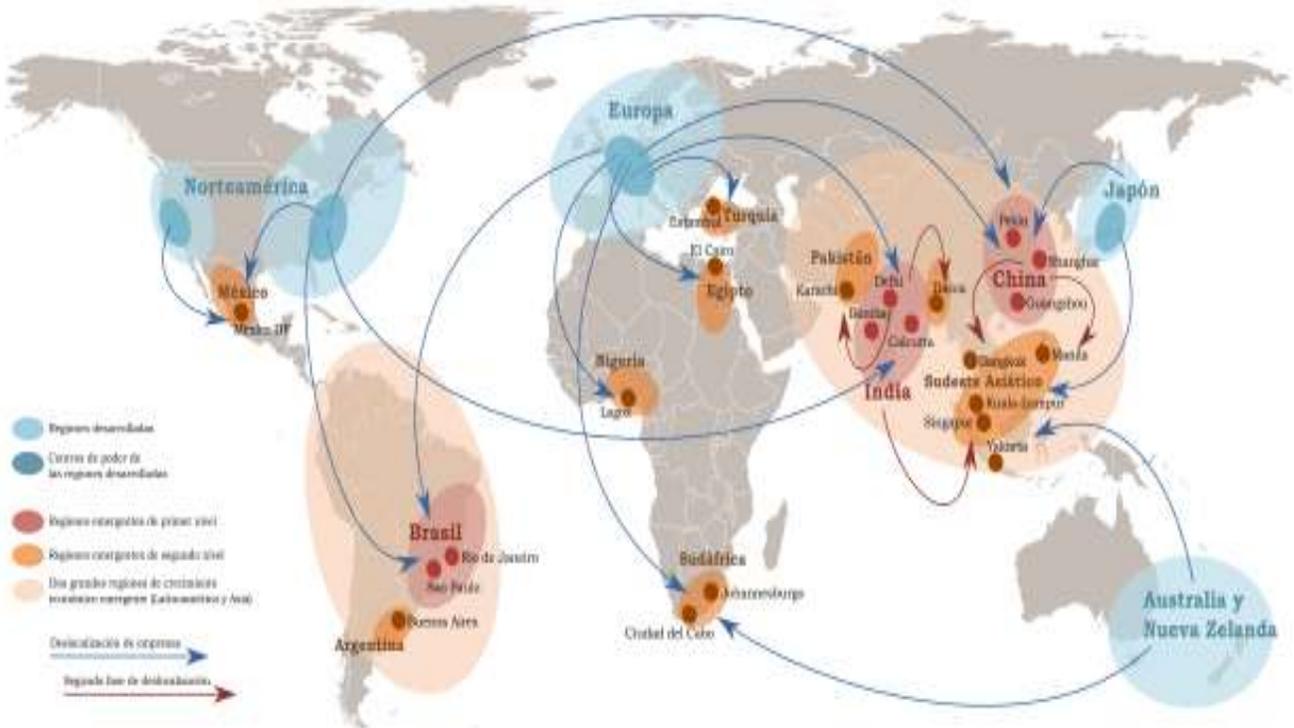
## Mapas de la deslocalización.

Fuentes Internet.

### ¿Dónde se produce? Las zonas industriales cambian de lugar

Geografía económica: La deslocalización de las empresas

Juan Pérez Ortíz, 2014  
<http://geografíaindustrial.wordpress.com>



En el Mapa se observan las tres zonas clásicas de poder y dos nuevas zonas emergentes: Latinoamérica y Asia

### Conclusiones sobre la deslocalización:

Lo común es que las empresas mantengan centralizadas en la sede de los países de origen la Dirección, Gestión y Administración junto a las tareas de Investigación para el Desarrollo, Diseño y Marketing, ubicando en países emergentes o en vías desarrollo las plantas de producción o confección.

En una segunda fase suelen deslocalizar las funciones de Administración, normalmente a ciudades de países emergentes, deslocalizando de éstos países las actividades más sencillas de producción y confección a países con menor nivel de desarrollo. Es el caso del traslado de actividades de China o la India a países como Filipinas, Pakistán o Indonesia o de Corea del Sur o Taiwán a países centroamericanos con las plantas de las maquilas.

De todas formas, lo característico, aunque haya ciertas funciones de rango superior deslocalizadas, es que el mando del control del proceso siempre radicará en la matriz de la sede central ubicada en el país de origen, es una cuestión inherente al propio orden mundial económico, político y social imperante.

### 3.4 Actores en este contexto de cambios.

Un nuevo elemento que surge con los cambios en el trabajo es la trastoque de poder entre los actores sociales y los Estados nacionales y el protagonismo emergente de las organizaciones no gubernamentales.



En este nuevo escenario las empresas, en particular las multinacionales, han adquirido un mayor poder económico en los ámbitos nacionales y en el plano global, transnacional, en menoscabo del poder de los Estado Nacionales y de los Sindicatos.

Estos desajustes de poder han inclinado la balanza a favor de los intereses del accionariado, ensanchándose las brechas de la desigualdad en el reparto de la riqueza entre el factor capital y el factor de trabajo, entre los dividendos de los accionistas que ha crecido y siguen creciendo en menos cabo de los ingresos de los trabajadores.

La pérdida de poder de los Sindicatos en las empresas y en las sociedades ha producido vacíos que han sido ocupados por nuevas organizaciones de perfil social, las ONG, que en ciertos aspectos compiten y suplantán a las organizaciones sindicales.

En este mundo global arbitrario dominado por la lógica de los mercados (tanto financieros como de bienes y servicios), las corporaciones transaccionales, productivas y financieras especulativas, gozan de libertad para operar sin controles y contrapoderes que neutralicen o limiten sus abusos. La alternativa debe ser la exigencia del cumplimiento universal de las Normas Internacionales del Trabajo para garantizar la defensa y protección de los intereses de

los trabajadores. Puede parecer imposible, pero sería factible si las organizaciones sindicales tuviesen más millones de afiliados con el poder suficiente para producir negociaciones colectivas con eficacia general en todas las empresas, en todos los países y a escala transnacional.

#### 4.- Sistemas teóricos internacionales de organización sindical.

Las formas de organizarse condicionan el alcance y eficacia de la acción de las organizaciones. Los sistemas de organización no son neutros, inafectables o inmutables, sean cerrados o abiertos, estáticos o dinámicos.

Los sistemas de organización sindical son a su vez subsistemas del sistema de relaciones de empleo o laboral y este a su vez es un subsistema de sistemas mayores: el económico, político, social y cultural del país, la región y el mundo.

Entre subsistemas y sistemas existe una dialéctica constante de interacción, interdependencia, e interinfluencia. En esta telaraña de interpodere el sistema más apto estará en mejores condiciones de influir que de ser influido.

El subsistema de organización sindical interactúa, en el marco del sistema de relaciones laborales, entre otros con los subsistemas de: normas; organización del trabajo; las corporaciones; y la administración pública de trabajo. Además están condicionados por los sistemas de orden superior citados.



#### 4.1 Características de los sistemas teóricos de organización sindical actuales.

Mientras los representantes del capital, productivo o financiero especulativo, despliegan en todo el mundo innovadas formas de producción de bienes y servicios los sistemas de organización sindical siguen inmutables. En la actualidad existen tres modelos teóricos internacionales de organización sindical con diferentes características y resultados.

**Cuadro de Rasgos de los sistemas teóricos de organización sindical actuales en el mundo.**

Sistemas basados solo en sindicatos de Empresa.	Sistemas asentados en organizaciones sectoriales, de rama o actividad.	Sistemas centralizados
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organización sindical basada en los sindicatos de empresa</li> <li>○ Afiliación sindical indirecta, restrictiva.</li> <li>○ Negociación colectiva limitada al ámbito de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Organización sindical basada en los sectores de la producción.</li> <li>➤ Afiliación sindical directa.</li> <li>➤ Negociación colectiva sectorial, articulada con los ámbitos de las empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Organización sindical basada en los sectores de la producción.</li> <li>❖ Afiliación sindical directa.</li> <li>❖ Negociación colectiva centralizada.</li> </ul>
<p>Sistemas basados básicamente en sindicatos de empresa, predominante en la mayoría de países de América Latina, con tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva por debajo del 10%.</p>	<p>Sistemas basados en estructuras sectoriales, existentes en Europa y Argentina, con variantes según países, con tasas de sindicalización entre el 20% y el 60% y tasas de cobertura de la negociación colectiva por encima del 60%.</p>	<p>Sistemas centralizados en los países nórdicos con tasas de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva por encima del 70%;</p>

**Sin duda, el sistema de organización no es la única variable que influye en las tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva, pero sí es determinante.**

**Estas asimetrías entre los sistemas de organización sindical en el plano mundial hunden sus raíces en antecedentes históricos. El desafío actual es si es posible desarrollar procesos autorreformatores acordes con los lances de los nuevos tiempos.**

**Cuadro de Características de los Derechos de constitución y organización inherentes a los sistemas teóricos de organización sindical.**

<b>Características de los Derechos de constitución y organización.</b>	<b>Sistema basado solo en sindicatos de Empresa.</b>	<b>Sistema asentado en organizaciones sectoriales, de rama o actividad.</b>	<b>Sistemas centralizados</b>
<b>Principios: autonomía para auto organizarse como mejor convenga a los fines e intereses de los trabajadores y de no injerencia.</b>	El Estado interviene con Reglamentación extensa y detallada, invade la esfera de la anatomía sindical.	Normas Básicas garantistas. El Estado protege y garantiza estos principios y derechos fundamentales.	<i>Similar al anterior</i>
<b>Derechos de constitución y organización.</b>	El Estado restringe estos Derechos mediante Leyes ordinarias. En ALC <u>sin no se cumple con el número mínimo exigido, que va de 8 en Chile a 40 en Panamá, no se puede constituir sindicatos de empresa.</u> Por lo tanto, donde hay estas exigencias más del 60% de trabajadores ocupados en el sector privado no pueden organizarse en la empresa.	<i>El ejercicio es libre, depende de la decisión soberana de los trabajadores. En cualquier empresa las Centrales Sindicales pueden organizar a los trabajadores como libremente decidan. No hay injerencia del Estado.</i>	<i>Similar al anterior</i>
<b>Derecho a la personería jurídica.</b>	El Estado tiene asignadas atribuciones, a través de las Administraciones de Trabajo, para facilitar o negar la personería jurídica a cada organización de primer, segundo o tercer grado.	Es inherente al acto de constitución y extensiva al conjunto de organizaciones que configuran la organización constituida. Solo puede ser observada en sede judicial en el supuesto subvertir el sistema democrático.	Similar al anterior
<b>La función del</b>	Las administraciones de Trabajo tienen facultades legales para reconocer o negar el registro. Todas las	Es un trámite formal. Basta con el depósito del acta de constitución y Estatutos de la Central o Confederación.	Similar al anterior

<b>Registro</b>	organizaciones, de primer, segundo y tercer grado han de ser registradas para poder actuar "legamente".	Las organizaciones de primer grado y segundo grado no son registradas cuando forman parte la Central o Confederación.	
-----------------	---	---	--

**Cuadro de Características de los Derechos de Sindicalización inherentes a los sistemas teóricos de organización sindical.**

<b>Características de los Derechos de sindicalización.</b>	<b>Sistema basado solo en sindicatos de Empresa.</b>	<b>Sistema asentado en organizaciones sectoriales, de rama o actividad.</b>	<b>Sistemas centralizados</b>
<b>Derecho de Libertad de Afiliación: a TODOS los trabajadores, con la única excepción de los miembros de las Fuerzas armada, les asiste el derecho de libre sindicalización, individual y colectiva.</b>	<p>La afiliación individual está condicionada, limitada, solo reconocida en el ámbito de empresa y siempre y cuando se haya podido constituir el sindicato de empresa, oficios o de industria.</p> <p>Normalmente no se reconoce la afiliación individual directa a organizaciones de segundo y tercer gado.</p> <p>La consecuencia es que en América Latina a más del 60% de los trabajadores ocupados en el sector privado se les limita, restringe el ejercicio del derecho de libre sindicalización individual y colectivo.</p> <p>A Los trabajadores sin empleo no se les reconoce derecho de sindicalización y a los trabajadores jubilados se les limita o no se le reconoce.</p>	<p>El ejercicio del derecho de afiliación, individual y colectiva, es libre y sin exclusiones.</p> <p>Cualquier trabajador, con empleo, sin trabajo o jubilado puede afiliarse a la Central que desee, con la única condición de respetar sus Estatutos.</p>	Similar al anterior

**Quando se restringe o limita el ejercicio del derecho de sindicalización a la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena en el sector privado o público, se condiciona a los trabajadores autónomos y a los jubilados y se les niega a los trabajadores sin empleo,**

**Cuadro Características de los Derechos de libre acción interna inherentes a los sistemas teóricos de organización sindical.**

<b>Características de los Derechos de libre acción interna.</b>	<b>Sistema basado solo en sindicatos de Empresa.</b>	<b>Sistema asentado en organizaciones sectoriales, de rama o actividad.</b>	<b>Sistemas centralizados</b>
<b>Derecho de Libertad interna para la redacción y aprobación de Estatutos y Reglamentos.</b>	El Estado interfiere. La ley regula las temáticas que han de incluirse en los Estatutos sindicales y en ciertos temas fija contenidos.	Plena autonomía de las organizaciones para redactar y aprobar sus Estatutos. En ninguna ley se regula su contenido.	Similar al anterior
<b>Derecho de libre decisión interna en la composición y atribuciones de los órganos internos de decisión, dirección y fiscalización.</b>	El Estado interfiere. La ley regula aspectos como la calificación de los órganos o el número de integrantes, atribuciones, responsabilidades.	Plena decisión de los afiliados, según sus Estatutos. El Estado respeta los Principios de autonomía y no injerencia.	Similar al anterior
<b>Derecho de libre decisión interna para determinar los procesos de toma de decisiones y de elección, revocación y atribuciones dirigentes.</b>	El Estado interfiere. La ley regula aspectos de: las convocatorias de los órganos de decisión; quórum necesarios; duración de los mandatos; entre otros.	Plena decisión de los afiliados, según sus Estatutos. El Estado respeta los Principios de autonomía y no injerencia.	Similar al anterior
<b>Derecho de libre y autónoma decisión interna de obtención y administración de recursos.</b>	El Estado interfiere. La ley regula: libros contabilidad y su control por el MT; entidades financieras donde depositar los fondos; liquidez en caja, cuantía a depositar por el tesorero como garantía para poder ser elegido; etc.	Plena decisión de los afiliados, según sus Estatutos. El Estado respeta los Principios de autonomía y no injerencia.	Similar al anterior

