

RELATS

ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL

**LA “EXPERIENCIA ESPAÑOLA” DE AUTOREFORMA SINDICAL
DESDE LA UGT**

José Manzanares

2010

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

Introducción

Fallecido el Dictador Franco en agosto de 1975, se inicia en España un profundo proceso de democratización de todas las estructuras políticas y sociales. Ya en 1976 se produce una nueva Ley de Asociaciones Sindicales que viene a consagrar en España, después de casi 40 años, el cumplimiento del Convenio 87 de OIT sobre “Libertad Sindical”.

Posteriormente, con la aprobación de la Ley de Leyes o Constitución Española (CE), aprobada el 6 de Diciembre de 1978, las organizaciones sindicales y patronales aparecen como partes constitutivas del Estado Social y de Derecho (artículo 7), así como otros artículos referidos al Convenio 87 de OIT sobre Libertad Sindical (Art. 36 de la CE), el Convenio 98 (Negociación Colectiva) o la participación institucional y el derecho de huelga, entre otros temas de interés sindical.

Por tanto, además de la afiliación sindical (con meros efectos al interior de las propias organizaciones: cobro de cuotas, servicios a los afiliados, participación democrática...), tanto a partir de estos antecedentes legislativos como de sus desarrollos posteriores, la verdadera estructuración de las organizaciones sindicales en España se ha ido modelando a partir de la legislación laboral aplicable a la representación sindical en el lugar de trabajo y, por extensión, en el Sector de Actividad y a nivel nacional.

I. Modelo organizativo: el criterio vertical-sectorial.

Como acabamos de indicar en la Introducción, a partir de la CE de 1978, y sus posteriores desarrollos: el Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1986, se inicia en España un nuevo sistema de representación laboral/sindical: en efecto, a partir de las Elecciones de Delegados y Comités de Empresa se va consolidando un modelo de representación puramente sindical “liderado” por las dos grandes Confederaciones Sindicales españolas: UGT y CCOO.

Este sistema de representación “evolucionado” desde la Empresa al Sector y a otros niveles territoriales, incluso nacional, merecen una precisión, desde su respectiva fundamentación legal:

- Comités de Empresa (Título III del ET, 1980). Supone la elección periódica de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en el ámbito de la Empresa (Comité: 50 trabajadores o más y Delegados de Personal: 9 a 49 trabajadores). Esta audiencia electoral periódica (cada 4 años) reconvierte en unas denominadas "Elecciones sindicales", ya que, en la mayoría de los casos los candidatos y candidatas lo hacen bajo las siglas de Organizaciones Sindicales. La acumulación de Delegados de Empresas del mismo Sector de Actividad, permiten la representación sindical efectiva para la Negociación Colectiva a nivel superior a la empresa.

- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, 1986). Esta Ley otorga a las Secciones Sindicales de Empresa la misma competencia negociadora en la Empresa, pero en ámbito Sectorial o territorial deben superar el 10 % de los Delegados elegidos en su respectivo ámbito de representación. En general, en la actualidad –repetiendo la tendencia en sucesivos períodos electorales-, en torno al 85 % de los Delegados o RLT elegidos en todas las empresas y sectores de producción lo hacen bajo las listas de UGT y CCOO. Además, este hecho es determinante en el concepto de "Sindicato más representativo", que se refiere a la "acumulación de representatividad" para que un Sindicato sea reconocida su capacidad negociadora: 10% o más de Delegados o RLT elegidos en el Sector (Negociación de Convenios Sectoriales) y 15% o más en el ámbito territorial:: Región/Comunidad Autónoma o Nacional/Estatal (procesos de Diálogo Social, Participación Institucional en la Seguridad Social, Institutos de Empleo, etc.):

En resumen, estos procesos legales/electorales llegan a establecer niveles superiores de concentración organizativa, a través de la creación de estructuras nacionales de Sector y/o Provinciales y Regionales (Comunidades Autónomas – CCAA.- en España), cuya forma habitual ha cristalizado en:

- "Federaciones" de Rama: Federan Sectores o Sindicatos de Rama.
- "Uniones Territoriales": Agrupan a Sindicatos o Federaciones Locales-Comarcales, Provinciales o Regionales: CCAA.
- "Confederación": Confedera Federaciones Estatales y Uniones Territoriales".

