

LA AUTORREFORMA SINDICAL EN AMÉRICA LATINA-CARIBE Y EL FUTURO DEL TRABAJO

ALVARO ORSATTI
RELATS

ALVARO.ORSATTI@CSA-CSI.ORG

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

DURANTE LA ÚLTIMA DÉCADA, EL SINDICALISMO LATINOAMERICANO HA DESARROLLADO UN PROCESO DE AUTO-REFORMA DE SUS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN, CON OBJETO DE ADAPTARSE A LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES (GLOBALIZACIÓN, PRECARIEDAD, DESREGULACIÓN). EL ARTÍCULO DA CUENTA DE LOS EJES ESTRATÉGICOS Y RESULTADOS DE DICHO PROGRAMA PLANTEANDO, ASIMISMO, INTERESANTES REFLEXIONES SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, EN EL MARCO DEL DEBATE PROMOVIDO POR LA OIT CON MOTIVO DE SU CENTENARIO.

PALABRAS CLAVE

TRABAJO, DESREGULACIÓN, REFORMA, SINDICALISMO, OIT

INTRODUCCIÓN

En la actual década está haciendo eclosión un debate sobre el “futuro del trabajo, a la vista de lo que sería un nuevo período en el movimiento de largo plazo, con un renovado determinismo tecnológico (“la cuarta revolución industrial”).

Un efecto central de este proceso es el empleo asalariado “atípico”¹, en ocupaciones, con eje en la temporalidad, la parcialidad, la tercerización

y el trabajo autónomo dependiente. En los países industrializados, donde el empleo dependiente es el 85% de la ocupación total, el componente atípico ya supera el 30% de aquel, luego de un ciclo de aumento incesante que se prolonga desde hace treinta años.

La OIT estuvo atenta a estos cambios, desde fines de los ochenta, con los primeros análisis aplicados. Por su parte, el sindicalismo internacional² comen-

¹ En 2015 se alcanzó en OIT un consenso a favor de utilizar esta denominación sintética para referirse a: contratos individuales temporales, temporarios y a tiempo parcial, tercerización mediante contratación de empresas periféricas y agencias privadas de empleo, y el recurso a trabajo autónomo dependiente económicamente (Trade), incluyendo formas encubiertas de la relación laboral.

² Se está haciendo referencia a la CIOISL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y los secretariados profesionales internacionales, que en 2001 crearían la Agrupación Global Unions (junto con TUAC, Trade Union Advisory Comitee, en la OCDE). En 2006 la CIOISL se fusionó con la CMT (Confederación Mundial de Trabajadores) y centrales nacionales independientes en la actual CSI (Confederación Sindical Internacional). Un inicial posicionamiento de la época fue la resolución del XV Congreso de CIOISL (Caracas, 1992) sobre problemas del empleo.

zó los años noventa ya con una conciencia creciente del problema, adoptando el concepto de “empleo precario” como forma de caracterizar a ese empleo atípico y otros aspectos igualmente delicados (el “empleo no declarado”).

En América Latina-Caribe (ALC en adelante) el escenario es más complejo, en el marco de una situación económica estructural³ de menor desarrollo, con un correlato directo en términos laborales. Efectivamente: el empleo asalariado equivale a 2/3 de del total, porque el restante 1/3 corresponde casi todo (excluyendo el pequeño grupo de empleadores) a el trabajo autónomo (tres veces más que el 10% de los países avanzados). Ello deriva de, en el sector privado, un gran predominio de unidades económicas unipersonales, familiares, y de micro y pequeña escala (en el sector urbano y rural), y el mantenimiento de un importante sector de empleo en los hogares (trabajo doméstico remunerado).

Comparativamente a los asalariados, este trabajo autónomo tiene una clara situación de inferioridad. Por ejemplo, el 80% no está declarado en las agencias públicas de la seguridad social y la actividad económica (lo que suele ser definido como “informalidad” económica y laboral)⁴. En el subuniverso asalariado, también hay una importante brecha social en relación a los países avanzados: su tasa de no registro es del 25% (contra menos del 10%)⁵. Como resultado combinado de los

mundos asalariado y no asalariado, el empleo no declarado/informal es el 50% del total.

