



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL



**PROCESO DE
AUTOREFORMA SINDICAL
EN LAS AMÉRICAS**

**PRIORIDADES Y
ESTRATEGIAS
2010**

“Si buscas resultados diferentes, no sigas haciendo lo mismo”.
Albert Einstein.



INDICE

I. PROPÓSITO DEL DOCUMENTO

II. RESUMEN DEL PROCESO

III. MARCO CONCEPTUAL

IV. EJES DE ACCIÓN Y SU PRIORIZACION

V. PLAN 2010

ANEXO:

DOCUMENTO SÍNTESIS DE LAS REUNIONES I y II



I. PROPÓSITO DEL DOCUMENTO:

El presente documento es un instrumento en permanente desarrollo, debido a la complejidad del tema. En este marco, la versión presentada tiene tres propósitos:

1. Contar con una base documentada pero resumida del proceso de Autoreforma que se está desarrollando bajo el liderazgo de la CSA y varias de las organizaciones sindicales de la región.
2. Compartir y orientar sobre algunas temáticas y conceptos que fueron definidos durante el proceso con el aporte de los y las participantes.
3. Presentar las prioridades estratégicas identificadas en la segunda reunión del GTAS.

El documento está orientado a los y las dirigentes sindicales que hacen parte del proceso al momento, así como a quienes participarán en el mismo a futuro.

II. RESUMEN DEL PROCESO¹

Uno de los cuatro ejes estratégicos aprobados por el Congreso fundacional de la CSA en el año 2008 que integran el Plan de Acción, es la Autoreforma Sindical.

El Plan recomienda una urgente y profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical. Se requieren:

- cambios en el funcionamiento de las organizaciones.
- cambios en los comportamientos de los dirigentes.
- cambios en las estructuras.
- cambios en la estrategia de organización/sindicalización, unidad y de alianzas, para una mayor representatividad.

Un año después (en abril 2009) en las oficinas de la OIT en Lima, y con el apoyo del proyecto FSAL (Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina)/ACTRAV/OIT, CSA llamó a una reunión sindical de alcance regional con organizaciones afiliadas a la CSA y otros invitados especiales, en la que se constituyó el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS).

En noviembre del 2009, el GTAS se reunió por segunda vez y, en febrero de 2010, sobre la base de lo tratado, se diseñó el presente documento, que avanza en relación al marco conceptual, a la priorización de los ejes, y a un plan de acción para 2010.

Hay que tener también en cuenta que, apenas creada, la CSA ha realizado varias actividades en relación a los sesenta años de la aprobación del convenio 87 sobre libertad sindical, que es un tema directamente ligado con la Autoreforma.

III. MARCO CONCEPTUAL

¹ Avances del proceso en forma detallada se encuentra en el Anexo, que presenta los principales contenidos del acumulado de los dos encuentros del GTAS en el 2009, así como en el Web-site de la CSA, www.csa-csi.org.



Consciente que el proceso de la Autoreforma es un desafío complejo, la CSA está definiendo qué alcances e implicaciones conceptuales tiene la Autoreforma, dejando en claro que no es un concepto definitivo y que por el contrario está en continua revisión y validación. En este momento, se utiliza 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.

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

- en primer lugar, no están 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).

El proceso exige lograr una mayor coherencia en lo interno de la organización, así como una mayor correspondencia externa, con mayor relevancia en el entorno, en la sociedad. El grado de coherencia interna y correspondencia externa emerge de la interacción, la participación y el liderazgo de las propias organizaciones sindicales involucradas en el proceso de innovación. Las implicaciones serán que, además de lograr una mayor representatividad, la organización sindical se transforme en una organización “facilitadora de cambios” en la sociedad.

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 apoyará en diferentes instrumentos de gestión política y organizacional, buscando incorporar una cultura de continua innovación, así como en experiencias de procesos de autoreforma sindical existentes en la región.

