

RELATS

ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL

EL PROYECTO FSAL DE CSA Y OIT SOBRE AUTOREFORMA SINDICAL EN AMÉRICA LATINA

Luis Fuertes

Publicado en el tercer libro de CSA sobre autorreforma
sindical. San Pablo. 2012

I. Descripción general

La autoreforma sindical es uno de los cuatro ejes del Plan de Acción sindical de la Confederación de Trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA) aprobado en su Congreso fundacional en marzo del 2008 en Panamá.

Uno de los debates sindicales que está adquiriendo intensidad es la necesidad de autoreformas sindicales con el fin de conseguir mayores niveles de representación y representatividad ante las “nuevas dimensiones” de la transnacionalización de la economía, la organización del trabajo, la versatilidad de la empresa y la composición de los mercados laborales, en un mundo más global.

La autoreforma sindical en el Congreso fundacional de la CSA

El Congreso recomienda una urgente y profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical, en base a cambios en:

-las estructuras, el funcionamiento de las organizaciones y los comportamientos de los dirigentes y los estilos de liderazgo. “Se requiere una revisión de las estructuras para que se adecúen a los principios y a los objetivos. Ellas tienen que permitir una mayor cobertura, expresión de la diversidad, y facilitar y estimular la más

amplia participación de las bases en el camino hacia la democracia participativa”. “El carácter y funcionamiento de la globalización neoliberal son causas de fondo y contextuales para los actuales problemas de la existencia y el accionar sindical. Al mismo tiempo, existe una variedad de factores propiamente internos que han ido en la dirección del debilitamiento, derivados de características inadecuadas de las estructuras, prácticas existentes y hábitos.”

-las estrategias de organización/sindicalización, negociación colectiva y alianzas para poder incrementar la representación y la representatividad sindical. “El proceso de unificación sindical mundial ha puesto en juego no sólo aspectos de integración física entre las estructuras preexistentes, sino también cuestiones conceptuales estratégicas”. “El Congreso reconoce que se han hecho considerables esfuerzos para incorporar a los informales, a las trabajadoras y a los jóvenes, a los trabajadores-es rurales, pero no han sido suficientes o no han *tenido la eficacia necesaria para lograr el objetivo*”.

-“*La autoreforma sindical debe permitir que los problemas e intereses de los nuevos sectores laborales sean temas de interés sindical y, en especial, la autoreforma debe posibilitar la inclusión de nuevos afiliados. La participación activa de cada trabajador/a, cualquiera sea su sector, es fundamental*”.

-“*Las trabajadoras requieren especial atención en la tarea organizativa. Las secretarías de género o de la mujer son sólo uno de los instrumentos. La organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas, tomando en cuenta sus necesidades e intereses y los problemas reales y cotidianos que les impiden o dificultan participar*”.

La centralidad del problema

a) Bajas tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva

La problemática que caracteriza la existencia de sindicalismo latinoamericano, en la mayoría de los países, se manifiesta en unos niveles de insuficiente representación y representatividad, lo que trae como consecuencia la pérdida de espacios de negociación y de influencia e incidencia por parte de los trabajadores/as. Muestra de esta situación son las tasas estimadas de sindicalización y de negociación colectiva, por debajo del 8%, excepto en Argentina, Brasil

y Uruguay. Ello se debe a distintas causas o factores de índole exógeno y endógeno.

Entre las causas externas destacan legislaciones laborales limitativas de la sindicalización y de la negociación, la generalización de la tercerización y la flexibilización en las relaciones de trabajo, las prácticas antisindicales y discriminatorias y el déficit de las Administraciones de Trabajo, entre otras.