Cuando el punto de partida es la fragmentación organizativa, con muchos sindicatos de empresa, la Confederación planifica su integración (*de "arriba/abajo" vs abajo/arriba*), como lugar de encuentro de aquellos en ámbitos afines de la actividad económica: Comisión de "delimitación de fronteras" en el caso de UGT-E y Resoluciones Congresuales, Estatutos.

Este enfoque tiene en su origen el agrupamiento de ramas de actividad (Sectores: Sanidad, Banca, Hostelería y Turismo), pero ha evolucionado con la aparición de otros colectivos: trabajadores autónomos, pequeñas explotaciones agrarias, jubilados. En España se han ido desarrollando estructuras organizativas más "maduras", con autonomía, a partir de la nueva realidad y evolución del mercado de trabajo, con la atención continua del sindicato para dar respuestas organizativas a los nuevos retos y reivindicaciones de los trabajadores..

Además, ante nuevas formas empresariales (Grupos de Empresas; complejos industriales o de servicios, tercerización...) se está empezando a desarrollar el concepto de "sindicatos en red", expresados en negociación colectiva y la existencia de delegados sindicales "territoriales", con importante implicación en la legislación laboral y en las nuevas estructuras sindicales que se están empezando a dibujar, especialmente en lo referido a los denominados Grupos de Empresas..

II. Modelo organizativo: el criterio horizontal-territorial

Para la UGT-E, desde sus orígenes fundacionales (agosto de 1888), su principal estructura sindical, a partir de la Sección Sindical de Empresa, fueron los Sindicatos y/o Federaciones Profesionales. Pero, también tuvo importancia, desde sus inicios, el componente organizativo “horizontal”/territorial o de clase, necesario para el apoyo solidario entre sindicatos (Huelgas, conquistas sociales como la Seguridad Social, Sanidad, Educación...). Este fenómeno cobró importancia histórica desde principios del siglo XX a través de las “Casas del Pueblo”, donde se agrupaban los Sindicatos o Federaciones en los respectivos ámbitos territoriales: grandes localidades, Comarcas o Provincias.

Este enfoque organizativo es aplicable a la representación en sindical función de espacios geográficos, deriva de los precedentes legales citados: artículo 7 de la CE y de la LOLS (1986), especialmente del concepto de “Sindicato más representativo” explicado en el punto anterior.

Comparativamente con el criterio vertical, los niveles organizativos y responsabilidades son diferentes:

- Diálogo Social o concertación social tripartita, de carácter no institucional, pero de gran importancia en el desarrollo de las grandes reformas o acuerdos entre Gobierno y Agentes Sociales (Patronal y Sindicatos), tanto a nivel Nacional como con los Gobiernos Regionales, Provinciales o Locales.
- Participación institucional o representación sindical en los diferentes instancias donde se dirige la gestión de las “Políticas Públicas: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): Consejo Escolar del Estado, consejo General de Formación Profesional, Instituto Nacional de Empleo (INEM), Consejo Económico y social (CES), hasta más de 15 instancias de participación Estatales que se reproducen en los ámbitos inferiores, especialmente en el ámbito Regional (CCAA).

Desde el punto de vista organizativo, la estructura horizontal/territorial, bajo la denominación general de Uniones Territoriales, (en el ámbito nacional la denominación es Confederación –agrupación de Federaciones Estatales y de Uniones Territoriales-) tiene unas competencias sindicales específicas:

- Defender los intereses generales de todos los trabajadores y trabajadoras a través de la acción sindical socio-económica, con el “componente de clase” comentado, referida al empleo: Política Industrial y Desarrollo Regional o Local; atención a desempleados; Políticas de Educación, Sanidad, Vivienda, medio Ambiente, Transporte.....
- Apoyar a la Negociación Colectiva Sectorial aplicando el principio de “Subsidiariedad”, donde el Sindicato o la Federación no tiene la fuerza negociadora suficiente. Además de las Huelgas de Solidaridad...
- Servicios comunes a los Organismos o Federaciones en su ámbito territorial y a sus afiliados (“Casas del Pueblo”): Emigrantes, Desempleados, Servicios Culturales, Jurídicos, Vivienda...