Las diferencias entre ambos tipo de países también está presente en términos de representación e intervención sindical, lo que se vincula de manera directa a las respectivas situaciones en términos económico-sociales. Respecto de la afiliación, ALC tiene una densidad sindical similar a la europea (algo menos del 25% del empleo asalariado total) pero es muy limitada en términos del principal recurso de acción, la negociación colectiva (40% inferior en ALC respecto del promedio europeo). En cuanto a la representación en el lugar de trabajo, éste instrumento, que complementa y fortalece la capacidad negocial en Europa) tiene mínima presencia en ALC.

En este escenario, el sindicalismo de ALC siguió un recorrido lógico. Por un lado, actuó sobre los asalariados en los núcleos concentrados (los funcionarios públicos, las grandes empresas industriales y comerciales –incluso las plantaciones agrícolas–). Por otro, encaró el trabajo no asalariado fragmentado, principalmente los vendedores en espacios públicos, así como los campesinos. Luego fue agregando otras expresiones: trabajadoras domésticas, trabajadores de zonas francas de exportación, trabajadores tercerizados.

³ La tradición del análisis económico en la región, desde el enfoque desarrollista de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina), hasta las diversas teorías alternativas que enfatizan sobre el componente histórico del ciclo de desarrollo capitalista, que introduce la dependencia y el desarrollo desigual, han destacado, en comparación con los países industrializados, la heterogeneidad productiva, la falta de integración interna entre sectores y estratos y, en definitiva, la gran desigualdad de ingresos y riqueza (incluyendo un peso muy superior de la pobreza absoluta). Dos indicadores clave son el Índice de Desarrollo Humano de Naciones Unidas y el nivel de productividad por hombre ocupado: ambos son, en ALC 1/3 de Europa (cf. Beneyto y Orsatti, 2016 para estos datos y otros citados en el texto). A los efectos de este artículo, se hace abstracción de las grandes diferencias internas en ambas regiones, que han sido analizados en el documento mencionado.

⁴ En este marco, la cobertura de pensiones y de salud solo se eleva en diez puntos porcentuales adicionales (contra 50-60% para el empleo total). En el plano de los ingresos, el trabajo autónomo representa 3/4 del primer ventíl y 1/4 del quinto, lo que es la inversa exacta del total de la ocupación (datos de OIT-Oficina regional, para 2013)

⁵ Conviene tener en cuenta también que la mitad del empleo asalariado corresponde al sector público, donde, por definición, no se presentan situaciones de informalidad (aunque sí de empleo atípico).

NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL PROGRAMA SOBRE AUTORREFORMA SINDICAL

A fines de la década pasada, la nueva estructura sindical regional de la CSI⁶ (CSA, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) estableció, en el documento-base de su primer Congreso (Panamá, abril 2008) una línea de acción denominada *Autorreforma Sindical*, que daba continuidad a un enfoque previo de ORIT (Brasilia, abril 2005). Sobre esta base, se inició inmediatamente un programa de cooperación con el sindicalismo español (CCOO y UGT) en el marco de OIT-ACTRAV, desde la oficina regional en Lima⁷. Este programa tenía tres antecedentes:

- las estrategias originales de CLAT y ORIT⁸
- los aportes de CCOO y UGT, desde los encuentros iberoamericanos y la propia cooperación sindical previa⁹

– lineamientos generales de la CSI, cuyo plan de acción del 2006 destacaba el eje “Organizar-Sindicalizar”¹⁰.

En cuanto al término “autorreforma sindical”, fue aportado por el intelectual orgánico sindical argentino Julio Godio, inspirado por el uso previo del sindicalista italiano de la CGIL Bruno Trentin¹¹

El programa se sustentó en la participación de las organizaciones afiladas y fraternales en el marco de GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical), creado en abril 2009. Hubo luego cinco reuniones más del Grupo, hasta octubre 2013, así como varias otras nacionales y subregionales). El GTAS publicó, en ese período, cuatro libros, que reunieron un total de 195 documentos sobre dicha cuestión.