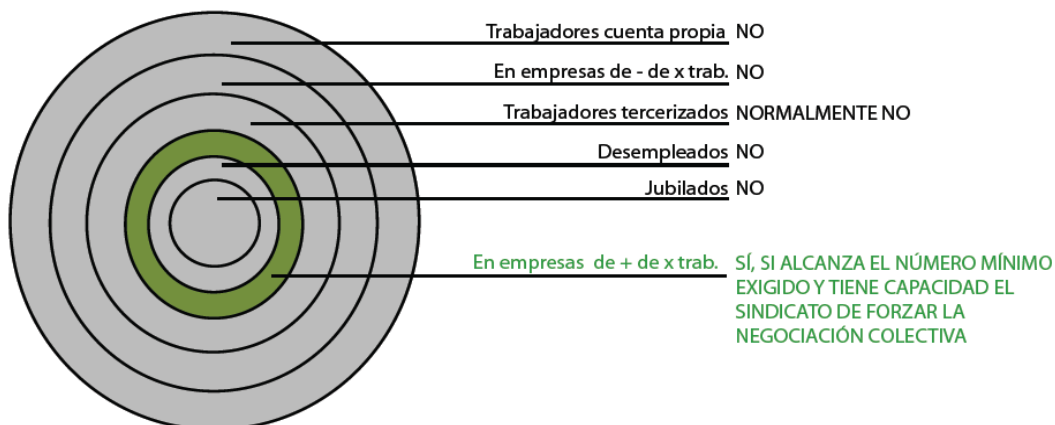
De los vacíos en el orden interno se señala el prototipo de una organización atomizada, un funcionamiento democrático deficiente, una gestión inapropiada, la carencia de propuestas/estrategias en sindicalización, negociación y comunicación entre otras, y una acción sindical débil o inadecuada.

b) Los códigos de trabajo obstaculizan el desarrollo sindical.

Las bajas tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva obedecen a diversas causas, unas de índole externo y otras de índole interno que cabría concretar y matizar en cada país y organización sindical aunque existen comunes denominadores y el principal es la existencia de una normativa laboral ordinaria que obstaculiza el pleno y autónomo desarrollo de la libertad sindical en sus tres dimensiones básicas: derecho individual de sindicalización, el derecho colectivo de autoorganización y el derecho de acción sindical, que incluye el derecho de negociación colectiva y de huelga.

La mayor consecuencia de esta regulación es que la mayoría de quienes conforman la PEA encuentran limitaciones legales, organizativas y estatutarias (sindicales) para poder sindicalizarse. A su vez, y como consecuencia, la negociación colectiva sólo se reconoce y ejerce en el ámbito de algunas empresas y comúnmente sólo a los estables, con las excepción de los países nombrados anteriormente y algún sector como la construcción en ciertos países.

¿PEA + PASIVOS? ¿Quiénes tienen libertad plena para afiliarse y negociar sus condiciones de trabajo?



Es tan así que sirva el ejemplo de Paraguay donde de una PEA estimada en el 2009 de 3 millones de trabajadores podrían formar sindicatos de empresa sólo unos 400 mil (el 13,33% de la PEA) que son los que trabajan en empresas de más de 20 trabajadores, pero si se descuenta el 60% que son tercerizados el universo que puede organizarse legamente en la empresa se queda en unos 249 mil (el 8,3% de la PEA) y siempre y cuando exista el quórum exigido de 20 porque sino aquellos trabajadores que deseen organizarse no podrán hacerlo.

Es cierto que en Paraguay existe la posibilidad de crear sindicatos de oficio con un mínimo de 30 trabajadores o de rama a partir de 300 trabajadores, pero esto es una exigencia que implica dificultad grande a la sindicalización.

El requisito del piso mínimo para poder formar un sindicato de empresa va desde 8 trabajadores en Chile hasta 40 en Panamá. Con este criterio la mayoría de trabajadores de la PEA o no pueden sindicalizarse, por ejemplo los desempleados, o tienen barreras prácticamente insalvables, entre ellos quienes no llegan al piso base.

Hay de resaltarse que no está contemplado, amparado, el derecho de sindicalización individual libre y directo, esto representa el principal obstáculo a la plena libertad sindical de todos. Además la norma está interfiriendo en la autonomía de los trabajadores al no permitirles que se organicen libremente como mejor convenga a sus fines, al imponerles de hecho unas determinadas estructuras, unas formas específicas de organización.

Existe la paradoja que mientras las constituciones reconocen el derecho de sindicalización a todos los trabajadores ,los códigos de trabajo lo limitan a los que tienen trabajo, disponen de un contrato estable, no tercerizado o temporal, y trabajan en empresas de un determinado número de trabajadores. Esta contradicción entre los textos constitucionales y los textos de la normativa ordinaria llama poderosamente la atención.

Las constituciones son recientes, se aprobaron con las recuperaciones de las democracias mientras los códigos de trabajo datan de la década de 1950-1960 o años anteriores. Urge una reforma laboral que adecue la norma a la constitución y se extienda por igual el derecho de sindicalización a todos los trabajadores sin exclusiones, trabajen o estén desempleados y sin importar el tamaño de la empresa y el tipo de contrato, sea en el sector privado o público.

c)Un modelo organizativo sindical obsoleto

Un reflejo negativo de esta “legalidad” laboral, es el predominio en la región de un modelo de organización sindical caduco y desfasado. Se trata de un modelo impuesto por los códigos de trabajo. Esto es común a todos los países de América Latina excepto Argentina, Brasil y Uruguay.