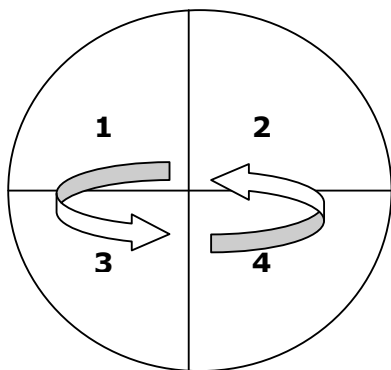
IV. EJES DE ACCION Y SU PRIORIZACION

La definición de los ejes o componentes de la Autoreforma se hizo en forma participativa y durante varios encuentros en la región, todos los cuales aportaron elementos importantes para el proceso.

Los insumos definidos y agrupados en los ejes de Coherencia interna y Correspondencia externa, hasta el momento son los siguientes cinco:

EJES	Coherencia Interna	Correspondencia externa
1. Organización y funcionamiento	1. Democracia y transparencia interna. 2. Autofinanciamiento. 3. Pensamiento Estratégico propio. 4. Prestación de servicios.	5. Comunicación sindical con la sociedad 6. Economía del trabajo
2. Organización y estructuras	1. Áreas sectoriales 2. Áreas territoriales 3. Áreas funcionales 4. Áreas en la empresa nacional o transnacional (Comité, Sección, Delegación)	
3. Representación	1. Mujeres trabajadoras 2. Jóvenes trabajadores 3. Migrantes trabajadores 4. Tercera Edad	5. Afiliación de Colectivos no organizados.
4. Negociación		1. Negociación colectiva (a nivel de empresa y sector, para el trabajo dependiente). 2. Otras negociaciones (a nivel de las administraciones públicas, para el trabajo autónomo)
5. Unidad y coordinación sindical/Alianzas		1. Unidad y coordinación sindical nacional y subregional 2. Sindicalismo ciudadano/comunitario 3. Relación con las Federaciones Sindicales Internacionales

De los ejes descritos anteriormente, se seleccionaron cuatro con el propósito de concentrar esfuerzos e iniciar el desarrollo de acciones de forma enfocada, estos ejes se seleccionaron bajo criterios como: i) prioridad para la acción sindical; ii) aglutinadores de los otros temas; iii) interacción e interinfluencia:



1. Unidad y coordinación sindical
2. Estructuras
3. Representación
4. Negociación

A los cuatro ejes priorizados se incorpora el método de gestión e innovación, que procurará ser el motor que los moviliza y articula.



Estos cuatro ejes se describen de la siguiente forma.

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.

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 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 (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, 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 (incluso obligatoriedad) de la negociación colectiva, incluyendo la participación y responsabilidad estatal.

V. PLAN DE ACCION 2010

Las principales acciones que continuarán para el proceso de Autoreforma, son:

1. Proponer una visión sobre la Autoreforma, profundizando sobre los ejes que la conforman.
2. Determinar los niveles de sindicalización y de negociación colectiva alcanzados en los países de la región, considerando los criterios de agrupamiento sectorial/territorial y la tipología de colectivos no organizados.
3. Construir un “mapa” sobre la legislación laboral en la región, con el propósito de identificar situaciones nacionales en las que se condiciona las tasas de afiliación sindical y negociación colectiva así como la estructura sindical actual.
4. Con la información mencionada en el punto anterior, se buscará a futuro construir propuestas de reformas legales en la perspectiva de reducir el margen de intervencionismo y regulación estatal actual, en base a los principios de autonomía y no ingerencia y por consiguiente de respecto a la libre decisión sindical de autoorganización como mejor convenga a los intereses y fines de los trabajadores.
5. Identificación de organizaciones en determinados países para implementar acciones como casos “piloto”. Esta selección deberá hacerse bajo criterios previamente definidos.
6. Establecer mecanismos que permitan la articulación del GTAS con equipos y responsables nacionales que las organizaciones designen para acompañar el proceso. Importante será poder contar con el involucramiento de los responsables políticos en las áreas de organización, jurídica, educación, genero y juventud, así como el acompañamiento de los secretarios generales o presidentes.