En 2012, el proyecto de cooperación sindical español terminó¹², si bien CSA pudo continuar con el tema en el marco de un programa más amplio denominado “Campaña por la Libertad Sindical, la

⁶ La CSA era un resultado simétrico del proceso de concentración sindical mundial ya mencionada, como producto de la fusión de ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) con la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores) y el agregado de centrales previamente independientes (de Argentina y Colombia, las más importantes). Se mantienen fuera de la estructura otras organizaciones importantes (en Bolivia, Cuba, Perú y Uruguay) con las que se mantienen relaciones fraternales de colaboración.

⁷ El proyecto que dió cobertura al nuevo programa se denominaba “Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en A.Latina”, comenzado en 200), fue redireccionado a la nueva temática (Castillo y Orsatti, 2005 y 2007)

⁸ CLAT había creado, desde fines de los años setenta, el enfoque del “movimiento de los trabajadores”, para posteriormente agregar, en los años noventa, la estrategia de “organización de los sectores populares” y la estrategia de las “3R” (redimensionamiento, reestructuración y reorganización). ORIT comenzó a introducir el tema desde fines de los ochenta (documento “Nuevos Rumbos del Sindicalismo”, en el Congreso de 1989), y continuó con los enfoques sobre “fortalecimiento interno y modernización de las estructuras sindicales” y “demandas sociolaborales heterogéneas de grupos específicos” (Congreso de 1993), la estrategia de “repensar la organización sindical” y de producir un “cambio sistémico” del sindicalismo (Congreso de 1997), y la propuesta de “afiliación directa” y de redefinición de la negociación colectiva y la organización en el lugar de trabajo en función de los cambios en la estructura de las empresas y el empleo (Congreso de 2001).

⁹ En las relaciones bilaterales, además del programa regional mencionado en la nota 7, CCOO había aportado modelos organizativos en sus programas de colaboración con el sindicalismo colombiano, peruano y argentino, en tanto que UGT había desarrollado desde comienzos de los años noventa el tema de informalidad laboral (directamente con ORIT), así como otros ejes de la estrategia (migraciones laborales, seguridad social y salud y seguridad en el trabajo) (Zufiaur, 2012). Sobre informalidad, ORIT también tuvo proyectos con la FNV holandesa y la CISL italiana. La cooperación para la CLAT provino del sindicalismo holandés y belga.

¹⁰ En 2007 la CSI había establecido un programa especial de acción sobre economía informal, centrado en las cuestiones organizativas, y al año siguiente lanzó la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (JMTD, 7 de octubre), incluyendo entre sus dimensiones la “solidaridad”, entendida como “asistencia a los sindicatos para su trabajo de organización de trabajadores en trabajo informal, no protegido y formal”.

¹¹ Debo esta precisión al sindicalista catalán José Luis Lopez Bulla, que ha sido el traductor al español de textos de Trentin, para la Fundación Primero de Mayo de CCOO. De hecho Gabaglio (2013) y Moreno (2013), en dos artículos publicados en el GTAS, utilizaban esta denominación al referirse a la historia de la CES.

¹² Su finalización, aún cuando se había presentado un nuevo proyecto, fue decisión de la cooperación española, en el marco del cambio de gobierno de 2011 que impuso drásticos recortes en los programas de la AECE (Baez, 2013)

Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical en las Américas”, con el apoyo directo de OIT-ACTRAV y la cooperación sindical de la LO noruega (“Los sindicatos por la justicia social”), que cubrió el período 2013-2016, en que se continuó con la temática ya sin utilizar el formato del GTAS.

Las organizaciones participantes en los dos ciclos del Programa fueron 70, principalmente las centrales y confederaciones nacionales afiliadas y fraternales de ALC, así como las de América del Norte¹³

OBJETIVOS

El Programa de Acción aprobado en el primer Congreso de CSA afirmaba que “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... El neoliberalismo ha entablado una dura batalla por ganar la hegemonía ideológica y cultural en la sociedad y, por ello, sigue intentando destruir las organizaciones sindicales existentes, impedir la creación de nuevas y desprestigiar al sindicalismo como opción legítima para los trabajadores y la sociedad”.