El sostener un modelo organizativo sindical que sólo puede sindicalizar a aquellos trabajadores con mejores estándares laborales, basado exclusivamente en estructuras de sindicatos de empresas, resulta anacrónico e ineficaz para poder sindicalizar y representar a todos los trabajadores-as que lo deseen y sin exclusiones.

Una organización sindical que no posibilita y promueve la sindicalización de la mayoría de los trabajadores cada vez tendrá menos valor y vigencia, por importante que haya sido, en una geografía empresarial con predominio de la pequeña empresa, formal e informal, y unos mercados laborales muy segmentados y en gran medida bipolares entre los pocos que tienen un trabajo estable, con remuneración aceptable, y la mayoría de quienes trabajan por cuenta ajena, con contratos precarios y mínimos salarios, y además habrá que considerar a los que trabajan en la economía informal y/o los autónomos, entre otros colectivos.

II.Los retos sindicales de la autoreforma sindical

Este conjunto de hechos (sumados a las prácticas antisindicales) producen bajas tasas de sindicalización y negociación colectiva, fraccionan la organización sindical, restan poder de negociación y de incidencia colectiva a los trabajadores, minimizan la vulneración de los derechos laborales, repercuten en la precarización de las condiciones de trabajo y en la redistribución de ingresos y, por ende, en las condiciones de vida de la mayoría de la población

Todos estos elementos plantean al movimiento sindical latinoamericano en general, la tesitura de tener que emprender procesos internos de autoreforma en un esfuerzo de innovación, con el objetivo inmediato de auto fortalecerse para poder afrontar la actual situación de relación de fuerzas desfavorable.

Sin cambios, la hipótesis es que el sindicalismo latinoamericano permanecerá en posición de desventaja. Por todo ello, la CSA y

varias organizaciones nacionales están impulsando la Autoreforma Sindical, para que el sindicalismo sea capaz de defender los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras sin exclusiones, como corresponde en una sociedad democrática.

Para la CSA, la autoreforma es un concepto en continua revisión y validación, mediante la que se pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles, donde se definen aspectos que involucran derechos como la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y un proceso regional que ha de considerar el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.

El reto central que se quiere abordar se resume en que es imprescindible incrementar los actuales niveles de representación y representatividad sindical para que el sindicalismo latinoamericano sea un actor sociolaboral y político con más legitimidad y capacidad de negociación, incidencia e influencia, en el ejercicio de representar los intereses de todos los trabajadores.

Para ello, en el orden interno es perentorio adecuar las estructuras sindicales actuales, fortalecer el funcionamiento democrático, innovar permanentemente la gestión sindical, mejorar y ampliar las propuestas estratégicas en base a un adecuado soporte técnico y fortalecer la acción sindical, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo y composición del mercado laboral.

Es necesario además generar una opinión general más proclive de respeto y cumplimiento de la plena libertad sindical y sobre la importancia de la negociación colectiva y otras formas de negociación como factores claves de desarrollo democrático y cohesión social.

Estos cambios son impostergables para que los trabajadores y las trabajadoras puedan influir e incidir con eficiencia en los espacios de negociación y poder de decisión en la protección de sus derechos y la mejora permanentemente sus condiciones de trabajo y vida

Prioridades

La CSA constituyó el Grupo de Trabajo de Autoreforma sindical en abril del 2009. En el grupo participan representantes de la mayoría de organizaciones sindicales de la CSA y otras y Federaciones Sindicales Internacionales regionales. Hasta la fecha ha sesionado en

dos ocasiones y producido dos documentos con las estrategias generales y la priorización de 5 ejes¹:

1. Organización y funcionamiento que incluye: democracia y transparencia interna; autofinanciamiento; pensamiento estratégico propio; prestación de servicios; comunicación sindical con la sociedad; y economía del trabajo.
2. Organización y estructuras: áreas sectoriales; áreas territoriales; áreas funcionales; áreas en la empresa nacional o transnacional, privada o pública y organismos públicos.
3. Representación: mujeres trabajadoras; jóvenes trabajadores; migrantes trabajadores, tercera edad y otros colectivos no sindicalizados.
4. Negociación: negociación colectiva (a nivel de empresa u organismo público y sector, para el trabajo dependiente); otras negociaciones (a nivel de administraciones públicas para el trabajo autónomo)
5. Unidad y coordinación sindical/alianzas: unidad y coordinación sindical nacional y subregional; sindicalismo ciudadano/comunitario; relación con las FSlr.