<b>Derecho de libre decisión interna sobre la ideología, fines, estrategias y acción de la organización sindical.</b>	El Estado interfiere cuando: encuadra la acción sindical exclusivamente al campo económico y social, prohíbe la acción política sindical o regula actividades; etc.	Plena decisión de los afiliados, según sus Estatutos. El Estado respeta los Principios de autonomía y no injerencia.	Similar al anterior
---	---	---	---------------------

**Cuadro de Características de los Derechos de libre acción externa (Dialogo Social, Negociación Colectiva y Huelga) inherentes a los sistemas teóricos de organización sindical.**

<b>Características de los Derechos de libre acción externa.</b>	<b>Sistema basado solo en sindicatos de Empresa.</b>	<b>Sistema asentado en organizaciones sectoriales, de rama o actividad.</b>	<b>Sistemas centralizados</b>
<b>Grado de autonomía de las partes.</b>	La ley establece límites y cauces, ámbitos, contendios, condiciona los proceso y resultados de la NC, etc.	Autonomía de las partes	Autonomía de las partes
<b>Derecho de Libertad de Negociación Colectiva.</b>	El Estado tutela un derecho limitado por la norma. La ley regula: sujetos aptos para negociar; obligatoriedad de negociar de buena fe; la modalidad y los plazos de la negociación; los ámbitos de la negociación posibles; contenidos a negociar; conciliación y arbitraje; tipo de acuerdos; vigencia; obligatoriedad de cumplir lo pactado mecanismos de seguimiento; etc.	La ley establece criterios para determinar la eficacia de los acuerdos según el grado de representatividad y legitimidad de los sujetos de la Negociación, respetando y garantizando la autonomía de las partes.	Similar al anterior
<b>Contenidos de la Negociación Colectiva.</b>	Economicistas.	Condiciones empleo.	Condiciones empelo.
<b>Fuerza vinculantes de los Convenios Colectivos.</b>	Obligatoriedad	Fuerza de Ley	Fuerza de Ley
<b>Ámbitos de Negociación.</b>	Generalmente solo en la empresa	Sectoriales / territoriales y en empresas	Similar al anterior

<b>Derecho del Huelga.</b>	El estado, a través de la norma, reconoce de forma restrictiva el ejercicio de este derecho.	El derecho de huelga es consustancial con los derechos de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva. Criterio amplio de su reconocimiento legal.	Similar al anterior
----------------------------	--	---	---------------------

**Cuadro de indicadores y resultados según el sistema teórico de organización sindical que se aplique.**

<b>Indicadores</b>	<b>Sistema basado solo en sindicatos de Empresa.</b>	<b>Sistema asentado en organizaciones sectoriales, de rama o actividad.</b>	<b>Sistemas centralizados</b>
<b>Tasas de representación (sindicalización)</b>	(4% - 10%)	(20% - 50%)	(70%-80%)
<b>Tasas de representatividad (Cobertura de la Negociación Colectiva)</b>	(2% - 12%)	(60% - 89%)	(80%-90%)
<b>Dimensión, presencia y articulación de la organización sindical.</b>	Sindicato de empresa Solo en algunas empresas. Funcionamiento atomizado	Federaciones Nacionales por actividad económica En todos los sectores donde hay organización y en la mayoría de las empresas. Articuladamente a escala sectorial /nacional	Similar al anterior
<b>Niveles de capacidad y alcance de la propuesta sindical y de incidencia de la acción sindical</b>	En las empresas dependiendo del tipo de sindicato. Nada en los sectores. Débil en la sociedad.	En la mayoría de las empresas, en los sectores y en la sociedad con propuestas sociopolíticas para incidir en las políticas públicas	Similar a la anterior
<b>Niveles condiciones de empleo.</b>	Precariedad e informalidad. Excepto empresas con Pacto Colectivo.	Definidos en los Convenios sectoriales y de empresa.	Similar al anterior

<b>Redistribución de la renta entre el factor capital y factor trabajo.</b>	El factor capital más del 60% Desigualdad social, elevada.	El factor trabajo entorno al 55% Necesidades básicas cubiertas.	El factor trabajo el 60%. Desarrollo social
<b>Índices de desarrollo Humano</b>	Los países con menor desarrollo.	Medio y alto. Países desarrollados	Los más altos. Líderes del Desarrollo

#### **4.2 Sistema teórico “ideal” de organización sindical.**

De lo visto hasta ahora se puede concluir una propuesta de sistema teórico ideal de organización sindical que aunque utópico pueda servir de referencia, como ejemplo.

## PERFIL DE UN SISTEMA TEÓRICO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

**1° Se promueve el Sindicalismo socio laboral y socio político.**

Representar a los Ciudadanos Trabajadores, en los sectores de la actividad económica, las empresas y en la sociedad, reivindicado, articulando y movilizándolo por las mejoras de las condiciones de empleo y de calidad de vida, en los lugares de trabajo y de residencia.

El sindicalismo es y actúa como un actor autónomo, con pensamiento, propuestas y estrategias propias, creando y ejerciendo poder en los sectores, las empresas y la sociedad.

El sindicalismo promueve propuestas y estrategias sectoriales de mejora de las condiciones de empleo en las empresas del sector.

Salariales; Jornada; Descansos; Seguridad y Salud Laboral; Formación Ocupacional; Productividad; Incentivos al desarrollo sectorial; etc.

El Sindicalismo promueve propuestas, estrategias y acciones para la mejora la calidad de vida de los Ciudadanos Trabajadores globalmente y localmente donde residen.

DEMOCRACIA Y DESARROLLO con: Seguridad Social universal, solidaria e integral; Educación pública gratuita y de calidad con posibilidades de acceso a estudios superiores; disponibilidad de viviendas dignas; transporte seguro y asequible; Sistema Fiscal Progresivo; Reparto justo de la riqueza: Cuidado y preservación del Medio Ambiente, etc.

**2° Hay un Sistema de organización sindical integral, de Central, Confederación o Frente, asentado en estructuras sectoriales por actividad económica y los territorios.**

Se constituyen y fortalecen estructuras sectoriales por actividad económica donde se planifican y articulan propuestas, estrategias y acciones sectoriales reivindicativas para mejorar las condiciones de empleo en las empresas del sector.

Se constituyen y fortalecen estructuras territoriales donde se planifican y articulan propuestas, estrategias y acciones comunes para la mejora de la calidad de vida de los Ciudadanos Trabajadores.

-----  
Se coordinan servicios y acciones solidarias intersectoriales.

Las Estructuras Sectoriales por actividad económica son Federaciones Nacionales Sectoriales que organizan y aglutinan a sindicatos de rama, de industria, oficios y de empresa, representado sectorialmente a trabajadores ciudadanos del sector.

Las Estructuras territoriales son Federaciones o Uniones, de ámbito Municipal o Regional, en las que se integran y articulan los sindicatos de empresa, oficios o rama para los fines de administrar solidariamente servicios comunes y promocionar en el territorio las propuestas y acciones socio políticas.

Se tiene en cuenta, en la decisión de cuántas y qué Federaciones Nacionales Sectoriales de Actividad Económica hay que constituir, el referente de las Federaciones Sindicales Internacionales.

El número de estructuras Territoriales depende esencialmente de las estructuras sectoriales existentes y potenciales a constituir y de la relevancia y características económicas del territorio en cuestión, entre otros factores.

**3° Está reconocida y garantizada la afiliación universal, individual y colectiva de todos los Ciudadanos Trabajadores, sin discriminaciones ni excepciones: de los ocupados, en la economía formal o informal; de los trabajadores por cuenta propia; de los que buscan trabajo; de los trabajadores jubilados; y de los estudiantes.**

**Se pueden sindicalizar libremente todos los Ciudadanos Trabajadores.**

**La libre sindicalización es un Derecho humano laboral fundamental, considerado consustancial con la calidad democracia de las relaciones de empleo, que se respeta y cumple.**

**Las normativas que obstaculizaban este derecho fueron abolidas.**

**Las únicas normas que existen sobre la sindicalización contienen disposiciones relativas a su plena garantía, respeto y cumplimiento.**

**La afiliación sindical individual y colectiva, de todos los trabajadores que lo desean, es una práctica habitual**

**Las tasas de sindicalización superan el 30%**

Será a partir de tasas de sindicalización superiores al 30% cuando el sindicalismo tendrá el poder necesario para:

Mejorar las condiciones de empleo disminuyendo la precariedad laboral e impulsar un sindicalismo socio político con eficacia global para establecer un Sistema de Seguridad Social universal, una Educación Pública de calidad, un Sistema Fiscal Progresivo y un reparto de la riqueza justo.

Para que haya desarrollo y no solo crecimiento económico.

Pero, incrementar las tasas actuales de sindicalización exige un esfuerzo estratégico constante de afiliación por parte de las organizaciones sindicales actuales.

**4° Está institucionalizado un sistema autónomo, obligatorio y articulado de Negociación Colectiva en todos los sectores de actividad económica y empresas, para la mejora periódica de las condiciones de empleo de los Trabajadores Ciudadanos.**

Se ha institucionalizado un sistema de Negociación Colectiva por ámbitos Sectoriales, articulado con la Negociación Colectiva en las empresas, basado en los principios de:

- Obligatoriedad de Negociar de buena fe;
- Respeto a la autonomía de las partes,
- Eficacia general de las Convenciones Colectivas.
- Fuerza de Ley de lo pactado en los Convenios Colectivos

En todos los sectores de actividad económica hay Negociación Colectiva Sectorial con Convenciones Colectivas Sectoriales que se aplican obligatoriamente, con carácter de mínimos, en todas las empresas del sector (Eficacia objetiva) y a todos los trabajadores ciudadanos del sector (Eficacia subjetiva).

-----  
**Las tasas de cobertura de la NC supera el 60%.**

Las Convenciones Colectivos o Convenios Colectivos Sectoriales regulan, con carácter obligatorio de mínimos en todas las empresas del sector, acuerdos sobre: los salarios mínimos; la jornada máxima; los pagos mínimos de las horas extras; los descansos mínimos; las categorías, escalas y niveles profesionales; la Formación Profesional y Ocupacional; Contratos, tercerización y temporalidad; Seguridad y Salud Laboral; criterios para la mejora de la productividad; incentivos para el desarrollo sectorial; entre otros.

La Negociación se amplía a los trabajadores en la economía informal para mejorar sus condiciones de trabajo y vida.

La Negociación sobre las condiciones de empleo se complementa con el Dialogo y los Pactos Sociales para mejorar la calidad de vida de todos los Ciudadanos Trabajadores.

**La Negociación Colectiva y el Diálogo Social son mecanismos instrumentos eficaces en la redistribución de la renta el desarrollo social y la coestión del conflicto.**

**5° La Democracia Sindical es el principio y valor pilar del sistema de organización sindical, de manera que es espejo y ejemplo de la sociedad democrática a la que se aspira.**