El Congreso encomendaba a la CSA y a sus afiliadas a que se “comprometan a una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical... se requiere una revisión de las estructuras para que se adecuen a los principios y a los objetivos

de la lucha, permitiendo una mayor cobertura, expresión de la diversidad... toda exclusión y discriminación deben ser eliminadas... los problemas e intereses de los nuevos sectores deben ser temas de interés sindical... en especial, la autoreforma debe posibilitar la inclusión de los nuevos sujetos en la organización sindical... la organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas”

En este marco, se destacaba como un elemento clave el componente referido a los jóvenes y mujeres trabajadoras. También, en el plano de la dirigencia sindical, se particularizaba sobre lo “inadecuado de ciertas prácticas y hábitos personales de los dirigentes, incluyendo caciquismo y cupularización, verticalismo y autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, divisiones y corrupción sindical”¹⁴

A este respecto, el secretario general de la CSA y uno de los principales impulsores del programa (Baez, 2011) ha explicitado que la autoreforma no era un concepto definitivo y que, por el contrario, estaba en continua revisión y validación. En este marco, se utilizaba 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.

¹³ Las centrales afiliadas y fraternales participantes han sido: CGT y CTA de Argentina; COB de Bolivia (fraternal); CNPL, CUT, Força Sindical, y UGT de Brasil; CLC y CSN de Canadá; CGT, CTC y CUT de Colombia; CTRN y CMTC de Costa Rica; CAT y CUT de Chile; AFL-CIO (a través del Solidarity Center) de EEUU; CATS y CTD de El Salvador; CGTG, CUSG, FNL y Unsitragua Histórica de Guatemala; CGT, CTH y CUTH de Honduras; CTM, CROC y UNT de México; CST y FNT (fraternal, luego integrada) de Nicaragua; CONUSI (previamente SUNTRACS), CS, CGTG y CTRP de Panamá; CNT y CUTA de Paraguay; CATP, CUT y CGTP (fraternal) de Perú; CASC, CNTD y CNUS de República Dominicana; PIT-CNT (fraternal) de Uruguay y CTV y ASI (fraternal, luego integrada) de Venezuela. Otros participantes han sido: las coordinadoras sindicales subregionales (CCSA, CCSCS, CSUACC, PSCC), los Mineros de México, el FSS salvadoreño, las oficinas regionales de las federaciones sindicales internacionales (FIP, ICM, IE, IndustriALL (durante una parte del ciclo de manera individual por las luego integradas FITIM, FITVVC, e ICEM) ISP, ITF y UNI Américas, estructuras técnicas de apoyo al sindicalismo (IOS de Brasil, ENS e INES de Colombia, CILAS de México, PLADES de Perú, el Programa Sindical Regional de la FES alemana), la FNV holandesa, y CCOO y UGT de España.

¹⁴ Un rasgo negativo que se mantiene en el desarrollo del sindicalismo de ALC, es la frecuencia de divisiones internas sindicales nivel de las centrales y confederaciones, lo que da lugar a nuevas centrales, que suelen tener el contrapeso dialéctico de incorporar sindicatos y federaciones que anteriormente no estaban agrupadas.

El proceso de autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical... Además del objetivo básico de “reformarnos a nosotros mismos”, la autoreforma se ocupaba también de una reforma “externa” en el campo de la legislación laboral, dirigida a facilitarla.

La CSA daba a la autorrefirma un enfoque flexible, sin creación de estructuras y, por su parte, la tarea del GTAS era “visibilizar experiencias” ya desarrolladas en esa dirección, procurando un efecto demostración sobre el resto del sindicalismo. En este sentido, el objetivo de la autoreforma era sistematizar lo ya avanzado y “devolverlo” a las propias organizaciones, para colaborar en el avance del proceso conforme a sus cinco ejes estratégicos.

Una vez analizados los orígenes, objetivos y participantes en el programa de autorrefirma sindical, nos centraremos ahora en revisar sus ejes estratégicos, colectivos implicados, perspectivas transversales, procediendo finalmente a una evaluación provisional de sus resultados.