De este conjunto de intervenciones se han establecido cuatro prioridades estratégicas por la CSA y coordinado con las FSlr:

1,Unidad y coordinación sindical.

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

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

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

¹ Documento de la segunda reunión del GTAS/CSA. .

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

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

2.Estructuras.

Los dos agrupamientos básicos son el sectorial (vertical) y el territorial (horizontal). El primero se dirige a vincular las organizaciones por empresa u organismo públicos en estructuras por rama/sector de actividad. El segundo se aplica en función de espacios geográficos, coordinando y articulando solidariamente acciones horizontales comunes intersectoriales y atendiendo a todos los colectivos de más difícil integración.

También se destaca la importancia de estructuras funcionales que se ocupan de mejorar la gestión de la organización sindical, de forma específica e integral, teniendo en cuenta las necesidades de todos los sectores que la integran, incluidos los colectivos con menos posibilidades, en base a los principios de solidaridad y de economía de escala.

Finalmente, se incluye a las estructuras sindicales en las empresas formales u organismos públicos (Comité, Sección, Delegación), que es un elemento clave para la interrelación de “abajo-arriba” con las estructuras nacionales sectoriales. Incluye tanto el plano nacional como el de las empresas transnacionales.

3.Representación

Busca incrementar la representación sindical, mediante la organización/sindicalización, ampliando la cobertura a todos los colectivos de trabajadores/as sin excepciones ni exclusiones, tanto en relación de dependencia como autónomos, destacando aquellos que presentan situaciones de simulación (como buena parte de los tercerizados) e incluso a quienes no son considerados trabajadores por los empleadores o las normas.

También se incluye a organizaciones de base poblacional/territorial, en la medida que se haya avanzado respecto de una etapa previa de alianzas.

4, Negociación colectiva

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

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

Un elemento importante a debatir es el componente de promoción de la negociación colectiva, incluyendo la participación y responsabilidad estatal.

Como ejes transversales se plantea el trabajo de sindicalización de la mujer y de la juventud trabajadora teniendo en cuenta las siguientes consideraciones. En este sentido se establece:

Complementariamente ha de tenerse en cuenta:

- *“Las trabajadoras requieren especial atención en la tarea organizativa. La organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas, tomando en cuenta sus necesidades e intereses con acciones afirmativas de cuotas de participación en las direcciones, capacitaciones y eventos, entre otras medidas”.*

- *“El objetivo es empoderar a la juventud trabajadora como sujeto social y sindical, para que tenga pleno ejercicio de sus derechos políticos, laborales y sociales. En este sentido, el movimiento sindical y la juventud trabajadora se necesitan mutuamente: ésta para potenciar sus capacidades reivindicativas y el sindicalismo para fortalecerse y responder, desde una cultura organizativa, que refleje las necesidades de toda la clase trabajadora actual”.*

A los cuatro ejes priorizados y transversales se incorpora el objetivo de la innovación permanente de gestión, como motor imprescindible de movilización y articulación de toda la estrategia de la autoreforma.

La estrategia

La autoreforma es un reto del sindicalismo latinoamericano que se aborda con vastos y complejos procesos, correspondiendo al movimiento sindical la responsabilidad de ejecutarlos.

Para que se produzcan los resultados/efectos esperados con los procesos de autoreforma son necesarios que se exista un núcleo mínimo de requisitos:

- La existencia de una decisión política adoptada mayoritariamente en los órganos máximos de cada organización sindical (Congresos), aprobando las reformas después de un proceso previo de análisis y debate amplio.
- El compromiso, trabajo y voluntad de los máximos responsables liderando los cambios.
- La participación y compromiso de dirigentes sectoriales, de empresa y colectivos protagonistas en la gestación y materialización de los cambios en base al mayor convencimiento posible.
- Una predisposición consciente y manifiesta para asumir y efectuar cambios de comportamientos, métodos de trabajo y estilos de liderazgo, como piedra angular de la autoreforma por parte de los dirigentes claves de cada organización.
- Un proceso con objetivos claros y posibles y una metodología adecuada de planificación y evaluación del proceso.