### **Indicadores de Democracia en un Sistema de Organización Sindical.**

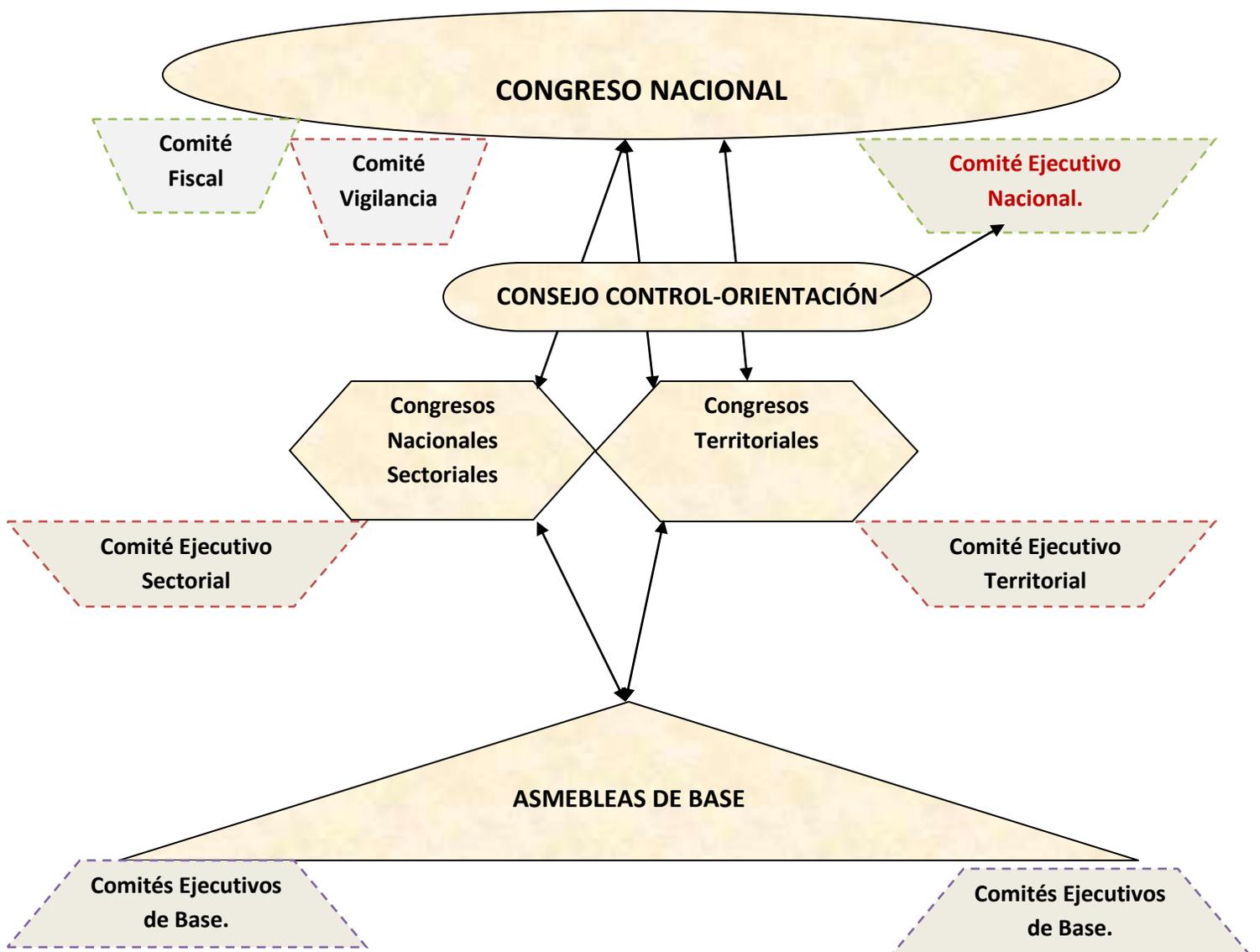
1° La Democracia es el principio y valor medular de la organización sindical, junto a la solidaridad y la igualdad. La cultura democrática es la variable determinante de la gestación y toma de decisiones
2° En los Estatutos Sindicales están establecidas las atribuciones y modos de operar de las instancias de: decisión (Congresos y Asambleas); ejecución (Direcciones, Comités o Juntas ejecutivas); control-orientación (Comités ampliados o Consejos) del órgano ejecutivos; vigilancia del cumplimiento de estatutos (Tribunales conflictos); y fiscalización (Comisiones Auditoras) de la correcta Administración.
3° Los Congresos a nivel nacional y las Asambleas a nivel de base son instancias soberanas. Se celebran con carácter ordinario cada (3 ó 4 años) para evaluar la gestión de los órganos ejecutivos, vigilancia y fiscalización, debatir y aprobar las políticas y estrategias globales (Resoluciones) y elegir a los miembros los órganos de gestión-ejecución, vigilancia y fiscalización para el siguiente periodo.
4° Los Congresos o Asambleas son la culminación de procesos previos de análisis, debate y aprobación de propuestas en el que participan todos los afiliados. El proceso se inicia, 4 o 6 meses antes, en las organizaciones de base para fijar posiciones, hacer propuestas y elegir delgados para las Asambleas o Congresos de las organizaciones de segundo grado. Cuando se trata de Congresos Nacionales Sectoriales, en estas instancias, se evalúan las propuestas de las organizaciones base y elaborarán propuestas colectivas de síntesis y se eligen a los delegados para el Congreso Nacional de la Central, Confederación o Frente, respetando la pluralidad y las minorías.
5° Las tomas de decisiones son el resultado democrático de la voluntad expresada por el conjunto de afiliados a la organización. La fuerza de la organización radica en la identificación y el compromiso de las mayorías con las políticas y estrategias globales aprobadas que serán siempre más convincentes y arraigadas cuando han sido gestadas en la placenta de la participación democrática.
6° Los órganos de ejecución-gestión, vigilancia y fiscalización, son autónomos entre sí, funcionan como equipos, democráticamente, tienen responsabilidades colegiales y particulares ante el conjunto de la organización, según lo los Estatutos, y están integrados por miembros diferentes.
7°. Los órganos de Control-Orientación (Consejos o Comités Nacionales) son la máxima instancia entre Congreso y Congreso para evaluar la gestión periódica del órgano ejecutivo y adoptar decisiones en relación al desarrollo de los mandatos congresuales y la coyuntura. Lo integran miembros de las estructuras sectoriales y territoriales de segundo grado, según proporciones fijadas en los estatutos.
7° En todos los órganos de decisión se analizan y aprueban resoluciones sobre la igualdad de género, raza y etnia, de forma que hay políticas y medidas destinadas a hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y en las relaciones de empleo.
8: En los planes de formación la capacitación sobre los valores y procedimientos democráticos es una constante.
9. Los ejercicios de liderazgo son democráticos, inclusivos, representantes y portavoces del sentir y decidir colectivo mayoritario.

Ejercer la Democracia supone una cultura de respeto a principios y valores que requiere de voluntades, convicciones y actitudes, radicalmente rupturistas con los valores autoritarios de antaño todavía imperantes en la sociedad y que suelen impregnar a la organización sindical.

Si bien en las sociedades formalmente democráticas el poder delgado en unas votaciones está legitimado democráticamente de hecho todavía suele ejercerse con maneras acusadamente autoritarias. No siempre lo democrático es lo usual.

En esencia, un sistema de organización sindical democrático será aquel que tiene procedimientos y mecanismos formalmente previstos para garantizar la democracia y que se respetan y cumplen.

**Organigrama de proceso participativo de toma de Decisiones colectivas y de Control-Orientación órganos de gestión-ejecución.**



## 6° El sindicalismo es un actor con Poder y liderazgo laboral y social determinantes

### EL PODER SINDICAL SE CONSTRUYE, FORJA Y EJERCE SOBRE LOS PILARES:

- ❖ Democracia –participación - construcción colectiva decisiones;
- ❖ Autonomía integral - real de pensamiento – decisión-acción;
- ❖ Propuestas y estrategias propias para la acción-reflexión-acción.
  - ❖ Comunicación, interna y externa, eficiente.
  - ❖ Autosuficiencia de recursos.
  - ❖ Solidaridad.
- ❖ Relación de igual con los partidos políticos afines.
  - ❖ Alianzas sociales amplias.

### Niveles REPRESENTACIÓN PODER SINDICAL

**Alto:** Tasas Sindicalización + 50%

**Medio:** Tasas sindicalización del 30% -al 50%

**Regular:** Tasas del 15% al 30%

**Bajo:** Tasas sindicalización menores al 15%

### Categorías REPRESENTATIVIDAD PODER SINDICAL

**Determinante:** Tasas cobertura NC + del 50%

**Influente:** Tasas cobertura NC del 25% al 50%

**Testimonial:**

Tasas cobertura de la NC inferiores al 25%

**Condiciones mínimas para forjar Poder Sindical predominante y Liderazgo Social preponderante en las relaciones laborales y en la sociedad:**



**La igualdad de género es un principio y un valor asumido y practicado en la organización sindical y de raza y etnia.**

## 5.- Obstáculos a la Libertad sindical en América Latina

### Convenios Fundamentales OIT

#### CONVENIO N° 87

*Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.*

“Los trabajadores y los empleadores, **sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.**

#### CONVENIO N° 98

*Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.*

“Los trabajadores deberán gozar de una **adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.**”

*En base estos Convenios y otros de OIT, todos los países miembros de la OIT, hayan o no ratificado los Convenios Números 87 y 98, están obligados a garantizar y promover:*

- *La **libre sindicalización, individual y colectiva**, de todos los trabajadores sin condicionamientos normativos, distinciones o discriminaciones.*
- *La **libertad de autorganización** de todos los colectivos de trabajadores, de forma que puedan organizarse democráticamente como mejor convenga a sus fines, es decir de la forma que libre y autónomamente determinen, sin ningún tipo de imposición, condicionamiento o injerencia, “normativa” o administrativa, etc.*
- ***Plena libertad de acción interna:** redactar estatutos; elegir y revocar a su representantes; administra sus bienes; determinar sus Programas de Acción, etc. **¡¡¡Sin injerencias de normativas, autoridades u otras oraganizaciones¡¡¡***
- ***Plena acción externa:** fundamentalmente de **Negociación Colectiva y huelga, sin restricción de contenidos o limitaciones de ámbitos, modalidad, etc.***

**Por consiguiente, el ejercicio de estos Principios y Derechos universales de la OIT es libre y corresponde, en este caso, exclusivamente a la esfera de la soberana, autónoma y democrática decisión de los trabajadores, lo que implica libertad plena para autoorganizarse, sindicalizarse y accionar, autónomamente, cómo mejor convenga a sus fines e intereses. Es decir cómo, dónde y cuándo les dé democráticamente la real gana, respetando obviamente los principios de la Democracia.**

**Teniendo en cuenta estos valores la pregunta es:**

**¿Se reconoce la plena Libertad Sindical  
en todos los países de ALC ?**

**Ejemplo: Si un grupo de trabajadores de distintos sectores decidieran constituir una central sindical X, y conforme a Estatutos concretar un sistema de organización basado en estructuras sectoriales /territoriales, con variantes de formas de organizativas en las empresas, según su tamaño, sector y número de afiliados, con reconocimiento de la afiliación directa, individual , podría obtener personería jurídica por el mero acto de constitución, sin ningún impedimento o control que no fuere el mero trámite del formalismo del registro, siendo integral y extensiva a todas las estructuras, organizaciones que la conformen, en el presente y futuro, si no fuese así, la pregunta es: ¿dónde está realmente Libertad Sindical?**

## Restricciones de la Libertad Sindical en ALC.

**Se está imponiendo tácitamente un sistema de organización sindical** a los trabajadores cuando las leyes laborales ordinarias estipulan:

1. Clases de sindicatos que pueden constituirse;
2. Grados de organización sindical;
3. Requisitos que deben cumplirse para ser autorizados los sindicatos;
4. La exigencia de mínimos de afiliados para poder constituir sindicatos, Federaciones o Confederaciones.

**Se establecen Obstáculos** a los trabajadores para que puedan ejercer el derecho de libertad de sindicalización cuando la ley:

- No reconoce la libertad de afiliación individual directa;
- Exige mínimos para poder constituir organizaciones sindicales.
- Estas dos situaciones **generan además discriminación** entre los trabajadores, por que impone formas de organización sindical según el tamaño de la empresa, producen atonía y fraccionamiento sindical y condiciona el derecho de sindicalización.

**Se instauran mecanismos de control de la acción sindical interna** de las organizaciones sindicales cuando las leyes ordinarias establecen:

- Temáticas obligatorias sobre los contenidos de los Estatutos y reglamentos sindicales;
- Características, atribuciones, plazos, quórum o contenidos de las Asambleas de los sindicatos;
- Formas, atribuciones, vigencia mandatos o número integrantes de los órganos de dirección;
- Requisitos para ser elegidos como miembros de los órganos dirección;
- Formas y procedimientos sobre la gestión financiera y el depósito de los fondos;

a

**Se restringe y controla la acción sindical** cuando:

- Las leyes ordinarias limitan la Negociación Colectiva prefigurando procesos, limitando o condicionando contenidos o vigencias o prohibiéndola determinados colectivos.
- Se coarta el derecho de huelga cuando se ponen requisitos que limitan su uso o lo prohíbe a determinados colectivos.

**Entonces, por qué la ley ordinaria ha de dictaminar la tipología de sindicatos a constituir por los trabajadores, imponiendo el modelo de sistema de organización sindical cuando es potestad soberana de los trabajadores de organizarse libre y democráticamente cómo mejor convenga a su fines sin ningún tipo de injerencia.**

**Por qué la norma ordinaria tiene que imponer “mínimos legales” o establecer controles administrativos en la constitución y conformación de la libre organización sindical, hacer distinciones de sistemas de organización, condicionar la libre libertad de sindicalización individual y colectiva o imponer modalidades de organización y sindicalización a los trabajadores con el pretexto del tamaño de la empresa, entre otros.**

**¿Por qué la ley no reconoce, protege y garantiza la afiliación individual directa a la organización sindical que decida libremente el trabajador o trabajadora con la única condición de que ha de respetar los estatutos de la organización a la que haya optado afiliarse?**

**¿Acaso el derecho de sindicalización no es un derecho humano laboral fundamental? ¿Entonces, en qué quedamos?**

## Consecuencia de los "Pisos Mínimos legales"

- ❖ Mínimos legales para poder constituir sindicatos o asociaciones en las empresas.
  - ❖ Porcentajes estimados de trabajadores ocupados que podrían organizarse en las empresas.
  - ❖ Porcentajes estimados de trabajadores que no podían organizarse en las empresas y que tendrían dificultades para hacerlo fuera de la empresa.
- (Datos del sector privado, disponibles en 2007,2008 y 2009, facilitados por OIT de las Encuestas de Hogares)

Argentina:  
Asociación.  
Mínimo 10

Posibilitados: 69%

Excluidos: 39,9%

Bolivia: Sindicato:  
Mínimo: 20

Posibilitados: %

Excluidos: %

Brasil: Mínimo = 1/3 categoría

Posibilitados: %

Excluidos: %

Chile:  
Sindicato:  
Mínimo 8. Si representa el 50%  
trabajadores o más, e pendiendo  
del total en la empresa según  
escala

Posibilitados: 80,6%

Excluidos: 19,4%

Colombia:  
Sindicato:  
Mínimo 25.