III. La cuota sindical: una apuesta por la “autonomía” sindical

Desde la perspectiva del fortalecimiento organizativo (que plantea la visión de la Cooperación Sindical), a partir de la reciente experiencia española, desde los poco más de 30 años que los sindicatos vivimos en democracia, es necesario considerar y garantizar, como primer compromiso interno, algunos criterios: como:

- la autosuficiencia financiera (autofinanciación) progresiva de la organización sindical, con base en el aporte de las organizaciones miembro parte de:
- la autonomía sindical (independencia organizativa de Partidos, Gobiernos, Empresarios)
- el derecho democrático “subjetivo” de los afiliados (un cotizante con “nombres y apellidos” = un voto “individual y secreto”). Para ello, en el caso de UGT-E se han desarrollado estructuras de control interno y de “profesionalizar” el cobro y reparto de las cuotas entre los Organismos a través de:

El Servicio Confederal Administrativo (SCA), participado por todos los Organismos de la Confederación, se encarga vigilar, garantizar y realizar el cobro de las cuotas a los afiliados y del reparto correspondiente entre los organismos de la Confederación: Además: certifica el número de votos “nominales” para la asistencia y ejercicio de voto en los Congresos por parte de cada organización de la Confederación; garantiza el cobro en la Póliza de Seguro de Vida al que tiene derecho todo afiliado; y retiene el 0,70 % de las cuotas de todos los afiliados, que aporta al ISCOD para la cofinanciación de Proyectos de Cooperación Sindical al Desarrollo

En los Presupuestos anuales aprobados en los respectivos Comités Políticos entre Congresos de cada Organismo de la Confederación, se contemplan los “ingresos por cuotas de afiliados” y se elaboran “Cuentas consolidadas”, donde se informa de criterios y actuaciones de ingresos y gastos a través de unas finanzas centralizadas

El sistema de cobro ha evolucionado del “cobro en mano”, actualmente residual, al “descuento en nómina” (grandes empresas) y a la “domiciliación bancaria” (el 80% de los cobros).

Existe además un “Fondo de Solidaridad” para emergencias o para apoyar a alguna organización de la Confederación con problemas.

IV. “La credibilidad social”

En un contexto social donde los avances democráticos y la utilización, cada vez más masiva, de los medios de comunicación (prensa, radio, TV, internet) los sindicatos deben cuidar con especial sensibilidad política los elementos referidos a:

- la participación de todos los afiliados, asegurando la elaboración de Estatutos y Normas democráticas de funcionamiento interno, así como su cumplimiento efectivo (“un afiliado, un voto”). Este proceso debe desembocar en una mayor capacidad propositiva y de alternativas a los problemas de los trabajadores y de la sociedad (Resoluciones y Propuestas)
- la “transparencia” (interna y externa), dando cuenta de las actividades (Negociaciones, Acuerdos...) en los órganos de control internos (Comités...) y ante la sociedad: comunicados y ruedas de prensa de forma periódica. En este contexto, cubre importancia,
- desarrollar un potente sistema de información-comunicación de “arriba-abajo” y de “abajo-arriba”, evitando “tapones” a través de personas o de otras instancias. Utilizar

las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC): internet (web, redes) como medio de comunicación interno y con la sociedad

Este ejercicio de responsabilidad nos viene dado tanto por los valores que defendemos y representamos, como por el fortalecimiento organizativo que supone compartir una misma estrategia y una misma organización: autoestima y coherencia interna. Esto supone el compromiso de sus dirigentes con algunos criterios refuncionamiento organizativo:

- fomentar el debate interno con la finalidad de lograr el máximo consenso en torno a “posiciones comunes”
- asegurar la Incompatibilidad entre cargos sindicales y cargos políticos.
- avanzar en la limitación de mandatos, la rotación de dirigentes y el cambio generacional y la igualdad de género en todos los ámbitos organizativos de participación y decisión.