Los posibles indicadores para evaluar un buen proceso de autoreforma serían:

- El grado de participación interno en el desarrollo del proceso.

- El grado de compromiso en la gestión de los máximos dirigentes.
- El grado de claridad, coherencia y sostenibilidad de la propuesta.
- El carácter unitario de las acciones a desarrollar.

Es recomendable la constitución de un núcleo central de trabajo en cada organización sindical, para el desarrollo del proceso, a semejanza de la experiencia del Grupo de Trabajo de Autoreforma (GTA), conformado por responsables de la gestión y dirigentes máximos de las estructuras generales e intermedias, para el impulso, evaluación y sostenimiento constante de los procesos.

Las potencialidades y limitaciones a tener en cuenta en cada proceso, variarán en magnitud e intensidad, según la organización y el país, pero han de ser aspectos que habrá que analizar.

La principal potencialidad será en todo caso la decisión de emprender el proceso de autoreforma y el indicador más relevante del grado de su potencialidad a tener en cuenta será el nivel de apoyo interno existente y de convencimiento manifiesto.

En cuanto a las limitaciones, las principales tienen que ver con la falta de información, claridad y reflexión suficientes en relación a las barreras existentes, externas e internas, al crecimiento y desarrollo sindical. Esto requiere de un trabajo centrado en gestionar información, promover espacios de debate y mecanismos y productos de sensibilización.

Deberían fijarse criterios para garantizar la equidad de género como:

- Participación del 50% de mujeres y hombres.
- Cuando no sea posible, establecer un mínimo posible de participación de mujeres.
- Actividades específicas de promoción de la equidad de género con mujeres y hombres.
- Estrategias sindicales específicas para incrementar la afiliación de las mujeres.
- Propuestas para garantizar la participación de las mujeres en los procesos de elaboración de la negociación colectiva y en las negociaciones.
- Contenidos específicos de género a incluir en la negociación colectiva y cambios legislativos si fuere menester.
- actividades concretas para reforzar el liderazgo sindical de la mujer. Propuestas, donde sea necesario, de cambios de estatutos sindicales, para garantizar la presencia y participación

de la mujer, estableciendo cupos mínimos, en los órganos de decisión y dirección.

También pueden ser necesarios criterios para garantizar la participación de jóvenes sindicalistas que a modo de referencia podrían ser:

- Una participación mínima de jóvenes de ambos sexos en cada actividad.
- Estrategias sindicales específicas para incrementar la afiliación de los jóvenes trabajadores de ambos sexos.
- Propuestas para garantizar la participación de los jóvenes en los procesos de elaboración de las propuestas de negociación colectiva y en las negociaciones.
- Contenidos específicos sobre la problemática de los jóvenes trabajadores de ambos sexos a incluir en la negociación colectiva y de cambios legislativos si fuere menester.
- Actividades concretas para reforzar el liderazgo sindical de los jóvenes con enfoque de género.
- Propuestas, donde sea necesario, de cambios de estatutos sindicales y metodologías de trabajo, para garantizar la presencia y participación de los jóvenes, fortalecer espacios específicos o desarrollar nuevas formas de organización y coordinación más acordes con el "pensar" y proceder de las nuevas generaciones sindicales.

Finalmente, las innovaciones han de ser evidentemente una constante del que hacer sindical, pero en los tiempos actuales de cambios estructurales profundos en la organización del trabajo, las relaciones laborales y las sociedades bajo el influjo de las nuevas tecnologías, las reformas sindicales han de ser hondo calado e integrales, de concepto, estructuras, funcionamiento, gestión y acción.

III. Evaluación

Autoreforma Sindical, no es un "nuevo cuento" es una necesidad según lo expresan numerosos sindicalistas de distintas organizaciones en diferentes países, principalmente de las organizaciones base. Si no agrada la palabra podemos denominarla como auto cambio, auto innovación, auto reingeniería, etc. De hecho así se está haciendo en varias organizaciones.

La disyuntiva es: o se auto generan cambios internos para poder sindicalizar y organizar a la mayoría de trabajadores y trabajadoras que lo

deseen y sin exclusiones o varias organizaciones se desintegrarán o seguirán siendo meros cascarones y el sindicalismo no levantará cabeza, no saldrá de la crisis en la que se encuentra en la mayoría de los países, no surgirá del estado actual de subdesarrollo sindical, del fraccionamiento y la atonía.