7. Continuar con la realización de eventos a nivel nacional, subregional y regional. La actividad de cierre del año será la tercera reunión del GTAS (Lima, octubre 2010).

Asimismo, a partir del Simposio de OIT “Celebración del 60 aniversario del Convenio 98: el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el siglo XXI” (Ginebra, octubre 2009), CSA continuará durante 2010 con la promoción de un fuerte relacionamiento entre los convenios 87 y 98 con los contenidos del plan de acción sobre Autoreforma.

ANEXO: DOCUMENTO SINTESIS DE LAS REUNIONES I y II DEL GTAS

I. Plan de Acción CSA

Uno de los cuatro ejes estratégicos aprobados por el Congreso fundacional de la CSA, que integran el Plan de Acción, es la Autoreforma Sindical.

El Plan recomienda una urgente y profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical. Se requieren:

- cambios en el funcionamiento de las organizaciones.
- cambios en los comportamientos de los dirigentes.
- cambios en las estructuras.
- cambios en la estrategia de organización/sindicalización y de alianzas, para una mayor representatividad.

En el Plan, la CSA avanza en los dos últimos capítulos, considerando que se necesita rever las estructuras sindicales con el objetivo de profundizar en las estrategias en favor de la incorporación de un mayor número de trabajadores/as, sin exclusión ni discriminación. En especial, se mencionan colectivos que se caracterizan por situaciones de precariedad, como:

- trabajadores/as asalariados y autónomos (incluyendo los campesinos), que no están registrados ni cubiertos apropiadamente por la normativa laboral, a los que frecuentemente se denomina que están en la economía informal.
- trabajadores/as tercerizados.
- trabajadores/as migrantes.

También se considera que un eje transversal clave es el de los jóvenes y mujeres trabajadores/as.

II. Actividad inicial

Un año después (en abril 2009) en las oficinas de la OIT en Lima, y con el apoyo del proyecto FSAL, CSA llamó a una reunión sindical de alcance regional con organizaciones afiliadas a la CSA y otros invitados especiales, en la que se constituyó el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS).

Los objetivos de la reunión fueron:

- difundir los lineamientos sobre Autoreforma.
- socializar experiencias de las organizaciones afiliadas.
- identificar necesidades, iniciativas, experiencias y propuestas de innovación de las estructuras, funcionamiento y acción sindical en las Américas y en otros países, ejemplificando con el caso español.

Se trabajó con un esquema de tres grupos, que alcanzaron primeras conclusiones sobre los ejes organización/sindicalización, formación y mujeres y otros temas (principalmente comunicación externa).



Otros aportes fueron:

- por OIT, dos enfoques técnicos sobre negociación colectiva, a cargo de Alfredo Villavicencio, y de tercerización, a cargo de Oscar Ermida Uriarte.
- por CSA, dos tipologías provisionales sobre colectivos no organizados y estrategias de sindicalización, así como un glosario sobre tercerización.
- por CCOO y UGT de España, y AFL-CIO de EEUU, sendos informes sobre su perspectiva en el tema organizativo.

III. Actividades posteriores

Luego de la reunión de Lima, se realizaron varias actividades nacionales y subregionales referidas a la Autoreforma, con apoyo del proyecto FSAL/ACTRAV/OIT:

- Seminario regional "Autoreforma Sindical para los Trabajadores/as en la Economía Informal: Organización y Seguridad Social" (Proyecto CSA-ISCOD Mercado de Trabajo, Panamá, agosto 2009).
- Seminario subregional andino "Genero, libertad sindical y autoreforma sindical con enfoque de género en los países andinos" (Lima, septiembre 2009).
- Seminario nacional "Estrategias sindicales de autoreforma ante los nuevos retos de la integración en AL" en Paraguay (San Bernardino, septiembre 2009).
- Seminario nacional "Estrategias sindicales de autoreforma ante los nuevos retos de la integración en AL" en Colombia (Bogotá, octubre 2009).
- Seminario nacional "Estrategias sindicales de autoreforma ante los nuevos retos de la organización del trabajo" en Costa Rica (San José, Octubre 2009)
- Seminario nacional "Estrategias sindicales de autoreforma ante los nuevos retos de la organización del trabajo" en Venezuela (Caracas, noviembre 2009).
- Seminario nacional "Fortalecimiento de los Procesos de Autoreforma Sindical" en Argentina (con la CTA, Buenos Aires, noviembre 2009)
- Seminario subregional Cono Sur "Fortalecimiento de los Procesos de Autoreforma Sindical" (Montevideo, noviembre 2009)
- Seminario Subregional centroamericano "Fortalecimiento de los Procesos de Autoreforma Sindical" (San José, octubre 2009)

La Secretaría de Educación y Política Sindical de la CSA preparó el Curso Formación de Cuadros de Nivel Internacional en Autoreforma Sindical, con el apoyo de ISCOD/UGT/AECID, y los presentó en dos seminarios subregionales centroamericanos sobre autoreforma (Panamá, noviembre 2009), donde puso a prueba la cartilla formativa

También se difundió la perspectiva de la Autoreforma en:

- el seminario birregional de OIT "Formación Sindical sobre Capacitación para la Organización" (Turín, septiembre 2009) con la participación del sindicalismo brasileño y africano.
- el Encuentro Regional de Jóvenes de la CCSCS (Montevideo, diciembre 2009).

Finalmente, en noviembre 2009 se realizó la Segunda Reunión Técnica del GTAS, en que se sistematizaron las evaluaciones resultantes de las actividades previas, se discutió en detalle la propuesta de ejes de la autoreforma, y se adoptaron decisiones sobre el plan de trabajo para 2010.

IV. Ejes de la Autoreforma

El Grupo ha acordado, como primera aproximación, los siguientes cinco ejes de trabajo.

I. Organización y funcionamiento.



Democracia y transparencia interna. Incluye aspectos como:

- participación plena en los congresos y acciones intercongresales.
- cumplimiento de las decisiones congresales y otros acuerdos.
- representación adecuada de las líneas políticas minoritarias.
- debate interno periódico.
- publicidad permanente de las acciones, con un sistema informativo de “arriba-abajo” y de “abajo-arriba”, mediante medios virtuales propios y externos, ruedas de prensa, tribunas, asambleas. Esta línea se relaciona con comunicación “externa”, que se trata más adelante.
- introducción de un criterio de rotación en la dirigencia.
- incompatibilidad entre cargos directivos sindicales y cargos políticos.

Autofinanciamiento. El auto sostenimiento financiero de las Centrales/Confederaciones, con base en el aporte de sus organizaciones, es una garantía básica para la autonomía sindical y la Autoreforma.

Este puede ser un objetivo a alcanzar progresivamente en el tiempo, estableciéndose metas parciales, en elementos como los siguientes:

- centralización de las finanzas, para que la parte de la cuota que el estatuto le garantiza a la Central/Confederación desde sus organizaciones miembro, llegue efectivamente, y no se quede en escalones organizativos menores.
- una política de presupuestos anuales, donde se contemplan los ingresos por cuotas de afiliación.
- un tratamiento especial para ciertos colectivos en materia de pago de cuotas: “domicialización bancaria”, montos inferiores, periodos mayores al mes.
- “fondo de solidaridad” para emergencia o problemas en algunas organizaciones de la Central/Confederación.

Pensamiento estratégico propio. Es necesario producir teoría sindical a través del análisis y la reflexión de la realidad y desde la autonomía de pensamiento y acción sindical. En este aspecto es sumamente importante la relación con intelectuales y universidades.