Se trata de incrementar la necesaria “credibilidad social” y prestigio que debemos tener ante los trabajadores y ante la sociedad, combatiendo así las ofensivas ideológicas “anti-sindicales”:

V. La investigación y la formación sindical

La investigación y la educación obrera o formación sindical son “herramientas clave” en el proceso de toda Autorreforma Sindical. Es decir, se trata de hacer real y eficaz el objetivo estratégico de todo sindicato: su “acción transformadora”, a través de:

- asegurar la preparación adecuada de los dirigentes/líderes o cuadros sindicales con arreglo a los cambios organizativos que se determinen, especializándolos por áreas de intervención.
- “alimentar” la identidad y estrategia de la organización: ideas, valores, argumentos... (“visión”)
- garantizar la “coherencia interna” en torno a las decisiones de Congresos, funcionamiento Estatutario... (“misión”).

En este sentido, dada la importancia de la investigación y la formación sindical en las organizaciones sindicales, es necesaria una decidida “voluntad política” para evolucionar desde “estudios” y “cursos” o actividades formativas aisladas o “puntuales” (actividades “apaga fuegos”) hacia:

- la creación de un sistema de investigación y formación sindical “integrado” con implicación de todos los Organismos de una Confederación con funciones y actividades comunes y otras complementarias: Instituto o Gabinetes de Estudios; Diseños temáticos curriculares con diferentes itinerarios formativos; elaboración de estudios y materiales formativos... Infraestructuras con presupuestos propios: “co-financiación” de Proyectos a través de la cooperación sindical internacional
- el desarrollo de planes de formación territoriales y sectoriales (federaciones) con “criterios compartidos y “participados”: consejos de formación
- el establecimiento de un equipo permanente de formación (Monitores “estables”) y de Técnicos (abogados, economistas...) como garantía de la implementación, estabilidad y continuidad de los servicios de Investigación y Formación sindicales..
- la construcción de un “mapa de necesidades”, de forma que las organizaciones “donantes” sean “acompañantes” del proceso de “Autorreforma Sindical” en los diferentes niveles: Nacional, Sub-regional, Continental).

- identificando “buenas prácticas” en diferentes campos socio-laborales del movimiento sindical en América Latina y Caribe (ALC). Citamos algunas experiencias recientes:

- Economía Informal con la CSA y otras Confederaciones Nacionales: www.sindlabautonomos.org
- PROINFOS-CCSACC y el ISACC en América Central y Caribe (ACC)
- Instituto Laboral Andino (ILA) y Escuela Regional Andina (semi-presencial). Plataforma virtual...
- MASTER “Formación de Formadores Sociolaborales” (2ª edición)
- Programa de Seguridad Social y otras actividades de Investigación y Formación sindicales a través de OIT
- Convenios con Universidades (Ej. de la Escuela Julián Besteiro)

VI. Nuevos colectivos y su encuadramiento sindical: un reto organizativo

Desde el inicio de la democracia, los sindicatos españoles y concretamente la UGT, han mostrado una preocupación por acercarse a y poder “encuadrar” a todo tipo de trabajadores (aún no siendo asalariados). Esta actitud ha respondido a dos principales objetivos:

- asegurar una conquista democrática como era el cumplimiento del Convenio 87 de la OIT, concretado en el artículo 36 de la CE.
- evitar la creación de sindicatos “corporativos” vs sindicatos de clase.

Esta estrategia incluía, en primer lugar, la determinación de “colectivos atípicos”, analizando las prioridades sindicales así como su ubicación organizativa, potencialidades y dificultades. Citamos algunos ejemplos de encuadramiento sindical de colectivos, durante estos últimos 30 años de democracia en España:

- Profesionales (“cuello blanco”): Unión de Técnicos y Cuadros (UTC)
- Trabajadores por cuenta propia, a través de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA).
- Pequeños agricultores (“agricultura familiar”), a través de la UPA
- Desempleados: encuadramiento específico en su Federación o Sector “de referencia”
- Jóvenes y Mujeres: atención a través de Departamento y/o Secretarías específicas.
- Trabajadores Migrantes: afiliación en su Federación de referencia, además de asesoramiento específico en los “Centros Guía”.
- Jubilados y pensionistas, facilitando su continuidad en su Federación de origen o a través de la Unión de Jubilados y Pensionistas.

Desde su fundación, UGT-E ha venido practicando la “afiliación directa” a la central, con derivación a la estructura en función de la situación laboral de cada trabajador. Esta “cultura de la afiliación” ha resultado ser la “evolución perfecta”: de sindicato de oficio a sector, luego federación, y una adecuada combinación de cierto “corporativismo” con la necesaria visión solidaria: “conciencia de clase”.