EJES ESTRATÉGICOS

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Democracia y transparencia interna. Incluye representación adecuada de las líneas políticas minoritarias, debate interno periódico, publicidad permanente de las acciones, introducción de un criterio de rotación en la dirigencia; incompatibilidad entre cargos dirigenciales sindicales y cargos políticos.

Autofinanciamiento. Incluye garantías de que la cuota garantizada a la Central llegue efectivamente, política de presupuestos anuales, tratamiento especial para ciertos colectivos en materia de pago de cuotas: domicialización bancaria, fondo de solidaridad para emergencias.

Pensamiento estratégico propio. Producción de 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. 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 incorporación.

Comunicación sindical con la sociedad. La comunicación externa como instrumento para mostrar la identidad sindical y aumento de su credibilidad social. Incorporación en las currícula educativa del nivel primario de contenidos sobre historia y actualidad del movimiento sindical, incluso con participación directa en su presentación.

Economía Social y Solidaria. La creación de formas asociativas y autogestionarias (cooperativas, mutuales, “empresas de trabajadores”).

ESTRUCTURAS

Agrupamiento sectorial, como vía de superación de la fragmentación y encuadramiento de ciertos colectivos considerados como “sector” (autónomos, desempleados, jubilados y pensionados) y organizaciones de base no propiamente sindicales (asociaciones, cooperativas) o sin autorización para su registro. Puede ser desarrollado mediante afiliación directa.

Agrupamiento territorial, aplicada en función de espacios geográficos y criterios de organización intersectorial. Puede facilitar la disposición de servicios y la articulación de alianzas.

Estructuras funcionales. Incorporación a la estructura básica de secretarías o departamentos dirigidos a determinados colectivos o sectores económicos, como instrumento de organización, alianzas y acción sociopolítica.

Estructuras en la empresa. Creación o profundización de estructuras ubicadas al 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, para incidir en la organización del trabajo, apuntar a

formulas de cogestión o autogestión, y apoyar la negociación colectiva.

REPRESENTACIÓN

Ampliación de la cobertura, con carácter universal, a todos los colectivos de trabajadores sin excepciones ni exclusiones, tanto en relación de dependencia como autónomos, incluyendo los que son resultado de estrategias empresariales de disimulo de relaciones laborales, y quienes no son considerados trabajadores por la normativa vigente en cada país

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es la principal acción sindical, con la meta de alcanzar el nivel sectorial y territorial, aplicando el criterio “erga omnes” en ese plano pudiéndose utilizar asimismo para cubrir a colectivos autónomos que se desempeñan en el plano de los gobiernos locales.

UNIDAD Y COORDINACIÓN SINDICAL/ALIANZAS

Para promover la inserción sindical en la agenda más amplia de la sociedad, en los planos de la acción social, política, legislativa y comunicacional.

Sindicalismo ciudadano/Sindicalismo comunitario. Participación en organizaciones sociales no sindicales, mediante coaliciones.

Relación con las federaciones sindicales internacionales, en especial para los acuerdos marco globales, que tienden a garantizar los derechos de los trabajadores en filiales/sucursales.

COLECTIVOS

En relación con la dimensión organizativa, GTAS también desarrolló un ejercicio de clasificación de colectivos con dificultades para organizarse y que, en el espíritu de la autorreforma, convenía integrar¹⁵ Se utilizaba una combinación de criterios: condición de actividad, sector, características personales, situaciones de ambigüedad ante la ley o directamente el no reconocimiento. La tipología resultante fue la siguiente:

TRABAJADORES CON RELACIÓN LABORAL

Trabajadores temporales y a tiempo parcial: Trabajadores con contratos por tiempo determinado, Trabajadores con contratos a tiempo parcial, Trabajadores con contratos-aprendizaje, o trabajo-formación, Trabajadores a domicilio.