Posibilitados: 40,8%

Excluidos: 59,2%

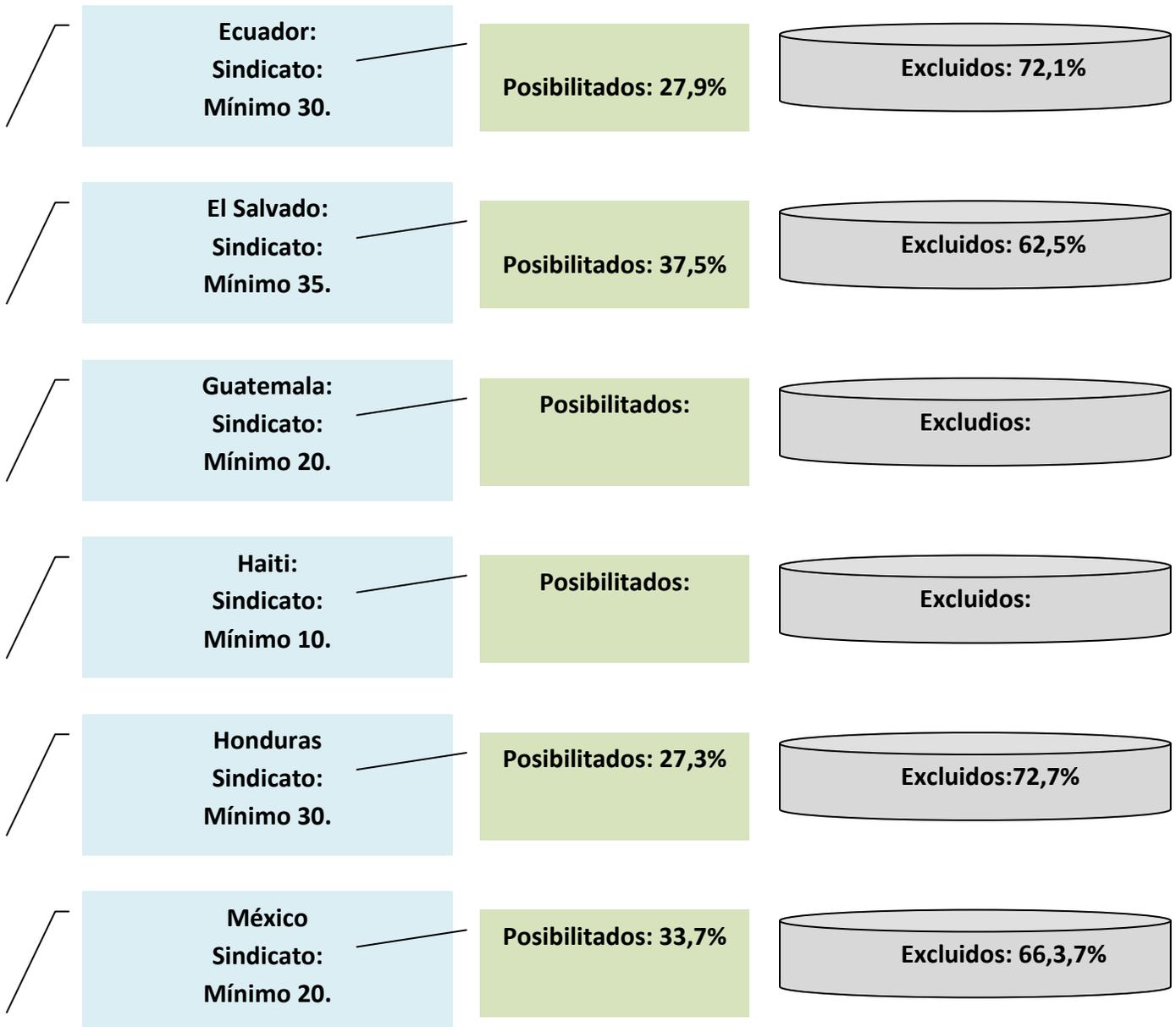
Costa Rica:  
Sindicato:  
Mínimo 12.

Posibilitados: 59,7%

Excluidos: 40,3,2%

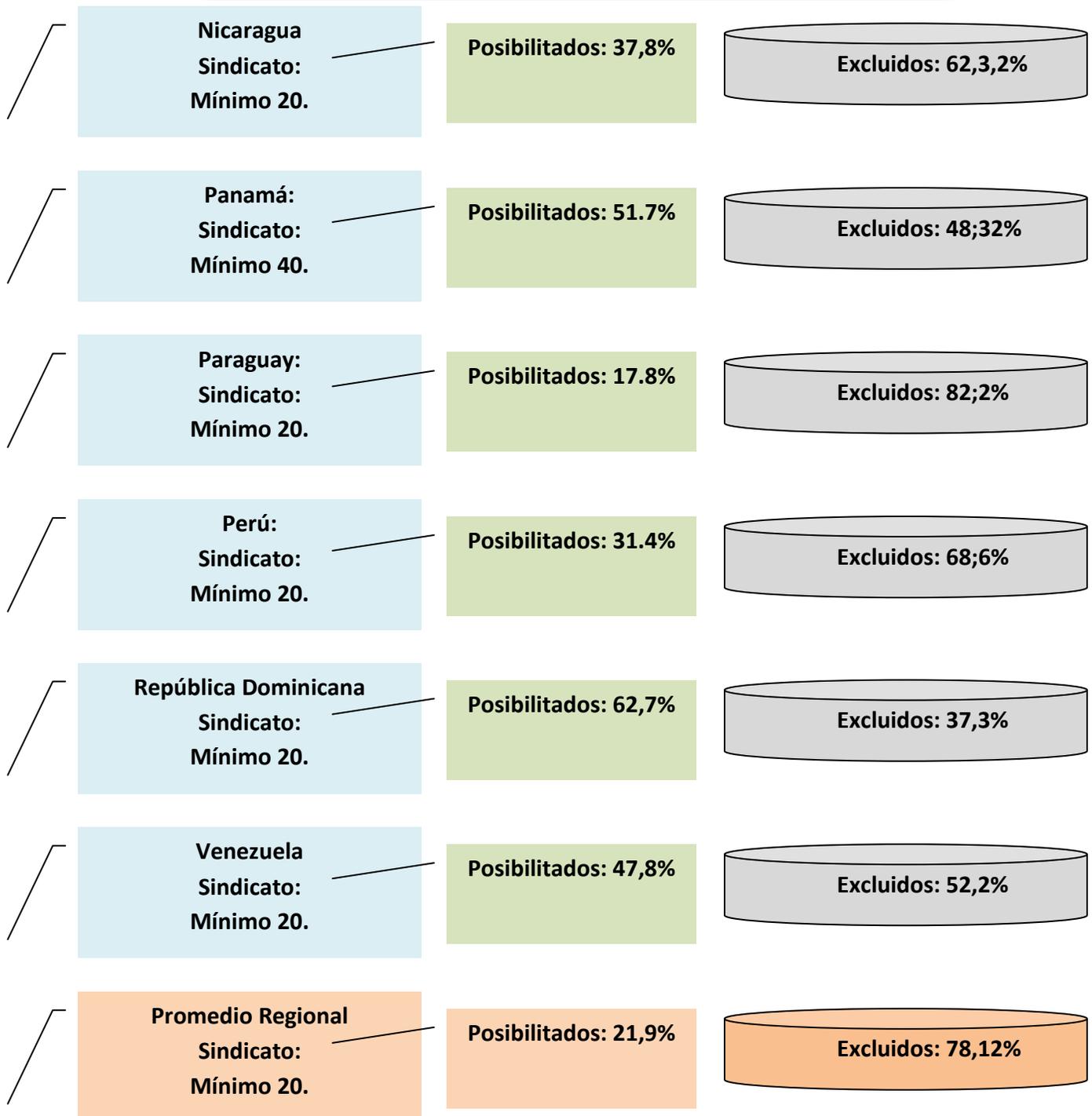
## Consecuencia de los “Pisos Mínimos legales”

- ❖ Mínimos legales para poder constituir sindicatos o asociaciones en las empresas.
  - ❖ Porcentajes estimados de trabajadores ocupados que podrían organizarse en las empresas.
  - ❖ Porcentajes estimados de trabajadores que no podían organizar en las empresas y que tendrían dificultades para hacerlo fuera de la empresa.
- (Datos del sector privado, disponibles en 2007,2008 y 2009, facilitados por OIT de las Encuestas de Hogares)



## Consecuencia de los “Pisos Mínimos legales”

- ❖ Mínimos legales para poder constituir sindicatos o asociaciones en las empresas.
  - ❖ Porcentajes estimados de trabajadores ocupados que podrían organizarse en las empresas.
  - ❖ Porcentajes estimados de trabajadores que no podían organizar en las empresas y que tendrían dificultades para hacerlo fuera de las empresas.
- (Datos del sector privado, disponibles en 2007,2008 y 2009, facilitados por OIT de las Encuestas de Hogares)



## Esbozo de posibles alternativas a las Restricciones de la Libertad Sindical.

**Todas las Constituciones de todos los países reconocen el derecho de sindicalización de TODOS LOS TRABAJADORES, en coherencia con los Convenios de OIT, y de Negociación Colectiva, con excepciones en ciertos países que exceptúan a algún sector.**

Que se cumplan a cabalidad, plenamente, los preceptos constitucionales y los principios y derechos consagrados en los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, de forma que ninguna ley ordinaria disminuya el alcance universal de estos derechos humanos laborales fundamentales.

Todos los trabajadores, por cuenta ajena o propia, del sector privado o público, trabajen en la economía formal o informal o estén desempleados o jubilados deben poder constituir libremente las clases de organizaciones sindicales que les parezca y de la forma que consideren más conveniente a sus intereses, sin tener que pedir permisos previos o autorizaciones posteriores, ni sufrir control alguno.

Todos los trabajadores tienen el derecho de organizarse libremente creando el tipo de organización sindical que les parezca, que estimen pertinente, según consideren que les es más conveniente para la mejor defensa y promoción de sus intereses, sea en el ámbito de las empresas, los sectores o territorios, sin que la ley les señale y menos aún les imponga formas de organización determinadas o establezca obligaciones de dar explicaciones, informaciones o cuentas al Estado o a las empresarios .

Ninguna organización sindical necesita para existir y accionar legítimamente de autorización alguna, anterior o posterior. Toda organización sindical constituida por trabajadores podrá registrarse mediante mero trámite administrativo, con la sola presentación de solicitud de registro y entrega de copias del Acta de constitución y de los Estatutos aprobados. El registro de una organización de grado superior exime del registro a las organizaciones que la conforman de grados menores ya constituidas o que se puedan constituir.

La personería jurídica de las organizaciones sindicales es inherente, innata, al derecho y acto de constitución y no debe estar sometida o condicionada a ningún tipo de requisito, autorización o control del Estado.

Toda organización creada por una organización de grado superior no necesita ser registrada y la personería jurídica la adquiere ipso facto de la organización superior que la ha creado y de la que forma parte.

Ninguna organización puede ser controlada, intervenida y menos aún disuelta por instituciones gubernamentales.

Ninguna organización sindical puede ser obligada a facilitar cualquier tipo de información sobre sus afiliados o actividades que no desee, incluidas las instituciones gubernamentales o a los empresarios.

Solo Jueces y Magistrados tendrán facultades para exigir de las organizaciones sindicales rectificaciones y únicamente en el supuesto de que estén vulnerando principios democráticos y derechos humanos, previo proceso judicial. Lo contrario es socavar los principios de autonomía y de no injerencia

Todos los trabajadores tienen el derecho individual y colectivo de afiliarse, individualmente o colectivamente a la organización que libremente decidan sin ningún tipo de condicionamiento o impedimento y con el solo compromiso de respetar los Estatutos y Reglamentos sindicales vigentes, siempre y cuando sean democráticos.

Todos los trabajadores sindicalizados, organizados, tienen el derecho a la plena libertad para decidir el libre funcionamiento y la acción interna de sus organizaciones, sobre el organigrama, la gestión y la administración, las fuentes de financiación, los procesos electorales y de toma de decisiones, entre otras, sin controles, exigencias o condicionamientos externos.

Todos los trabajadores tienen derecho a acceder al libre ejercicio del derecho de la Negociación Colectiva, trabajen en empresas pequeñas, medianas o grandes, sea en el sector privado o público, bien en los ámbitos de las empresas o de los sectores / territorios o en ambos, de forma articulada.

La Negociación Colectiva es el mecanismo para poder mejorar las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y posibilitar el desarrollo de un país.

La Negociación Colectiva es uno de los instrumentos necesarios para concretar la redistribución entre el factor trabajo (los trabajadores) y el factor el capital (los accionistas), de la riqueza producida en el país.

Todos los trabajadores para poder defender eficazmente sus derechos humanos laborales fundamentales de libertad de constitución, organización, sindicalización, individual y colectiva, de libre funcionamiento interno y libre programación, y de acceso a la negociación colectiva, deben de tener reconocido necesariamente el derecho de huelga sin restricciones.

El fuero sindical debe ser extensivo a todos los afiliados, constituyentes y posteriores, y dirigentes. Con constancia extendida por la propia organización sindical será suficiente para demostrar la condición de aforado.

## 6. Concepto de autorreforma sindical.



Según Andrea Lassandari, de la Universidad de Bologna “el debilitamiento de los sindicatos en todo el mundo responde a las dificultades de adaptarse a los nuevos tipos de empleo que han surgido en la externalización o subcontratación, lo que plantea el desafío de efectividad en el rol sindical”.

Y añade “un Estado con sindicatos débiles, con el andar del tiempo, puede perder el carácter de la democracia y esto afecta a países con gran tradición democrática, como Estados Unidos y Gran Bretaña, que tienen a sus sindicatos bastante debilitados”.

A su juicio, “la importancia del poder sindical en la democracia es realizar la autonomía colectiva, “siendo un contrapoder colectivo en la empresa, lo que es fundamental para resguardar los derechos ciudadanos que también están en el trabajo”.

“Se produce una cierta esquizofrenia, si el trabajador, que también es ciudadano, no tiene derechos en su lugar de trabajo, cuando el Estado le garantiza derechos. A la larga, esto pone en juego la democracia formal; está la necesidad de ser ciudadanos fuera y dentro del lugar de trabajo”, precisó.

Lassandari planteó que el contrapoder sindical en la empresa también tiene efectos positivos en la distribución del ingreso, a partir de los mayores salarios que piden los trabajadores, los que son clave para el mantenimiento del consumo en la economía.