Las tasas de sindicalización y las tasas de cobertura de la negociación colectiva en la mayoría de los países de América Latina, exceptuando en Argentina, Brasil, Nicaragua y Uruguay que son las más altas, no alcanzan el 10% y gracias a la sindicalización de los sector público, particularmente del sector enseñanza, salud y empresas públicas, porque si es sólo en el sector privado no llegan ni al 4%. Cuántos trabajadores del sector privado están sindicalizados en Chile, ¿el 2%?. ¿Cuántos jóvenes están sindicalizados? ¿Cuántas mujeres?. ¿Cuántos trabajadores-as desempleados-as? ¿Cuántos trabajadores-as tercerizados? ¿Cuántos trabajadores por cuenta propia de la economía informal?

Entonces, con franqueza, cuál es el nivel real de representación y representatividad de las organizaciones sindicales actuales en algunos país. Dónde está la fuerza organizada de los trabajadores y trabajadoras y la capacidad de movilización e incidencia para mejorar las condiciones de trabajo e incidir e influir en la sociedad. ¿Dónde está el poder sindical?

No estar de acuerdo con la auto reforma, es como decir que no se está de acuerdo con los siguientes retos, considerados como urgentes:

1. No sería este el momento de debatir libremente en cada organización cuál ha de ser el sistema de organización ideal para construir y acumular más poder sindical.

Una de las propuestas, de los ejes de los cambios que habrían de hacerse, es fortalecer la organización sectorial/territorial para aglutinar y vertebrar a los sindicatos de empresa en estructuras más solidarias y potentes, capaces de representar a todos los trabajadores-as del sector/territorio.

Dónde está la autonomía de los trabajadores-as para poder organizarse autónomamente como mejor convenga a sus fines.

Por qué la norma tiene que establecer las formas de organización sindical según sea el tamaño de la empresa, de manera que la organización sindical se derive de la ley y no de los estatutos sindicales, al

igual que los procedimientos de elección de los dirigentes sindicales o acción sindical.

Tiene sentido que los trabajadores-as desempleados-as se les niegue el derecho de sindicalización, por qué aceptar que los trabajadores-as tercerizados han de tener una organización sindical distinta a los-as trabajadores estables, por ejemplo.

2. Contar con estrategias sindicales para poder sindicalizar a todos-as los-as trabajadores-as que quieran, sin importar el tipo de contrato, el tamaño de la empresa, si están desempleados, trabajando o jubilados debería ser una prioridad sindical. Ustedes piensan que con los actuales Códigos y sistemas de organización se pueden sindicalizar y organizar por igual a todos-as los-as trabajadores-as sin exclusiones ni excepciones.

Consideran que se está haciendo suficiente para sindicalizar y organizar a todos-as los-as trabajadores-as sin excepciones. Hay estrategias para sindicalizar y organizar a las trabajadoras, a los-as jóvenes, a los-as tercerizados-as, temporales, independientes/dependientes, autónomos, o a los trabajadores-as-as por cuenta propia. No es necesario acaso un mayor esfuerzo de sindicalización y auto organización de estos colectivos que generalmente no se está haciendo.

3. ¿Tiene sentido, para la mayoría de los trabajadores-as? una organización sindical que no es capaz de negociar convenios o pactos colectivos (es un forma de luchar) para defender y mejorar las condiciones de trabajo de sus afiliados-as y del conjunto de trabajadores-as-as.

Creer que se puede extender la negociación colectiva solo cuando está reconocida y se práctica en el ámbito de algunas empresas.

No son partidarios de trabajar por la extensión de la negociación colectiva principalmente a los ámbitos sectoriales de forma que puedan ser amparados por los convenios o pactos colectivos la mayoría de los trabajadores-as, a la vez que se amplían los contenidos y alcances de la negociación.

¿Hay disponibilidad de lucha por parte de las organizaciones sindicales para lograr una mayor extensión de la negociación colectiva?

4. La unida es el cuarto eje fundamental de fortalecimiento sindical, son necesarios mayores niveles de unidad sindical en cualquier de sus

vertientes: de acción, programática y orgánica. Hay algo muy seguro, la unidad no se consigue descalificando al que no piensa exactamente como nosotros. Solo es posible desde el respecto a la pluralidad y le firme voluntad de construirla. Como todo en la vida no se podrá conseguir desde las trincheras del dogmatismo y la pura retórica de siempre y en esto no nos auto engañemos culpando solo al neoliberalismo.