Prestación de servicios. El sindicalismo del siglo XXI ha de ser capaz de prestar y gestionar servicios a los afiliados (y no afiliados), como:

- asesoría legal.
- servicios de salud.
- educación y formación profesional.
- acceso a vivienda y suministro de gas y electricidad más baratos.
- ocio y cultura.
- cooperativas de consumo.
- descuentos en comercios privados.

Si esta política se extiende a los no afiliados, puede convertirse en un instrumento importante para su afiliación.

Comunicación sindical con la sociedad. La comunicación externa es un componente de la Autoreforma, dirigida a enfrentar el hecho de que parte de la población identifica al sindicalismo con “problemas” y “conflictos”. La comunicación es entonces el instrumento de que dispone el sindicalismo para mostrar su identidad y aumentar su credibilidad social.

Además, la comunicación es clave para la política de organización y representatividad hacia los colectivos no sindicalizados,



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL



Las acciones en este campo debieran comenzar desde la incorporación en las currícula educativa del nivel primario de contenidos sobre historia y actualidad del movimiento sindical, incluso con participación directa en su dictado.

La comunicación interna también es determinante para asegurar un funcionamiento interno democrático, coherente y sólido.

Economía del Trabajo. Bajo esta denominación, o la de “**Sector Social de la Economía**”, el sindicalismo ha creado formas asociativas y autogestionarias (cooperativas, mutuales, “empresas de trabajadores”), en las que pueden confluir aspectos propiamente organizativos, de servicios e incluso autofinanciamiento.

Puede ser también un campo desde donde ejemplificar sobre el concepto correcto en esta materia, ante las formas simuladas que se observan en la práctica.

II. Organización y estructuras

Agrupamiento sectorial. Donde la Central/Confederación no se ha sustentado desde el comienzo en estructuras de segundo grado (sindicatos nacionales, federaciones), es clave la estrategia de creación de estructuras por sector económico/rama de actividad donde se agrupen (incluso de forma obligatoria) las organizaciones de base y empresa correspondientes, como forma de superar la fragmentación.

Esta estrategia permite incluso el encuadramiento de otros colectivos considerados también como “sector” (autónomos, desempleados y jubilados/as y pensionados/as). Más en general, permite incorporar a organizaciones de base no propiamente sindicales (asociaciones, cooperativas) y/o no registradas (por ejemplo, si la autoridad pública no lo autoriza).

Esta estrategia puede ser desarrollada mediante la afiliación directa a la Central/Confederación, con asignación al sector correspondiente, con modificaciones posteriores en función de cambios motivados en la rotación laboral.

Agrupamiento territorial. Esta estrategia es complementaria de la anterior, aplicada en función de espacios geográficos y criterios de organización intersectorial, lo que puede permitir una mejor captación y sindicalización de colectivos no organizados.

La estructura territorial puede facilitar, en el nivel interno, la disposición de servicios comunes a todos los sectores en un espacio geográfico determinado y, en el entorno, incidir políticamente, posibilitar el desarrollo del sindicalismo sociopolítico y/o comunitario y la articulación de alianzas.

Como en el agrupamiento sectorial, en este caso la afiliación directa puede ser un instrumento útil.

Estructuras funcionales. Las estructuras tradicionales de gestión de las Centrales/Confederaciones (generalmente bajo la forma de secretarías) se centran en un conjunto de áreas básicas (actas y correspondencia, finanzas, organización, reclamos y conflictos, información, prensa y propaganda, educación, relaciones internas).

La Autoreforma incluye el desarrollo de una tendencia ya claramente presente de agregar nuevas áreas (mujer/igualdad de género, jóvenes, relaciones internacionales, derechos humanos, seguridad social/jubilados y pensionados, campesinos, trabajo autónomo/informal, medio ambiente y seguridad en el trabajo, economía social). En varias centrales se utiliza también el criterio complementario de crear áreas sobre sectores económicos específicos de la industria y servicios.