¿En qué medida se plantea al sindicalismo la necesidad de autorreformular el sistema de organización sindical tradicional debido a la pérdida global de poder del factor trabajo frente al incremento del predominio del poder del factor capital?

¿Hasta qué punto se considera necesario y urgente modificar las tradicionales formas organizativas sindicales para poder afrontar con éxito las exitosas doctrinas y estrategias empresariales basadas en la ideología neoliberal?

¿Hasta qué punto se estima necesario y urgente innovar el sistema de *organización* tradicional para abordar más eficazmente la defensa de los intereses de los trabajadores ante los desafíos de las nuevas formas de trabajo, composición de los sistemas de relaciones de empleo y la aplicación y extensión de las nuevas tecnologías?

## 6.1 La autorreforma según la CSA.

La creación de la CSI en el 2007 es un eslabón histórico de innovación del sindicalismo mundial, seguido con la constitución de la CSA en las Américas y sus homologas de la CSI en todos los continentes.

Las fusiones mundiales y regionales de Federaciones de Industria en los últimos años y en proceso indican a su vez que el sindicalismo se está autorreformado en la búsqueda de un mayor fortalecimiento organizativo en un intento por recuperar espacios de poder en las relaciones de empleo y en la sociedad.

En los ámbitos nacionales la mayoría de las organizaciones sindicales de los países de América Latina han diseñado y están desarrollando, con mayor o menor intensidad y acierto, programas – procesos de autorreforma que tienen como referencia común las resoluciones congresuales de la CSA y las estrategias elaboradas por el Grupo de Trabajo de Autorreforma (GTAS) de la CSA.

**En principio, se trata de autorreformular aquellos modelos sindicales basados en el sindicato de empresa que impuestos por las normativas legales ordinarias son en la actualidad una rémora, un obstáculo, al crecimiento y pleno desarrollo del sindicalismo libre y autónomo.**

Está demostrado que los sistemas de organización sindical basado exclusivamente en las estructuras de los sindicatos de empresa producen endemia sindical por asfixia, atonía, fraccionamiento, dispersión, "sindicatos islas", es decir subdesarrollo sindical crónico, con tasa de sindicalización inferiores al 10% y tasa de cobertura de la Negociación colectiva aún menores.

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

La Autoreforma es un desafío complejo, un concepto en proceso de construcción, en continua revisión y validación

En el 2009, el Grupo de Trabajo de Autorreforma Sindical (GTAS) de la CSA, definió, de forma previsional, 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.***

## 6.2 Resoluciones Congresuales de la CSA sobre Autorreforma.

En el primer Congreso fundacional, (marzo de 2008) se aprobaron los siguientes mandatos:



En el II Congreso (2012) la Resolución “La estrategia de la CSA (2012-2016) sobre desarrollo sustentable, trabajo decente y democracia: construyendo una nueva sociedad, incluye un apartado sobre la autorreforma sindical:

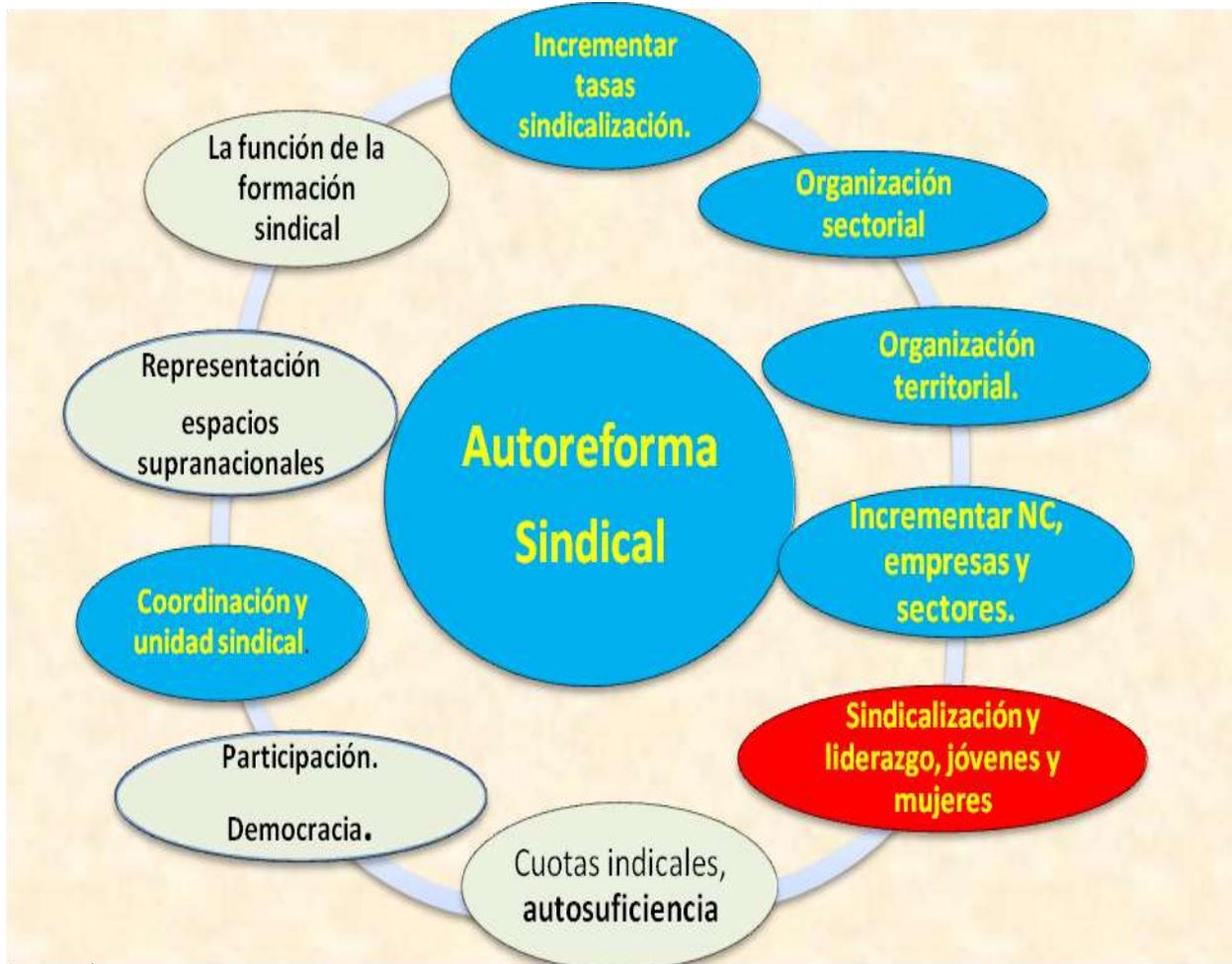
*“Es fundamental que el movimiento sindical y la dirigencia avancen en perfeccionar el funcionamiento de los propios sindicatos, por medio de la ampliación y fortalecimiento de la representación de todos y todas.*”

En la Resolución número 3 se concretan tres objetivos estratégicos de autorreforma:



### 6.3 Los ejes estratégicos de la autorreforma sindical.

Con la creación del **Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS)** por la CSA se constituyó un núcleo regional de trabajo, habiéndose determinado los ejes estratégicos:

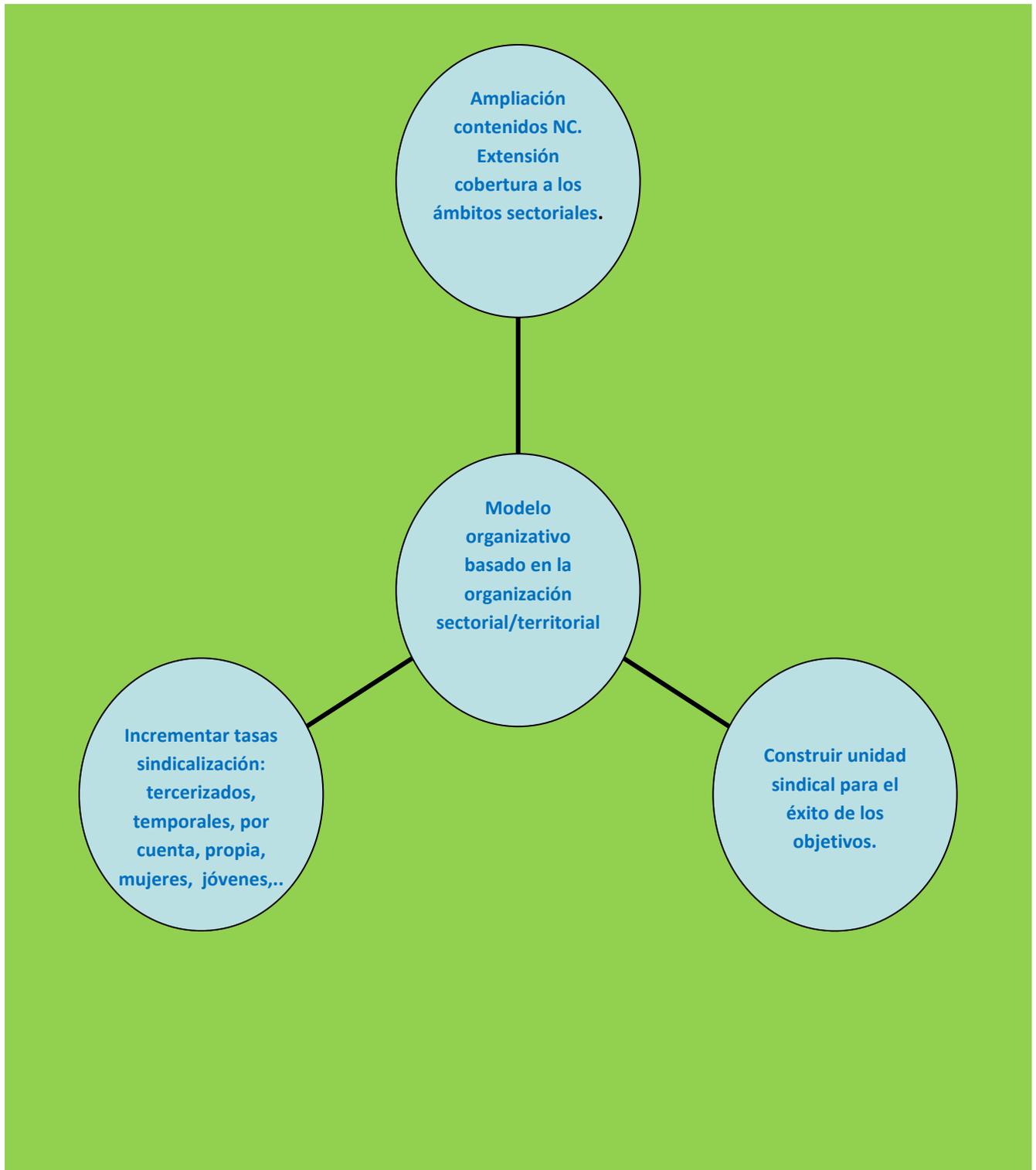


## 6.4 Las seis Líneas de acción de los 10 ejes de acción estratégica:

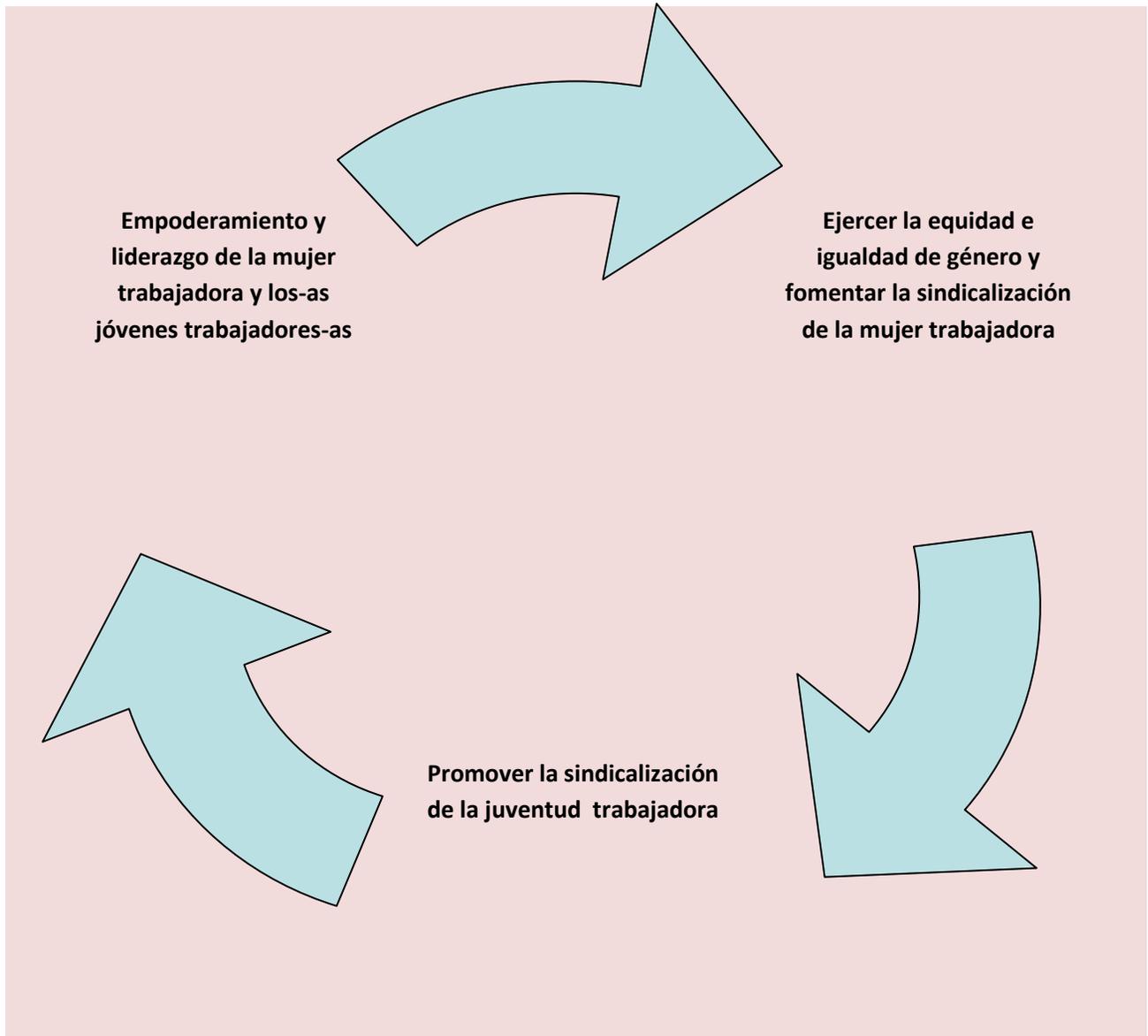
EJES Coherencia Interna.	Correspondencia externa.	Correspondencia externa.
1. Organización y estructuras	1.1. Sistema de organización basado en: a) Áreas – estructuras sectoriales; b) Áreas – estructuras territoriales; c) Áreas – estructuras funcionales; d) Áreas – estructuras en la empresa nacional o transnacional (Comité, Sección, Delegación)	1.2. Autonomía Sindical 1.3. Formas de organización como mejor convenga a los intereses de los trabajadores, sin injerencias externas.
2. Organización y Funcionamiento interno (Acción interna)	2.1. Sistema de organización basado en: a) Democracia, transparencia y comunicación interna; b. Autofinanciamiento; c. Prestación de servicios; d. Capacitación y Formación. e. Pensamiento Estratégico propio.	2.2. Comunicación sindical con la Sociedad. 2.3 Autonomía sindical 2.4. Sin injerencias externas.
3. Acción Sindical	3.1. Sistema de organización basado en: a) Decisiones basadas en el sindicalismo socio – político; b) Capacidad de elaborar propuestas sindicales. b) Capacidad de coordinación y articulación de la propuesta y la acción sindical. d) Capacidad de reflexión-acción-reflexión.	3.2 Sindicalismo mejora las condiciones de empleo de los trabajadores ciudadanos. 3.3 Sindicalismo mejora las condiciones de vida de los ciudadanos trabajadores (Educación, Seguridad Social, Transportes). 3. 4. Sindicalismo Ciudadano/Comunitario 3.5 Promoción Economía Social.
4. Representación	3.1. Sistema de organización basado en: a) Sindicalización de Todos los trabajadores que lo deseen, sin exclusiones, preferentemente de: - Mujeres trabajadoras - Jóvenes trabajadores -Tercerizados y temporales -Migrantes trabajadores -Desempleados - Tercera Edad	3.2. Todos los trabajadores sin exclusiones, pueden sindicalizarse sin exclusiones ni diferencias, prioritariamente de los Colectivos menos sindicalizados.
5. Negociación	5. 1. Coordinación y articulación procesos Negociación Colectiva desde los ámbitos sectoriales	5.2. Negociación colectiva (a nivel de empresa y sector, (Trabajadores dependientes). 5.3. Otras negociaciones (con las Administraciones Públicas, Sobre el trabajo autónomo)
6. Unidad y coordinación sindical/Alianzas	6.1 Aprobación de las políticas de unidad y de Alianzas	1. Unidad y coordinación sindical nacional y subregional 3. Relación con las Federaciones Sindicales Internacionales

## 6.5 Las Prioridades estratégicas.

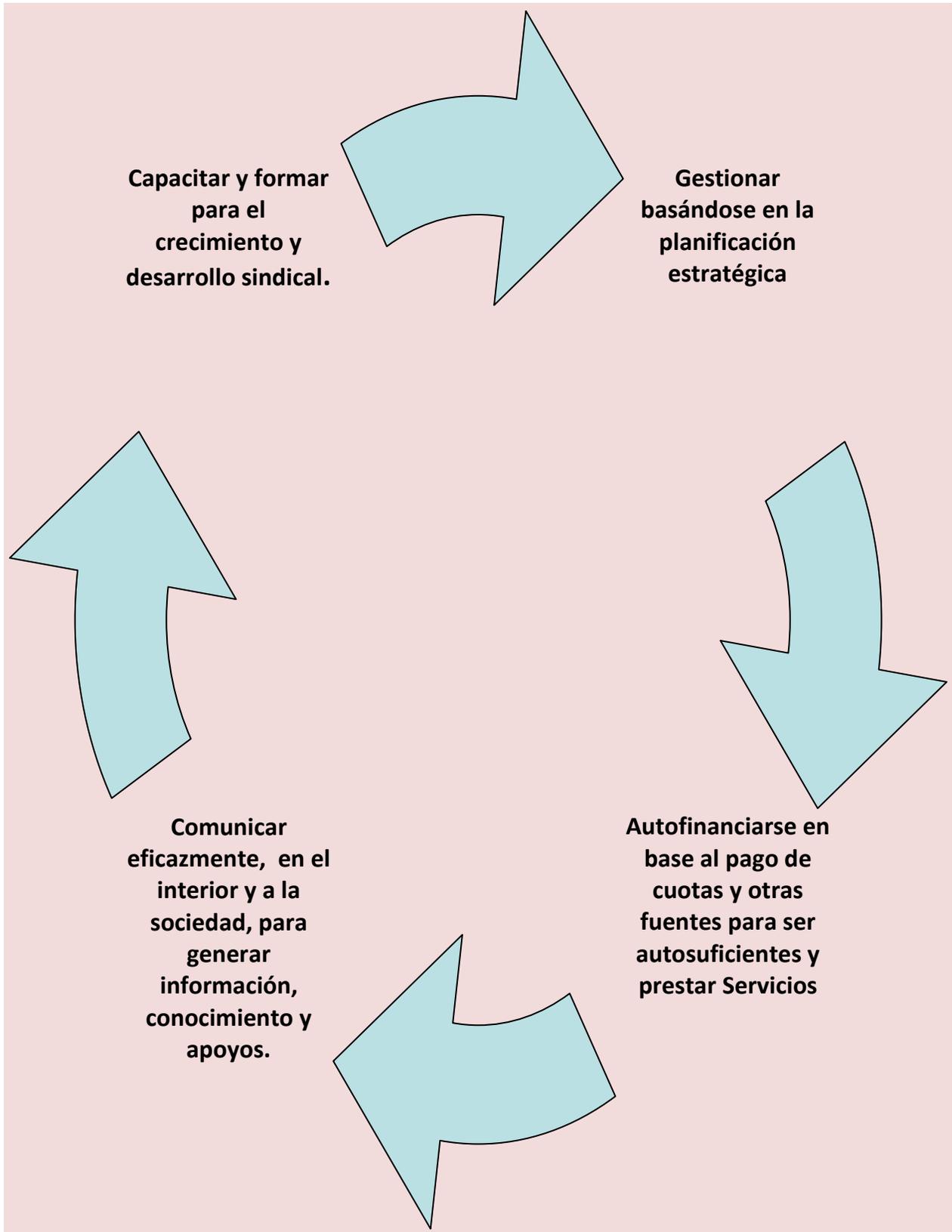
De los ejes descritos, se seleccionaron cuatro como prioridad estratégica:



**A estas prioridades estratégicas se suman los siguientes objetivos estratégicos transversales:**



Los procesos de autorreforma deberán también basarse en los siguientes objetivos logísticos:



7.

8.

9.

10.

### 11. Consideraciones procesos autorreforma en América Latina.

Varias organizaciones sindicales nacionales y Federaciones Sindicales Internacionales, junto con la CSA, están intentando auto innovar la organización y la acción sindical preocupadas por el debilitamiento sindical, acrecentado en las últimas décadas con los cambios producidos en los procedimientos del trabajo y la nueva hechura de los sistemas de relaciones de empleo.

Solo en el marco del Proyecto FSA/ACTRAV/OIT, desde octubre de 2001 a abril de 2013, se apoyaron a veintidós iniciativas – programas –procesos de autorreforma en siete países de América Latina.

Algunos ejemplos:

Países	Organizaciones	Énfasis autorreformador
Chile	CUT	Articulación sectores: <i>Bancario y servicios financieros; comercio y retail; informal; y salud pública y privada.</i>
	CAa	Sindicalización Mujeres y Jóvenes. Extensión estructuras sectoriales/territoriales. Promoción nuevo marco Jurídico de la NC.
Colombia	CUT	Aglutinación de 600 sindicatos en 17 sindicatos nacionales sectoriales.
	CGT	Afiliación directa y organización de todos los trabajadores sin distinciones, incluidos los trabajadores en la economía informal. Sectorial Hostelería y Gastronomía (HOCAR)
	CTC	Estructuras territoriales- CTCs regionales. Estructuras sectoriales: Agrario; Alimentos; Trabajo; Economía Informal.
Guatemala	CUSG	Diagnóstico sobre el sistema de organización (organigrama, estructuras, funcionamiento y acción sindical), para diseño programa-proceso autorreforma Sindicalización mujeres y jóvenes.
	FNL	Sindicalización de mujeres y jóvenes. Modificaciones del Código de Trabajo. Propuestas de modelo económico y social alternativo.

<b>Países</b>	<b>Organizaciones</b>	<b>Énfasis autorreformador</b>
<b>Honduras</b>	CUT	Proceso de fortalecimiento y actualización de la CUT, con cambios del sistema de organización: organigrama, estructuras, funcionamiento democrático y acción sindical.
	CTH	Desarrollar las estructuras sectoriales. Incrementar la afiliación sindical a la CTH, principalmente de mujeres trabajadores y jóvenes trabajadores
	CGT	Aglutinación y articulación de las organizaciones en ámbitos sectoriales.
<b>Nicaragua</b>	FNT	Desarrollo organizaciones sectoriales.
	CST	Capacitación de Procuradores en Gestión Sindical, con enfoque de género.
<b>Paraguay</b>	CUT-A	Incremento y ampliación sindicalización
	CNT	Articulación sectorial y autofinanciación.
<b>Perú</b>	CGTP	Áreas funcionales. Articulación sectorial
	CATP	Ampliación afiliación. Feminización CATP.
<b>República Dominicana</b>	CASC	Organización trabajadores economía informal. Prestación Servicios
	CNUS-CNUS	Fortalecimiento de las estructuras sectoriales.
	CTMD	Organización trabajadores sector comercio
<b>Venezuela</b>	CTV	Reforzamiento estructuras sectoriales

**Digno de mención, las conocidas fusiones sectoriales internacionales y los Acuerdos Globales marco en empresas multinacionales, pendientes de concreción en los países.**

## 12.Desafíos de la autorreforma.

A modo de resumen de lo hasta expuesto sobre los sistemas de organización basado solo en sindicatos de empresa y las resistencias al cambio.

La hipótesis es que los sistemas de organización sindical basados solo en sindicatos de empresa, especialmente cuando son impuestos por normativas, son restrictivos de la plena libertad sindical porque:

Producen bajas tasas de sindicalización al obstaculizar la afiliación sindical de todos y todos-as los-las trabajadores-as que lo deseen.

Generan bajas tasas de cobertura de la Negociación Colectiva al imposibilitar la extensión de la cobertura de negociación colectiva. y la ampliación de contenidos.

Limitan la organización y la acción sindical en los ámbitos sectoriales./ territoriales,

Originan atonía, dispersión, fraccionamiento y “organizaciones islas”, es decir anemia sindical crónica.

Amputan el sindicalismo socio – político al sustentarse en tasas insuficientes de sindicalización y nivel de organización sindical débil.

En síntesis, ocasionan: dependencia; injerencia; poder sindical residual; es decir: subdesarrollo sindical.

Según el trabajo del GTAS, para lograr cambios efectivos y perdurables, los individuos, organizaciones, instituciones y Estados se enfrentan, entre otros, con tres grandes obstáculos:

En primer lugar, los integrantes de una organización, no suelen estar dispuestos (o no pueden) modificar las conductas o cultura arraigada desde mucho tiempo atrás.

En segundo lugar, 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).