5. Pero haya más retos, más cambios que hacer, el sindicalismo necesita más democracia, basada en liderazgos colectivos, más participación en los procesos de la toma de decisiones, más transparencia, y gestionar las agendas de forma más estratégica y no tan reactiva, en vez de ir detrás de los acontecimientos y la coyuntura, repitiendo e improvisando.

Además, las organizaciones necesitan hacer cambios y esfuerzos par comunicarse mejor, con los afiliados-as y con la sociedad, si realmente se quiere que el sindicalismo sea un actor al que se le escuche y se tenga en cuenta.

¿Los trabajadores-as y la sociedad conocen las propuestas sindicales sobre los problemas que les preocupan? ¿Se puede movilizar sin convencer, y si puede convencer sin que nos escuchen?

En todo esto o se hacen cambios, auto reformas, o el sindicalismo se convertirá en un actor mudo sin posibilidad de que la mayoría de los-as trabajadores-as y el conjunto de la sociedad le respete y lo tome en serio.

O sino miremos a nuestro alrededor y escuchemos que dicen y se piensa del actual estado de los sindicatos en la mayoría de los países, exceptuando a los cuatro que mencioné anteriormente.

Esos cuatro países (Argentina, Brasil, Nicaragua y Uruguay) tienen en común que las estructuras sectoriales son columna organizativa de la central y la negociación colectiva sectorial, esto implica tasas de afiliación y de cobertura de la negociación colectiva muy superiores a las del resto de países que siguen con su sindicalismo basado solo en los sindicatos de empresa.

Pero no se preocupen y sufran los contrarios a los cambios mencionados, nadie les va a decir lo que tienen o no deben de hacer. Allá cada cual con su respectiva responsabilidad. Como es obvio, la autoreforma es una decisión soberana de cada organización, y cada una hará o no los cambios que se estimen convenientes y necesarios.

Hoy, en la actualidad, y como siempre, para defender y recuperar los derechos laborales, salarios dignos, seguridad social pública y solidaria, salud laboral, libertad sindical, negociación colectiva, igualdad y justicia social, es decir trabajo decente, es imprescindible organizaciones sindicales con mucho más poder y capacidad de movilizar e incidir, sino no se alcanzarán, más allá de las buenas intenciones y los bellos discursos que prodiguemos.

Sin organización potente nuestras voces y bellas intenciones se evaporarán como el eco en los desiertos.

Escribo y reflexiono desde la ventana del Proyecto "Apoyo a proceso de Autoreforma Sindical en los países de América Latina". Es un proyecto diseñado y generado desde la participación de varios dirigentes sindicales de distintas organizaciones de diferentes países, la mayoría afiliadas a la CSA y otras centrales sindicales.

El proyecto es un mero y modesto instrumento de servicio y apoyo a los procesos de autoreforma de aquellas organizaciones sindicales interesadas y decididas a emprender cambios para incrementar las tasas de sindicalización y de negociación colectiva, mejorar la democracia interna, fortalecer los espacios de unidad desde el respecto a la pluralidad, entre otros desafíos, con al finalidad de representar más eficazmente los intereses de los-as trabajadoras-as.

El Proyecto ha sido un mero instrumento de soporte técnico y financiero al desarrollo de los ejes estratégicos de autorreforma elaborados por el GTAS y aprobados por la CSA, teniendo en cuenta las resoluciones sobre autorreforma de sus Congresos continentales. Por lo tanto, los objetivos, estrategias y productos / resultados de esta fase son un mecanismo de apoyo a la implementación de las prioridades estratégicas regionales elaboradas por el GTAS/CSA sobre autorreforma. Las recopilaciones de experiencias y propuestas en el marco del GTAS han dado cuenta del contenido y los avances del Programa FSAL, especialmente desde la creación del Grupo en 2009².

² Este programa de fortalecimiento sindical en América Latina ha sido posible al trabajo unitario de UGT y CCOO en España para conseguir la financiación necesaria.

Un indicador específico de los avances de impacto regional de la autorreforma promovida por el GTAS/CSA ha sido la presentación, a instancias del Programa en su segunda fase, iniciada en octubre 2011, de solicitudes de apoyo técnico y financiero, hasta agosto de 2012, para su desarrollo e implementación de 2012 a 2014.