Para nosotros, se ha hecho normal la frase: “La gente se ha afiliado siempre a la UGT”. Esta vía potencia la centralidad de la organización y crea sentido de pertenencia del trabajador directamente a la central, además de a un sindicato o federación en particular. También permite mantener la afiliación aun en caso de cambio de trabajo o en situación de desempleo.

Para llevar a cabo todo el proceso de encuadramiento y afiliación descrito, UGT ha ido desarrollando estrategias específicas. A través de sucesivos debates y Resoluciones Congresuales ha sido necesario:

- reformar periódicamente los estatutos de la Confederación: Federaciones, Departamentos, Secretarías... ..
- negociar con los poderes políticos el adecuado marco o reformas legales (CE, ET, LOLS...) con un rico acervo sobre Derecho Sindical.

Una experiencia innovadora ha sido la antes mencionada sobre los trabajadores autónomos. El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social (SS) española ha venido “afiliando”, en los últimos 15 años, en torno a 3/3,5 millones de trabajadores, careciendo de una organización representativa y eficaz. Frente a ello, en el 2001, UGT creó la UPTA, para “representar y defender los intereses profesionales, sociales y económicos de los autónomos frente a la agresividad económica de las grandes estructuras empresariales y la inexistencia de una protección social adecuada”. Actualmente, la UPTA tiene 215.000 afiliados.

Desde la perspectiva organizativa territorial, la UPTA desarrolla una función coordinadora entre todas las asociaciones de autónomos ya constituidas, dentro del respeto a la autonomía de cada una de ellas y manteniendo el valor de la descentralización.

La estructura organizativa básica en UPTA se compone por los ámbitos local, comarcal y provincial, ya que es en esos niveles en los que se afrontan muchas de las dificultades que el autónomo tiene para desarrollar su actividad (impuestos locales, tasas, inspecciones, licencias).

UPTA ha creado también una organización en cada Comunidad Autónoma (Región), como suma de toda la red asociativa existente en la región o nacionalidad, estableciendo la interlocución necesaria ante la Administración Autonómica.

Desde el aspecto organizativo profesional o de actividad, se organiza por sectores de los asociados de cada rama económica, con la autonomía funcional necesaria, para defender/reivindicar los intereses concretos de cada profesión (por ejemplo comercio ambulante, monitores deportivos).

Pueden existir también, en su caso, asociaciones de carácter sectorial y ámbito estatal que se integrarían directamente.

Se han creado oficinas de atención al autónomo, proporcionando servicios de asesoramiento y apoyo (individual y colectivo, según actividad y/o territorio)

UPTA tiene como metodología de trabajo la creación de foros estables de información/negociación con las Administraciones Públicas, la Federación Española de Municipios, los Grupos Parlamentarios y el Comité Económico y Social, tanto español como europeo.

VII. La negociación colectiva: “centralidad” de la acción sindical

La negociación colectiva en España no fue real hasta la aprobación de la CE (1978).. Posteriormente, el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) y el Acuerdo Marco

Interconfederal (AMI), en 1979, firmados por primera vez en democracia, entre Empresarios y UGT, desembocó en un desarrollo legal efectivo en el citado Título III del ET (1980), en lo fundamental, vigente hasta la actualidad..

Para UGT, la negociación colectiva siempre ha estado vinculada al fortalecimiento organizativo, con competencias exclusivas de la estructura sectorial-vertical (Federaciones). Es el “centro” de la acción sindical. El “ser o no ser” del sindicato. Por diferentes razones:

- se superan las condiciones laborales mínimas del ET..Por ejemplo a través de la negociación colectiva los salarios medios supone más del doble del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Los Convenios Colectivos (CC) tienen “eficacia general”, afectando al 85% de los asalariados: Su aplicación es obligatoria a todos los trabajadores del ámbito funcional de cada CC. Es decir, los CC tienen carácter de Ley.
- “legítima” al Sindicato en tanto que organización de y ante los trabajadores y ante la sociedad: proceso de elecciones sindicales (RLT en las empresas, según el ET); LOLS, Constitución...; Dando derecho, además, al usufructo del Patrimonio sindical “acumulado”; al Diálogo Social con los Gobiernos... (Se hace realidad el dicho popular “Tanto tienes, tanto vales”)
- fortalece su estructura organizativa (sectorial y territorial): Eficacia negociadora y mayor afiliación; Acceso a todos los Centros de Trabajo (Grandes y Pequeñas Empresas): Influencia y “visibilidad” social...