**Barreras potenciales más comunes, internas y externas, a los cambios, la innovación y la autorreforma sindical.**

**INTERNAS - ENDÓGENAS**

**Desinformación, desconocimiento, infravaloración y vacíos de propuestas y respuestas por parte de los dirigentes sindicales sobre:**

**Las consecuencias en la representación (tasas de sindicalización) y la representatividad (tasas de cobertura de la Negociación colectiva) de las formas de organización, del tipo del sistema de organización.**

**Los impactos en el sindicalismo de los cambios habidos en las formas de organización del trabajo, las estructuras de las empresas y la composición de los mercados de trabajo.**

**La importancia y relevancia de fortalecer la participación y la Democracia en las toma de decisiones.**

**La importancia de la comunicación, interna y externa.**

**La relevancia de la autonomía sindical basada en la capacidad de la generación de pensamiento propio y la autosuficiencia de recursos, principalmente de las cuotas.**

**El Conformismo sobre el estatus quo del sistema de relaciones de empleo asumiendo de facto una situación de debilidad e inferioridad ante los otros actores de las relaciones laborales.**

**Sumisión a las normativas laborales que imponen un modelo de organización sindical, interfieren y controlan el funcionamiento interno de las organizaciones y tutelan limitando y restringiendo el ejercicio de la acción sindical externa: la Negociación Colectiva y Huelga.**

**Miedo a los cambios por riesgos hipotéticos a posibles reingenierías internas del poder y de hipotéticas variantes de protección del fuero sindical.**

**Insensibilidad con el principio de igualdad y enfoque de género y juventud.**

**Una organización sindical estática, con dirigentes sindicales "estatuas", que no hacen nada por incrementar la sindicalización y extender la cobertura de la Negociación colectiva y cobrar cotizaciones estará abocada a desaparecer mientras no se dé un cambio de actitudes.**

## EXTERNAS- EXÓGENAS

**Sistemas normativos que imponen modelos de organización sindical, interfieren, restringen o prohíben el derecho de organización y sindicalización, controlan, supervisan el funcionamiento interno de las organizaciones sindicales y tutelan limitando, restringiendo o prohibiendo el ejercicio de la acción sindical externa: la Negociación Colectiva y Huelga.**

**Prácticas sindicales impunes: despidos y otro tipo de discriminaciones y represalias contra dirigentes sindicales, afiliados, promotores de organización y sindicalización de los trabajadores o simplemente por reclamar derechos o denunciar injusticias.**

**Medios de comunicación de masas que desprestigian sistemáticamente la labor sindical.**

**Miedo de los trabajadores a la organización y la sindicalización por temor a ser discriminados o represaliados.**

**Indiferencia y apatía de los Estados que no cumplen con sus responsabilidades de promover y garantizar eficazmente el respeto y cumplimiento de los derechos humanos laborales fundamentales.**

**Un sistema democrático con organizaciones sindicales débiles corre graves riesgos de convertirse en una dictadura, en la dictadura de los intereses de los dueños del capital.**

### 13. Elementos claves e indicadores de los procesos.

#### 13.1 Elementos claves de los procesos.

- ❖ **Viabilidad y sostenibilidad:** Para que un proceso de autorreforma sea viable y sostenible, la central tiene que disponer de unos mínimos niveles de representación y representatividad a partir de los cuales sea posible crecer, no puede hacerse con un mero cascarón vacío que no tiene registro de afiliados, cotizantes, estrategias ni deseo real de crecer.
- ❖ **Conocimiento:** Cualquier proceso de autorreforma ha de surgir de un diagnóstico previo que aporte información y conocimiento a la organización del impacto en el sindicalismo de los cambios en el sistema de relaciones de empleo del país como consecuencia de la revolución científica y tecnológica y de la aplicación de las políticas neoliberales.
- ❖ **Convicción:** Todo proceso de innovación y cambio ha de partir de ideas claras del qué se quiere cambiar, el por qué, para qué, cómo, cuándo, en cuánto tiempo, con qué recursos y quienes los van a ejecutar.
- ❖ **Decisión democrática:** Todo proceso ha de basarse en la voluntad de cambio expresada por la mayoría de los afiliados y de los dirigentes claves, nacionales y de las organizaciones de primer y segundo nivel.
- ❖ **Liderazgo constructivo:** Cualquier proceso de autorreforma ha de ser liderado por la dirigencia nacional de la central y las dirigencias de las estructuras de primer y segundo grado.
- ❖ **Objetivos pertinentes:** En todo proceso de autorreforma han de considerarse los objetivos señalados por la CSA como referencia regional en ALC.
- ❖ **Programación y gestión solventes:** Todo proceso ha de concebirse, programarse, ejecutarse y evaluarse con la implicación de la mayoría de la organización.
- ❖ **Persistencia:** Cualquier proceso necesita de tres a cuatro años como mínimo para conseguir resultados de cambios significativos.
- ❖ **Participación:** El desarrollo del proceso, desde su concepción ha de ser fruto de la más amplia participación y consenso posibles y aportes del conjunto de afiliados. El éxito dependerá del apoyo del conjunto de afiliados.
- ❖ **Poder sindical.** Al final del proceso los resultados han de ser claros: incremento positivo de la sindicalización y de la cobertura de la negociación colectiva, la consolidación de estructuras sectoriales/territoriales y del enfoque de género y juventud e innovación de la gestión sindical, como mínimo.

---

### 9.3 Indicadores para el diseño, gestión y evaluación de un proceso de autorreforma:

1.- Si está claro el por qué, el qué, el para qué y el cómo del proceso de autorreforma sindical.
2.- Si hay estrategias de innovación y fortalecimiento de las estructuras sectoriales y territoriales.
3. - Si existen y ejecuten estrategias para el incremento constante de la afiliación, de los colectivos como los tercerizados, temporales, de la mediana y pequeña empresa, cuentapropistas, mujeres y jóvenes.
4.- Si hay estrategias definidas de igualdad de género y empoderamiento del liderazgo sindical de las mujeres trabajadoras y los y las jóvenes.
4.- Si existen y ejecutan estrategias para la ampliación de los contenidos de la NC y la extensión sectorial, con enfoque de género.
5.- Si hay estrategias para reforzar la unidad sindical y alianzas entorno a estos objetivos.
6.- Si hay estrategias de innovación de la gestión sindical, basada en la planificación estratégica.
7.-. Si hay estrategias y resultados en la mejora de la comunicación interna y externa, con la sociedad.
8. Si hay estrategias y avances en la profundización de la Democracia sindical, en la construcción colectiva de las decisiones, su ejecución y evaluación.
8. Si todos los dirigentes sindicales están decididos y participan en la dirección del proceso.
9.- Si hay un trabajo planificado y consensuado para afrontar democráticamente los temores, dudas, resistencias a los cambios y un hipotético reequilibrio de poder interno.
10. Si se pagan las cuotas sindicales y hay en ejecución estrategias de autofinanciación.

## ANEXOS

### Clases de sindicatos autorizados y requisitos para su constitución.

Países	Clase Sindicatos Autorizados. Constitución sin autorización previa		Requisitos / Definiciones
Argentina	<u>Asociaciones sindicales y Delgados:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ De oficio</li> <li>➤ Profesión o Categoría.</li> <li>➤ Empresa</li> <li>➤ Delegado empresa o establecimiento</li> </ul>	(Solo se le reconoce "personería gremial" a una asociación en su respectivo ámbito territorial y personal a efectos de negociación colectiva)	<u>Asociaciones</u> constituidas por trabajadores de una misma actividad o actividades afines. De <u>oficio, profesión o categoría</u> , aunque se desempeñen en actividades distintas. <u>Empresa</u> , prestan servicios en la misma empresa. <u>Delegados</u> , ejerce la representación sindical ante el empleador, las autoridades laborales y la asociación a la que pertenece.
	Formas: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sindicatos o Uniones.</li> <li>➤ Federaciones.</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	(Ídem, en cuanto a "personería gremial")	<u>Federaciones</u> , agrupan asociaciones de primer grado Sindicatos y/o uniones. <u>Confederaciones</u> , agrupan sindicatos, uniones y Federaciones.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gremiales o profesionales.</li> <li>➤ Mixtos o industriales de empresa/as</li> <li>➤ Federaciones.</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>		Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los de una misma empresa, profesión u oficio, o de empresas, profesiones u oficios similares o conexos. Los sindicatos podrán constituir federaciones o confederaciones en beneficio de sus intereses comunes. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Categoría Económica.</li> <li>➤ Categoría Profesional</li> <li>➤ Categorías profesional diferenciada.</li> </ul>	<u>Solo 1<sup>a</sup> organización por ámbito:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Distrital</li> <li>✓ Municipal</li> <li>✓ Intermunicipal.</li> <li>✓ Estatal o interestatal.</li> </ul>	Los límites de identidad, semejanza o conocimientos determinan las dimensiones de las categorías, según "Encuadramiento Sindical" La base territorial de cada sindicato la determinará el Ministerio de Trabajo. Los sindicatos nacionales han de ser aprobados previamente por el Ministerio de Trabajo. Los sindicatos pueden crear Delegaciones o Seccionales territoriales.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nacional*</li> <li>✓ Delegaciones o Secciones</li> </ul>	Las federaciones y confederaciones constituyen asociaciones sindicales de segundo grado. La creación de las Federaciones es facultad de los sindicatos y se hará en los ámbitos de los estados. El Ministerio de Trabajo puede autorizar su creación a nivel nacional. Las Confederaciones serán creadas por Federaciones.

<sup>1</sup> Art.8.II.- Constitución. "Está prohibida la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de una categoría profesional o económica, en la misma base territorial, la cual será definida por los trabajadores interesados, no pudiendo ser inferior al área municipal.

Países	Clase Sindicatos Autorizados Constitución sin autorización previa		Requisitos / Definiciones
Chile	<u>Clases sindicato y Delegados:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Empresa</li> <li>➤ Interempresa</li> <li>➤ De trabajadores independientes</li> <li>➤ De eventuales o transitorios</li> <li>➤ Delegados personal</li> </ul>		<b>Empresa:</b> trabajadores de una misma empresa; <b>Interempresa:</b> trabajadores de dos o más empleadores distintos; <b>De trabajadores independientes:</b> trabajadores que no dependen de empleador alguno. <b>De trabajadores eventuales o transitorios:</b> por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. <b>Delgados del personal en las empresas:</b> donde se posible constituir más de un sindicato, se podrá elegir un delgado de personal entre quienes no esté afiliados si cuentan con el apoyo exigido.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Federación</li> <li>➤ Confederación</li> <li>➤ Centrales sindicales</li> </ul>		<b>Federación,</b> formada por sindicatos, tres o más. <b>Confederación,</b> formada por federaciones, cinco o más o 20 o más sindicatos. La unión de 20 sindicatos podrá dar lugar indistintamente a una federación o una confederación- <b>Central Sindical,</b> constituida indistintamente por confederaciones, federaciones, sindicatos, asociaciones gremiales,...
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ De empresa,</li> <li>➤ De industria o por rama de actividad económica</li> <li>➤ Gremiales</li> <li>➤ De oficios varios</li> </ul>	(Representación sindical: En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base....)	<b>Empresa,</b> por trabajadores varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; <b>Industria o por rama de actividad económica,</b> por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica; <b>Gremiales,</b> oor trabajadores misma profesión, oficio o especialidad; <b>Oficios varios,</b> formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Federación</li> <li>➤ Confederación</li> </ul>		
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gremiales</li> <li>➤ De Empresa</li> <li>➤ Industriales</li> <li>➤ Mixtos o de Oficios Varios.</li> <li>➤ Federación</li> <li>➤ Confederación</li> </ul>		<b>Gremiales:</b> de una misma profesión, oficio o especialidad; <b>De Empresa:</b> de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa; <b>Industriales:</b> de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase; y <b>Mixtos o de Oficios Varios:</b> trabajadores en actividades diversas o inconexas, solo cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal.
Cuba			
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ profesional o Sindicato</li> <li>➤</li> <li>➤ es</li> <li>➤ Empresa</li> </ul>	Asociación  Federaciones, Confederacion  Comités de	Los trabajadores..., <b>tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos</b> que estimen conveniente... Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en <b>federaciones, confederaciones</b> o cualesquiera otras agrupaciones sindicales,... En toda empresa que cuente con 30 trabajadores o más podrá organizarse un <b>Comité de Empresa.</b>

Países	Clase Sindicatos Autorizados Constitución sin autorización previa	Requisitos / Definiciones
<b>El Salvador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sindicato de Gremio,</li> <li>➤ Sindicato de Empresa,</li> <li>➤ Sindicato de Industria,</li> <li>➤ Sindicato de Empresas varias,</li> <li>➤ Sindicato de Trabajadores Independientes.</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><b>Sindicato de Gremio</b>, trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.</p> <p><b>Sindicato de Empresa</b>, trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.</p> <p><b>Sindicato de Industria</b>, formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.</p> <p><b>Sindicato de Empresas varias</b>, trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.</p> <p><b>Sindicato de Trabajadores Independientes</b>, trabajadores por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.</p>
<b>Guatemala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gremiales</li> <li>➤ Empresa</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><b>Gremiales</b>, trabajadores de una misma profesión u oficio.</p> <p><b>Empresa</b>, trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o más empresas iguales.</p> <p>Las <b>Federaciones</b> y las <b>Confederaciones</b> pueden ser de carácter <u>nacional, regional</u> o por <u>ramas de la producción</u>.</p>
<b>Haití</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Profesionales</li> <li>➤ Empresa</li> <li>➤ Industria</li> <li>➤ Sindicatos mixtos o de empleos diversos<sup>2</sup>.</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><b>Profesionales</b>, trabajadores que ejercen una misma profesión o tiene una misma especialidad.</p> <p><b>Empresa</b>, trabajadores de profesiones, especialidades o oficios diferentes en una misma empresa.</p> <p><b>Industria</b>, trabajadores de profesiones, especialidades o oficios diferentes en varias empresas la misma naturaleza.</p> <p><b>Sindicatos mixtos o de empleos diversos</b>, trabajadores de profesiones y en actividades diferentes sin conexión.</p>
<b>Honduras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Empresa o de base ( <u>Solo se reconoce 1</u> por empresa, institución o establecimiento)</li> <li>➤ Industria.</li> <li>➤ Gremiales.</li> <li>➤ Oficios varios<sup>3</sup>.</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><b>Empresa o de base</b>, por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.</p> <p><b>Industria</b>, por trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.</p> <p><b>Gremiales</b>, por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; y,</p> <p><b>Oficios varios</b>, por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas.</p>

<sup>2</sup> En este caso, sólo si en la localidad o región no se alcanza el mínimo legal para constituir el profesional.