Trabajadores Tercerizados, en empresas contratadas y suministrados por empresas de de trabajo temporario, con las que se mantienen relaciones laborales triangulares. Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados. Se presenta tanto en el sector privado como en el público

Trabajadores en Zonas Francas. En algunos países, se desestimula o impide la organización de estos trabajadores, mediante acciones antisindicales de las empresas o normas legales internas al área, determinadas como factor promocional

Trabajadores de call centers. Espacio laboral en que es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo. Incluye tercerización.

Trabajadores en microempresas. En empresas muy pequeñas, la no sindicalización deriva de: 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

¹⁵ Se presenta aquí la segunda versión (2013), que revisaba la primera (2010) (CSA2015). En ese año también se elaboraron tipologías más amplias de trabajo temporal y tercerizado, así como las específicas sobre las ocupaciones típicas de la mujer y los jóvenes (CSA2015)

trabajadores (entre 10 y 40, según el país) para autorizar la creación de un sindicato de empresa.

Trabajadores/as de empresas multinacionales. En sus sucursales/filiales en países con poco desarrollo sindical puede haber estrategias de desestímulo a la sindicalización. Se recurre frecuentemente a la tercerización.

Trabajadoras/es del hogar. Son trabajadores generalmente regulados a través de regímenes especiales, con reconocimiento de derechos en un nivel subestándar. Se las considera dependientes si se desempeñan en la modalidad “internas”, o por horas, si supera cierto mínimo diario con el mismo empleador. El convenio 189 establece el nuevo parámetro de considerarlos a todos asalariados.

Trabajadores del Sector Público. En algunos países se impide la sindicalización de determinadas categorías de trabajadores de la administración pública. Está también generalizada la exclusión de los trabajadores de la policía, fuerzas armadas y de seguridad, trabajadores de centros penitenciarios.

Trabajadores paraestatales. Beneficiarios de programas públicos de transferencias de ingreso condicionados a la realización de trabajos a nivel municipal, y de servicios de cuidados

Trabajadores no considerados dependientes por las normas. Promoción de productos mediante “venta directa” o “puerta a puerta”. Voluntarios en ONGs y fundaciones sin fines de lucro.

TRABAJADORES NO ASALARIADOS

Titulares de pequeña producción urbana: Cuentapropistas unipersonales, titulares de empresas familiares

Titulares de pequeña producción rural: campesinos, pequeños productores agrarios, artesanos rurales, pescadores artesanales. Se asimila también la situación de los trabajadores indígenas.

Titulares de empresas de la economía social solidaria; Cooperativas, empresas de trabajadores autogestionados (“empresas “recuperadas”), mutuales y otras formas asociativas

Profesionales: incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma

muy concentrada a uno o dos demandantes, así como los denominados “falsos autónomos”.

Trabajadores en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad: recicladores de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas), Trabajadores de juegos de azar. Trabajadores sexuales, excluye siempre las situaciones delictivas.

Amas de casa no remuneradas, en relación a la creciente tendencia al reconocimiento del valor económico de su aporte a la economía, incluyendo la posibilidad de realizar aportes a subsistemas voluntarios de la seguridad social. Existe una tradición organizativa mediante ligas de amas de casa y de consumidores, que se proyecta hacia la creación de sindicatos.

PERSPECTIVA TRANSVERSAL

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 posterior reclasificación al momento de conseguir trabajo.

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, quedando sujetos a una reclasificación sectorial en el momento de conseguir nuevo empleo.

Jubilados. 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.

Migrantes. En los frecuentes casos en que el inmigrante está en situación irregular (indocumentada), la relación laboral suele ser precaria.

Situaciones de incapacidad. Se refiere a los habitualmente denominados “discapacitados”, que suelen tener relaciones precarias de trabajo.

RESULTADOS

Es imposible en este artículo hacer una evaluación extensa del Programa de Autorreforma sindical, del que ya se han realizado algunos evaluaciones parciales (Baez Mosqueira, 2011 y Orsatti, 2013), que seguidamente trataremos de ampliar y sistematizar.