Cada vez cobra más importancia la Negociación Sectorial “articulada”:

- “Acuerdos Interconfederales” de negociación colectiva: Empresarios (CEOE/CEPYME) con las Confederaciones de UGT y CC.OO.
- Convenios Sectoriales Estatales (Nacionales).
- Convenios Regionales y/o Provinciales.
- Convenios de Empresa.

Otro aspecto de la negociación colectiva con un “enfoque innovador” reside en el ámbito complementario de la estructura territorial, apoyando las reivindicaciones sectoriales, referidas a:

- “lugar de trabajo”. Por ejemplo, el acceso a través de transporte público a Polígonos o Zonas Industriales...
- “empleador”. Por ejemplo el trabajo en la vía pública (“comercio ambulante”), negociado con las autoridades locales y regionales...
- “salario social” o “salario diferido”: sanidad, educación, vivienda, ocio y cultura, servicios públicos en general (“conquistas sociales”).

VIII. Los jóvenes y las mujeres: un sindicato para todos y para todas

Son dos dimensiones transversales, esenciales, de la “Autoreforma Sindical”, por diferentes razones:

- responder al deterioro de las condiciones de trabajo, precariedad, especialmente “focalizado” en estos colectivos
- asegurar el “relevo generacional” : afiliación, líderes...
- implementar “nuevas políticas” de igualdad: salarios, promoción profesional, acceso a puestos de responsabilidad...

- “conectar” con nuevas demandas sociales: Incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Aunque debe ser una política “Confederal” (Congresos...), su aplicación organizativa debe implementarse en todas las estructuras del sindicato: federaciones, uniones, secciones sindicales a través de diferentes políticas específicas, impulsadas por las Secretarías o Departamentos de Mujer y Juventud.

Citamos el ejemplo de la “Carta Sindical por la Igualdad”, aprobada en el 40 Congreso Confederal de UGT (2009): www.ugt.es, como referencia de la importancia del debate en la sociedad española y en el seno del movimiento sindical. Su contenido, recoge los siguientes aspectos:

- actuar contra cualquier forma de discriminación.
- la igualdad de mujeres y hombres un valor en sí mismo, irrenunciable, para conseguir una sociedad más equilibrada solidaria y democrática.
- la consecución de la igualdad efectiva, en todos los ámbitos es clave para el necesario cambio del modelo productivo y el crecimiento económico
- eliminar las múltiples situaciones de discriminación de la mujer en el ámbito laboral: Salarios, Promoción, conciliación vida familiar, Acoso...
- representar y legitimar al sindicato como actor necesario y referente en la defensa de todas y todos.
- el ejercicio de la democracia y participación efectiva de todos y todas: Respeto a la diversidad y a la igualdad, vitales para el crecimiento del Sindicato.
- la defensa de los intereses de los trabajadores debe ir acompañada de una participación equilibrada de mujeres y hombres en el seno de la Organización.
- incluir la igualdad hombre/mujer en las Agendas (políticas, económicas...)
- combatir la violencia contra las mujeres en el ámbito nacional e internacional.
- nuestra responsabilidad como sindicato nos exige coherencia dentro y fuera.

IX. Sindicatos supranacionales: ”globalizar la acción sindical”

Para UGT, sindicato internacionalista desde sus orígenes, este aspecto es esencial para su funcionamiento: Nos referimos a la afiliación a la Confederación sindical Internacional (CSI) y, a través de las estructuras profesionales, a las diez Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), con estructuras/continentales. A su vez, proporcionan una articulación de la acción sindical a nivel mundial. Son una variante organizativa internacional, derivada de la “doble estructura” (nacional) ya analizada:

- estructura “horizontal” o territorial: Afiliación a la CSI (CSA)
- estructura “vertical” o profesional: Afiliación a las FSI
- “sindicatos globales” (“Global Unions”): CSI, FSI y TUAC