<sup>3</sup> En este caso, sólo pueden darse donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar un gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Países	Clase Sindicatos Autorizados  Constitución sin autorización previa	Requisitos / Definiciones
<b>México</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gremiales</li> <li>➤ Empresa,</li> <li>➤ Industriales,</li> <li>➤ Nacionales de industria,</li> <li>➤ Oficios varios<sup>4</sup>.</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><b>Gremiales</b>, trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad,</p> <p><b>Empresa</b>, trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.</p> <p><b>Industriales</b>, trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;</p> <p><b>Nacionales de industria</b>, por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.</p> <p><b>Oficios varios</b>, los formados por trabajadores de diversas profesiones.</p>
<b>Nicaragua</b>	<p><u>Por la calidad de sus integrantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gremiales.</li> <li>➤ Empresa.</li> <li>➤ Varias empresas.</li> <li>➤ Oficios varios.</li> </ul> <p><u>Por su ámbito territorial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Particulares.</li> <li>➤ Municipales.</li> <li>➤ Departamentales.</li> <li>➤ Regionales.</li> <li>➤ Nacionales.</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> <li>➤ Central Sindical.</li> </ul>	<p><b>Gremiales</b>, trabajadores de una misma profesión o especialidad</p> <p><b>Empresas</b>, trabajadores que prestan servicios en una misma empresa;</p> <p><b>Varias empresas</b>, por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica;</p> <p><b>Oficios varios</b>, por trabajadores de diversas profesiones si en determinado lugar el número de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor de veinte;</p> <p><b>Particulares</b>, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo;</p> <p><b>Municipales</b>, cuyos integrantes son de varios centros de trabajo situados en el mismo municipio;</p> <p><b>Departamentales</b>, cuyo miembros son de distintos centros de trabajo de un solo departamento de la República;</p> <p><b>Regionales</b>, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo localizados en una misma región;</p> <p><b>Nacionales</b>, cuyos miembros son de al menos nueve departamentos de la República.</p> <p><b>Confederación</b>, la forman sindicatos de una misma actividad.</p> <p><b>Central</b>, se forma mediante unión de confederaciones.</p>
<b>Panamá</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gremiales.</li> <li>➤ Empresa. <i>(Solo se reconoce 1 sindicato x empresa)</i></li> <li>➤ Industriales.</li> <li>➤ Mixtos o de oficios varios<sup>5</sup>.</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> <li>➤ Central Sindical.</li> </ul>	<p><b>Gremiales</b>, por personas de una misma profesión, oficio o especialidad.</p> <p><b>Empresa</b>, por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa.</p> <p><b>Industriales</b>, por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase.</p> <p><b>Mixtos o de oficios varios</b>, por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas</p> <p>Pueden afiliarse a una <b>confederación o central</b> los sindicatos gremiales, industriales y los de profesionales o de trabajadores independientes, constituidos a nivel nacional o provincial y que no forman parte de ninguna federación</p>

<sup>4</sup> Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte (20).

<sup>5</sup> Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de 50.

Países	Clase Sindicatos Autorizados Constitución sin autorización previa	Requisitos / Definiciones
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Empresa.</li> <li>➤ Gremio.</li> <li>➤ Industria.</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><u>Empresa</u>, trabajadores de varias profesiones, oficios, ocupaciones o especialidades que prestan servicios en el establecimiento o institución.</p> <p><u>Gremiales</u>, trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.</p> <p><u>Industria</u>, por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial.</p>
Perú	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Empresa. “Sección sindical” (Sola 1 x centro de trabajo). “Delegados”.</li> <li>➤ Actividad.</li> <li>➤ Gremio.</li> <li>➤ Oficios varios.</li>   <li>➤ Federaciones</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><u>Empresa</u>, por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.</p> <p><u>Actividad</u>, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.</p> <p><u>Gremio</u>, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.</p> <p><u>Oficios varios</u>, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo. Los sindicatos <i>se pueden organizar con alcance local, regional o nacional</i>. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, <u>podrán constituir una “sección sindical”</u>.</p> <p>En las empresas <u>cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados</u> que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo</p>
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Empresa.</li> <li>➤ Profesionales.</li> <li>➤ Rama de actividad.</li>   <li>➤ Federaciones.</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><u>Empresa</u>, no se tiene en cuenta, para la admisión de sus miembros, la naturaleza de las actividades que ejercen, sino la condición de que presten servicios en la misma empresa.</p> <p><u>Profesionales</u>, pueden formarse entre personas que habitualmente ejercen una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios similares o conexos, sin tener en cuenta la empresa en que trabajan.</p> <p><u>Rama de actividad</u>, son los integrados por trabajadores que prestan servicios a varios empleadores de una misma rama de actividad industrial, comercial o de servicios, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes. Los sindicatos pueden formar Federaciones municipales, provinciales, regionales o nacionales.</p>
Uruguay		
Venezuela <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Empresa.</li> <li>➤ Profesionales.</li> <li>➤ Industria.</li> <li>➤ Sectoriales<sup>7</sup>.</li>   <li>➤ Federaciones.</li> <li>➤ Confederaciones</li> </ul>	<p><u>Empresa</u>, por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.</p> <p><u>Profesionales</u><sup>8</sup>, trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas.</p> <p><u>Industria</u>, trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.</p> <p><u>Sectoriales</u>, trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.</p> <p>Los sindicatos podrán ser <u>locales, estatales, regionales o nacionales</u>.</p> <p>La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.</p>

<sup>6</sup> Este contenido corresponde a la normativa previa a la última reforma.

<sup>7</sup> Ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios.

<sup>8</sup> Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios no dependientes

## Pisos mínimos para poder constituir organizaciones sindicales según los ámbitos, sindicatos de empresa, profesionales, sectoriales, federaciones y confederaciones.

Países	Pisos mínimos para poder constituir organizaciones sindicales según los ámbitos.	
Argentina	<b>10 afiliados</b> se exige como mínimo a toda asociación, con “personería gremial” o “simplemente registrada”, <u>para poder nombrar a un delegado de establecimiento o empresa</u> , como regla general. Puede variar el mínimo vía las convenciones colectivas u otros acuerdos	<b>Acreditar tener un 20% de los afiliados</b> respecto a los trabajadores que se pretende representar para obtener “personería gremial”. <u>Solo se le reconoce a una en sus respectivos ámbitos territoriales y personales a efectos de negociación colectiva.</u>
Bolivia	<b>Mínimo 20</b> en una empresa para sindicatos <b>gremiales o profesionales</b> . <b>Mínimo el 50%</b> en una empresa para <b>sindicatos industriales</b> .	
Brasil	<b>1/3 como mínimo</b> de quienes integran la misma categoría o profesión liberal, <b>para ser reconocidas como sindicatos</b> , entre otros requisitos.	<b>Mínimo 5 sindicatos</b> que representen la mayoría absoluta del grupo de actividades o profesiones idénticas para constituir una <b>Federación</b> . <b>Mínimo 3 Federaciones</b> para constituir una Confederación.
Chile	<b>Sindicato de empresa:</b>  <b>Mínimo 8 si representan mínimo al 50%</b> del total de trabajadores en <u>empresas de menos de 50 trabajadores</u> . <b>Mínimo 25 si representan mínimo al 10%</b> del total de trabajadores en las <u>empresas de más de 50 trabajadores</u> . Se pueden crear sindicatos en una misma empresa en cada establecimiento si se dan estos mínimos en cada uno de ellos. <b>Mínimo 250 trabajadores</b> se podrá constituir sindicatos en cualquier empresa sin requisito de porcentajes.  <b>Sindicato interempresa:</b>  <b>Mínimo 25</b> , por trabajadores eventuales o transitorios, o independientes. Los trabajadores con contrato fijo podrán afiliarse este sindicato <u>una vez constituido</u> .	<b>Mínimo 3 sindicatos</b> para constituir una <b>Federación</b> . <b>Mínimo 5 Federaciones o 20 sindicatos</b> para constituir una <b>Confederación</b> . La unión de 20 sindicatos podrá dar lugar indistintamente a una federación o una confederación- <b>Mínimo de un 5%</b> del total de afiliados para poder crear una <b>Central Sindical</b> , del conjunto de organizaciones que la integran en relación al total de afiliados de sus respectivos ámbitos.
Colombia	<b>Mínimo 25</b> , afiliados para poder constituir o subsistir todo tipo de sindicato.	
Costa Rica	<b>Mínimo 12</b> , no podrá constituirse ninguno con menos de doce (12) miembros si se trata de un sindicato.	<b>Mínimo 2</b> , Dos o más sindicatos podrán formar <b>Federaciones</b> . <b>Mínimo 2</b> , dos o más federaciones podrán formar <b>Confederaciones</b> ,...
Cuba		
Ecuador	<b>Mínimo 30</b> , para los efectos contemplados (Personería Jurídica) los fundadores, en número no menor de treinta (30) al tratarse de trabajadores,	
El Salvador	<b>Mínimo 35</b> , Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco (35) miembros <sup>9</sup> .	<b>Mínimo 5</b> , sindicatos de trabajadores, pueden formar una <b>Federación</b> . <b>Mínimo 3</b> ; federaciones sindicales de trabajadores, pueden constituir una <b>Confederación</b> .

<sup>9</sup> Sin embargo, cuando representa a la mayoría de trabajadores de la empresa, el empresario está obligado a reconocerlo y negociar, y si no la alcanza mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados y su reconocimiento por el empresario será voluntario.

Países	<b><u>Pisos mínimos para poder constituir organizaciones sindicales según los ámbitos.</u></b>	
<b>Ecuador</b>	<b>Mínimo 30</b> , para los efectos contemplados (Personería Jurídica) los fundadores, en número no menor de treinta (30) al tratarse de trabajadores,	
<b>El Salvador</b>	<b>Mínimo 35</b> , Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco (35) miembros <sup>10</sup> .	<b>Mínimo 5</b> , sindicatos de trabajadores, pueden formar una <b>Federación</b> . <b>Mínimo 3</b> ; federaciones sindicales de trabajadores, pueden constituir una <b>Confederación</b> .
<b>Guatemala</b>	<b>Mínimo 20</b> , para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia <b>de veinte (20) o más trabajadores</b>	<b>Mínimo 2</b> , dos o más sindicatos pueden formar una <b>Federación</b> . <b>Mínimo 2</b> , dos o más federaciones pueden formar una <b>Confederación</b> .
<b>Haití</b>	<b>Mínimo 10</b> , ningún sindicato de trabajadores podrá constituirse con menos de diez (10) trabajadores.	<a href="#"><u>Plusieurs syndicats pourront former une fédération et plusieurs fédérations pourront former une confédération.</u></a>
<b>Honduras</b>	<b>Mínimo 30</b> , todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados.	<b>Mínimo 2</b> , dos o más sindicatos pueden formar una <b>Federación</b> . <b>Mínimo 2</b> , dos o más federaciones pueden formar una <b>Confederación</b> .
<b>México</b>	<b>Mínimo 20</b> , Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo <sup>11</sup> , por lo menos.	
<b>Nicaragua</b>	<b>Mínimo 20</b> , los sindicatos de trabajadores se constituirán con un número no menor de veinte (20) miembros	<b>Mínimo 2</b> , dos o más sindicatos pueden formar una <b>Federación</b> . <b>Mínimo 2</b> , dos o más sindicatos de una misma actividad económica pueden formar una <b>Confederación</b> . <b>Mínimo 2</b> , mediante la unión de dos o más <b>Confederaciones</b> se puede constituir una <b>Central</b> .
<b>Panamá</b>	<b>Mínimo 40</b> . Los sindicatos de trabajadores o de profesionales podrán constituirse con un mínimo de 40 miembros.	<b>Mínimo 2</b> , dos o más sindicatos pueden formar <b>Federaciones</b> . <b>Mínimo 2</b> , dos o más <b>Federaciones</b> podrán formar <b>Confederaciones o Centrales</b> .
<b>Paraguay</b>	<b>Mínimo 20</b> , Los de trabajadores no podrán constituir con menos de veinte (20) fundadores cuando se trata de sindicatos <b>de empresa</b> , <b>Mínimo 30</b> , con menos de treinta (30) <b>si fuere gremial</b> . <b>Mínimo 300</b> , y con menos de trescientos (300) cuando sean <b>de industria</b> .	
<b>Perú</b>	<b>Mínimo 20</b> , para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de <b>sindicatos de empresa</b> ; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza. <b>Mínimo 50</b> ,... o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de <b>sindicatos de otra naturaleza</b> .	<b>Mínimo 2</b> , para constituir una <b>Federación</b> se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase. <b>Mínimo 2</b> , para constituir una <b>Confederación</b> se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas.

<sup>10</sup> Sin embargo, cuando representa a la mayoría de trabajadores de la empresa, el empresario está obligado a reconocerlo y negociar, y si no la alcanza mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados y su reconocimiento por el empresario será voluntario.

<sup>11</sup> Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Países	Pisos mínimos para poder constituir organizaciones sindicales según los ámbitos.	
República Dominicana	<b>Mínimo 20</b> , Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte (20) miembros.	<b>Mínimo 4</b> , Para la formación de una <b>Federación</b> es necesaria la participación de un mínimo de <b>cuatro sindicatos</b> . <b>Mínimo 2</b> , para la formación de una <b>Confederación</b> es necesaria la participación de un mínimo de <b>dos</b> federaciones
Uruguay		
Venezuela <sup>i</sup>	<p><b>Mínimo 20</b>, veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un <b>sindicato de empresa</b>.</p> <p><b>Mínimo 40</b>, cuarenta (40) o más trabajadores..., podrán constituir, según el caso, <b>un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo</b>.</p> <p><b>Mínimo 150</b>, cuando se trate de <b>sindicatos regionales o nacionales</b> se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores. Los <b>trabajadores no dependientes</b> podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria,</p> <p><b>Mínimo 100</b>, constituidos por trabajadores no dependientes e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cien 100 o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad.</p> <p>No podrá funcionar un sindicato con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.</p>	<p><b>Mínimo 5</b>, Para la formación de una <b>Federación</b> es necesaria la participación de un mínimo de <b>cinco sindicatos</b>.</p> <p><b>Mínimo 3</b>, para la formación de una <b>Confederación</b> es necesaria la participación de un mínimo de tres federaciones</p>

<sup>iii</sup> En el caso de Venezuela estos contenidos normativos corresponde a la norma previa a la última reforma.

---

## **11. Fuentes consultadas.**

- *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica.* En Internet
- Pablo A. Rey Ureña Causas y Efectos de la Deslocalización Empresarial. En Internet.
- Artículo de Juan Pérez Ventura del blog El nuevo orden mundial en el S. XXI. En Internet
- Resoluciones de Congresos de la CSA y Trabajos del GTAS/CSA.
- Documentos y estudios del Proyecto FSAL-AS(ACTRAV/OIT.
- Convenios número 87 y 98 de OIT.