Algunas de estas áreas apoyan las estrategias de organización/representación.

Una de las tareas en este campo consiste en evaluar la posibilidad de que, como alternativa a las Secretarías (el formato más frecuente) se recurra a Departamentos, o Grupos de Trabajo, donde el trabajo se realice con mayor flexibilidad y transversalidad.

Estructuras en la empresa. Junto a las estructuras de la propia Central/Confederación, la Autoreforma requiere la creación o profundización de estructuras ubicadas a lo interno de la empresa (comités, secciones), cuando se trata de colectivos de cierto tamaño, como forma de acción sindical directa en el lugar de trabajo.

La existencia de organización sindical en la empresa es fundamental para que exista negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a formulas de cogestión o autogestión.

Sin relaciones sociales, la empresa queda limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción.

III. Representación

Se 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.

Las tablas ubicadas al final de este texto presentan un ejercicio de clasificación de los colectivos no organizados, según tres criterios:

- ocupados, según categoría: trabajadores/as dependientes en la economía formal, otros trabajadores/as dependientes, y trabajadores/as autónomos. No se consideran los micro y pequeños empleadores.
- otros colectivos, definidos desde características de su condición personal (edad, nacionalidad, jubilación, condiciones particulares), para señalar la importancia del enfoque transversal al momento de diseñar estrategias y estructuras organizativas.
- el predominio de mujeres trabajadoras, tomando en cuenta la importancia del hogar como lugar de trabajo. Este ejercicio ha sido propuesto por la Cartilla de la CSA sobre Autoreforma Sindical.

Se incorporan breves comentarios sobre formas de organización observadas en la práctica para cada colectivo.

IV. Negociación

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, 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 (incluso obligatoriedad) de la negociación colectiva, con participación y responsabilidad estatal.

Otras negociaciones. Este eje incluye también otros tipos de negociaciones, como los desarrollados entre colectivos de trabajadores autónomos y gobiernos locales, y que se reflejan en ordenanzas y regulaciones, en el marco del derecho administrativo, en cuanto al uso del espacio público, o con las autoridades de los Gobiernos centrales relativos a facilidades de acceso al crédito financiero, cobertura de Seguridad Social, centros de apoyo y asesoría, etc.

En este sentido, se ha propuesto la resignificación del derecho administrativo vigente a nivel de las grandes ciudades, en camino a una nueva disciplina jurídica de carácter social, el “derecho administrativo laboral”, de naturaleza híbrida entre lo público y privado. El cuasi marco laboral obtenido por esta vía, daría lugar a una cuasi negociación colectiva (María Luz Vega Ruiz)

V. Unidad y Coordinación Sindical/Alianzas

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.

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.

Sindicalismo ciudadano/Sindicalismo comunitario. La política de alianzas debe ser orientada desde los sindicatos hacia las organizaciones y movimientos sociales afines a las propuestas/estrategias sindicales. Esta debe contribuir a avanzaren acciones que permitan que el movimiento sindical se inserta en la agenda más amplia de la sociedad y que la voz de los trabajadores/as sea tomada en consideración más allá de sus ámbitos específicos de actuación.

Una fórmula utilizada por el sindicalismo para desarrollar esta estrategia es la denominada Sindicalismo ciudadano o comunitario. Se parte de reconocer que los trabajadores/as también son miembros de la comunidad y, en ese carácter, pueden ser miembros de organizaciones sociales no sindicales de diverso tipo. Cuando no están sindicalizados, podrán entonces desarrollarse estrategias de representatividad, mediante coaliciones y alianzas. En algunos modelos sindicales, esta estrategia se ha proyectado incluso hacia la plena afiliación de tales



organizaciones. También puede constituir una expresión del sindicalismo sociopolítico, al considerarse que la acción sindical ha de contemplar tanto las necesidades y reivindicaciones del trabajador derivadas de su relación laboral como las inherentes a las de su condición de ciudadano/trabajador.