Sobre esta base, el proyecto se concentró en el desarrollo de actividades aplicadas a nivel nacional en países seleccionados, como soportes a acciones puntuales de organizaciones que ya estaban ejecutando procesos. La decisión sobre los países y centrales priorizadas se tomó en coordinación con la CSA y las FSlr. Son Programas / Procesos de organizaciones nacionales afiliadas a la CSI y a la CSA³ y de FSlr, iniciativas de autorreforma coherentes con las resoluciones congresuales de la CSA⁴ y el marco lógico del Proyecto FSAL-AS basado en lo producido por el GTAS/CSA.

De 22 procesos nacionales de autorreforma, 17 correspondían a organizaciones nacionales y dos a FSlr, UNI e ISP (Centroamérica).

En coordinación con la CSA y las FSlr, fueron seleccionados 10 países, estableciendo tres niveles de prioridades. 1. Honduras y República Dominicana; 2. Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Nicaragua. 3. Chile, Perú y Venezuela.

Estaba proyectado que el Proyecto apoyaría estos procesos hasta finales del 2014, pero sus existencia finalizará en abril del 2013, en vez de septiembre 2014, por recortes presupuestarios en España y debido a cambios de prioridades en la cooperación por OIT. En consecuencia, solo se presentó el Proyecto en siete de los diez países inicialmente seleccionados: Chile, Colombia, Honduras, Paraguay, y República Dominicana, Guatemala y Nicaragua. A su vez, solo alcanzaron a concretarse las iniciativas correspondientes a los primeros cinco países.

Las organizaciones participantes son: CGT, CTH y CUT de Honduras; CNUS, CASC y CNTD de la República Dominicana; CUT, CTC y CGT de Colombia; CUT y CAT de Chile; y CNT y CUT-A de Paraguay.

³ El FNT (Nicaragua) está afiliado a la CSI y el FNL (Guatemala) lo ha solicitado.

⁴ Congreso fundacional en marzo de 2008 y II Congreso en abril de 2012.

Los objetivos inmediatos de estos programas/procesos de autorreforma son:

- Reforzar o crear nuevas estructuras sindicales de ámbito sectorial/territorial y de empresa, para poder organizarse con más capacidad organizativa y poder sindical;
- Incrementar positivamente las tasas de sindicalización, con énfasis en la afiliación de colectivos específicos como los trabajadores tercerizados, temporales, por cuenta propia, emigrantes, mujeres trabajadoras y jóvenes trabajadores, para que la mayoría de trabajadores-as puedan estar sindicalizados y organizados;
- Mejorar la coordinación, articulación y enriquecimiento de contenidos de la NC existente y generar condiciones para que la NC sea posible en los ámbitos sectoriales y así poder incrementar positivamente las tasas actuales de cobertura;
- Reforzar los espacios de unidad sindical y alianzas.
- Innovar la gestión y la planificación estratégica así como la comunicación interna y externa.
- En todos se contempla el enfoque de género y juventud.

La dimensión de los campos a abordar son diferentes según qué programa/proceso. En unos se centra el trabajo en algún sector específico y en otros se plantean iniciativas más amplias e integrales. Hay determinadas propuestas que necesitan una mayor precisión de los objetivos, estrategias y acciones. Lo relevante es el concepto de proceso, es decir la programación de objetivos y acciones concatenados a medio y largo plazo, con metas intermedias. En la mayoría es necesario trabajar para precisar mejor las metas intere anuales. Algunos ya están en ejecución y otros en la etapa de inicio de implementación. La mayoría son procesos concebidos hasta el 2014.

El reto ahora es la culminación de estos programas / procesos de innovación de la organización, el funcionamiento y la acción sindical en el nuevo contexto de las relaciones de empleo, con la finalidad de aumentar positivamente de forma significativa la sindicalización y la extensión de la negociación colectiva en todos los países cuyas tasas estén por debajo del 15%.

Este es el auténtico y principal desafío de la autorreforma.

Sin no se hacen los cambios, autorreformas o innovaciones que se necesitan para tener más afiliados, más cobertura de negociación

colectiva, más democracia sindical y mayor capacidad de movilización, propuesta estratégica e incidencia laboral y social, las situaciones de precariedad sindical, de subdesarrollo sindical, seguirán presentes en la mayoría de los países y por tanto la precariedad de las condiciones de empleo actuales.

Cualquier cambio precisa de autoconvencimiento, voluntad política para emprenderlo y gestionarlo junto a una participación democrática de los dirigentes claves y las bases, y los principales responsables de promoverlo deberían ser el conjunto de dirigentes de cada organización.

A ver quiénes son a los que les gana el temor al cambio y quiénes tienen la visión y el coraje de liderarlo.