Relación con las federaciones sindicales internacionales. Las FSI son un actor privilegiado en la elaboración de la política de alianzas en el campo internacional. Ello se facilita por el hecho de que la mayor parte de sus afiliados en las Américas también lo son de las Centrales/Confederaciones afiliadas y fraternales de la CSA.

Las FSI representan a sectores o agrupamientos de sectores en el plano mundial, incluyendo estructuras regionales, con especialización en el trabajo sindical ante las empresas multinacionales (incluyendo las multilatinas).

Las FSI colaboran con la autoreforma a nivel nacional, en la medida que crean redes entre sus afiliados, e incluso promueven su integración en estructuras sectoriales que repiten su propio enfoque.

Las FSI incorporan además la dimensión organizativa internacional a sus entidades afiliadas nacionales, abriendo la posibilidad de utilizar instrumentos de ese carácter (acuerdos marco internacionales/globales) que pueden colaborar con las estrategias de sindicalización y de negociación colectiva entre los trabajadores de filiales de empresas transnacionales.

Tabla I. Tipo de ocupación

1. Trabajadores/as Dependientes en la Economía Formal

1. Trabajadores/as Temporalizados	<ul style="list-style-type: none">- Trabajadores/as con contratos a tiempo parcial- Trabajadores/as con contratos por tiempo determinado.- Trabajadores/as jóvenes con contratos-aprendizaje, o trabajo-formación.- Trabajadores/as a domicilio
2. Trabajadores/as Tercerizados	Trabajadores/as en empresas de subcontrata y en empresas de intermediación y suministro de mano de obra, en que se presentan relaciones laborales triangulares. Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados. Pueden integrarse a organizaciones de empresa o sector, junto a los trabajadores permanentes, o crear sus propias organizaciones.
3. Trabajadores/as en Zonas Francas	En algunos países, se desestimula o impide la organización de estos trabajadores/as, mediante acciones antisindicales de las empresas o normas legales internas al área, determinadas como factor promocional.
4. Trabajadores/as en centros de llamada	Espacio laboral en que es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo, y tercerizadas.
5. Trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales de desestimulo a la sindicalización	Un caso paradigmático es Wal Mart, donde los jóvenes repositores de mercancías en las góndolas deben firmar contratos privados que los comprometen a la no sindicalización. Pueden corresponder a la modalidad de tercerización.



2. Trabajadores/es Dependientes en otras situaciones

1. Trabajadores/as en microempresas	En empresas muy pequeñas, la no sindicalización deriva de: <ul style="list-style-type: none">- costumbres, dada la relación horizontal con el empleador;- abusos del titular, aprovechando la escasa visibilidad exterior de la unidad;- criterios legales, por los cuales se establece un número mínimo de trabajadores (entre 10 y 40, según el país) para autorizar la creación de un sindicato de empresa.
2. Trabajadoras/es del hogar.	Son trabajadores/as generalmente normados a través de regímenes especiales, con reconocimiento de derechos en un nivel subestándar. Se las considera dependientes si se desempeñan en la modalidad “cama adentro”, o por horas, si supera cierto mínimo diario con el mismo empleador.
3. Trabajadores/as estatales a quienes no se les permite la sindicalización	Es el caso principalmente de los trabajadores de la policía, fuerzas armadas y de seguridad, trabajadores de penales.
4. Trabajadores/as en regímenes de trabajo socialmente útil	Se refiere a beneficiarios de programas de ingreso universal con obligación de realizar trabajos, o programas de trabajo socialmente útil/trabajo en la “economía del cuidado” (como las “madres comunitarias”), a los cuales puede considerarse trabajadores paraestatales.
5. Trabajadores/as no considerados dependientes por las normas	Es el caso: <ul style="list-style-type: none">- del trabajo de promoción de productos mediante “venta directa” o “puerta a puerta”- de “voluntarios” en ONG´s y fundaciones sin fines de lucro.

3. Trabajadores Autónomos

1. Trabajadores/as en la pequeña producción urbana y rural	<ul style="list-style-type: none">- cuentapropistas unipersonales o titulares de unidades familiares urbanas.- artesanos urbanos y rurales- campesinos- pescadores artesanales. Solo en pocos países de la región se permite la creación de sindicatos de rama o la utilización de los sindicatos de oficio/profesión. La alternativa organizativa es la asociación civil y la empresa de economía social
2. Profesionales	Pueden estar afiliados a organizaciones de empresa o sector, o alternativamente crear estructuras propias. Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes. Incluye situaciones de “falsos autónomos”.
3. Trabajadoras/es remuneradas del hogar	Corresponde al subuniverso de trabajadoras/es autónomas, al no reunir el requisito de las consideradas dependientes.
4. Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad.	<ul style="list-style-type: none">- recicladores de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas)- trabajadores de juegos de azar- trabajadores/as sexuales Se excluye situaciones delictivas.
5. Amas de casa no	Existe una creciente tendencia a considerarlas trabajadoras, a partir



remuneradas	del reconocimiento del valor económico de su aporte al producto bruto nacional. Los regímenes de seguridad social comienzan a incluir subsistemas voluntarios de cotización. Existe una tradición de ligas de amas de casa, frecuentemente en relación a organizaciones de consumidores. También comienzan a crearse sindicatos.
-------------	--

Tabla II. Perspectiva transversal

1. Jóvenes en búsqueda de su primer trabajo	En esquemas de afiliación directa, para su posterior incorporación a estructuras sectoriales. En las estadísticas del trabajo son considerados “nuevos trabajadores”, y quedan clasificados entre los desocupados. Pueden incorporarse a las estructuras sindicales mediante esquemas de afiliación directa, para su reclasificación al momento de conseguir trabajo.
2. Desocupados	Se refiere a los desocupados coyunturales, que en las estadísticas del trabajo son parte de la población económicamente activa. Pueden mantenerse temporalmente en las organizaciones de su último trabajo o, en esquemas de afiliación directa, quedar sujetos a una reclasificación sectorial al momento de conseguir nuevo empleo.
3. Jubilados/as y pensionados/as	Personas de edad avanzada cubiertas por la seguridad social. Pueden seguir trabajando, en algunos casos con autorización del régimen al que pertenecen, en ocupaciones precarias (frecuentemente tercerizadas). Pueden seguir siendo parte de los sindicatos de su última ocupación u organizarse en estructuras propias.
4. Migrantes	En los frecuentes casos en que el inmigrante está en situación irregular (indocumentada), la relación laboral suele ser precaria. Existen antecedentes de organizaciones no transversales.
5. Capacidades diferentes	Se refiere a los habitualmente denominados “discapacitados”, que suelen tener relaciones precarias de trabajo. Existen antecedentes de organizaciones no transversales, vinculado a regímenes legales promocionales.

Tabla III: Ejercicio de clasificación de colectivos femeninos

Trabajo en el hogar	Situaciones mixtas	Trabajo fuera del hogar
1. Amas de casa	1. Vendedoras en la vía pública (ambulante o semifijo)	1. Trabajadoras del sector público sin autorización para organizarse.
2. Trabajadoras remuneradas en el hogar	2. Promotoras de Venta directa o “Puerta a Puerta”	2. Trabajadoras en Centros de llamada
3. Maquila a domicilio	3. Peluqueras	3. Promotoras en grandes tiendas y supermercados
4. Trabajadoras de Telexwork	4. Lavanderas	4. Trabajadoras en zonas francas
5. Trabajadoras en tareas socialmente útiles	5. Trabajadoras sexuales	5. Servicios de limpieza tercerizados
6. Organizaciones comunitarias		