Difusión de conceptos, incluyendo los de a) “trabajo precario” y, especialmente, “tercerización”, siguiendo los parámetros construidos por las federaciones sindicales internacionales¹⁶; b) “trabajo autónomo”, siguiendo la tradición de parte del sindicalismo latinoamericano y del sindicalismo español, para evitar la identificación automática con el concepto de “informalidad”¹⁷; c) “afiliación directa” o “individual”, como alternativa a la práctica habitual de afiliación a través de las

organizaciones, como instrumento facilitador de la integración¹⁸; d) la “economía social solidaria”, y el trabajador “autónomo colectivo”, para encuadrar diversas prácticas habituales en muchas centrales de la región, que incorporan de manera natural organizaciones populares no estrictamente sindicales, principalmente cooperativas agrarias y urbanas, y últimamente “empresas recuperadas” tras su quiebra; e) “densidad sindical” y “densidad negocial”, como forma de cuantificar el grado de presencia del sindicalismo en cada país y en la región. Se trata de un instrumento ampliamente promovido por OIT y OCDE, pero casi ausente en las oficinas estadísticas nacionales de la región (CSA, 2013a y CSA, 2016)

Diagnóstico. Incluye la visualización y promoción de distintos procesos organizativos relacionados con: a) el trabajo autónomo urbano y rural; b) trabajadores migrantes en su país de destino; c) colectivos femeninos de difícil visibilización (remuneradas del hogar, del cuidado —“madres comunitarias”—, venta directa); d) las primeras representaciones de los trabajadores de call centers.

También en el plano organizativo, se identificaron experiencias de políticas de comunicación externa y alianzas a nivel nacional con organi-

¹⁶ CSA partía de los contenidos de la Campaña “El trabajo precario nos incumbe a todos” (2008) con protagonismo de las federaciones sindicales internacionales, que daría lugar a la mencionada JMTD. Posteriormente, CSI aprobó la resolución “Hacer frente al trabajo precario e informal” (2011), e inmediatamente apoyó la realización del Simposio ACTRAW “Del trabajo precario al trabajo decente. Sobre políticas y reglamentación para luchar contra el trabajo precario”. De hecho, el consenso tripartito del 2015 en OIT sobre formas atípicas de empleo sigue de cerca la tipología utilizada en ese Simposio, aunque recurriendo a una terminología “neutra”, ya que los empleadores se han opuesto sistemáticamente a que la expresión “trabajo precario” se utilice en instrumentos formales.

¹⁷ El término “sector informal” (también denominado “no estructurado”) comenzó a ser utilizado por OIT en la primera parte de los años ochenta, con un polo regional previo en ALC, de donde provenían, desde mediados de los años setenta, estudios aplicados y avances conceptuales (Programa Regional de Empleo de ALC), lo que influyó en su adopción por gobiernos y sindicatos de la región. El GTAS recibió disconformidad de algunas centrales sindicales con la utilización de este término aplicado a personas, por identificarlo con un enfoque peyorativo (un dirigente peruano, durante un taller, había traído el diccionario de la RAE, para mostrar los sinónimos de esta palabra, proponiendo la fórmula “trabajadores pre-formales”). Una Resolución del segundo Congreso registró la variedad de términos disponibles (incluyendo trabajo autónomo) y, en todo caso, la ventaja de utilizar la expresión “trabajadores en situación de informalidad” como alternativa a la tradicional de “trabajadores informales”, para deslindar la referencia a la calidad del puesto de trabajo de la persona. En el GTAS también ha habido discusiones sobre la conveniencia de incluir a los microempleadores (como efectivamente lo hacen algunas centrales nacionales, tanto en el plano urbano como sobre todo rural) pero ha privado el enfoque de la mayoría, en cuanto a que la condición de afiliación es la no disposición de trabajo asalariado.

¹⁸ La afiliación directa estaba ya presente en media docena de centrales nacionales. En el Congreso de 2001, ORIT ya había introducido este tema de manera preliminar en una resolución, al formular la pregunta: “porqué no puede legalizarse la afiliación individual del trabajador a la organización nacional o de rama, cuando la represión al seno de la empresa impide constituir el sindicato de base?”

zaciones no sindicales¹⁹. En el plano normativo, se avanzó en la detección de las restricciones a la organización sindical de determinados colectivos así como las limitaciones a la negociación colectiva por sector/rama²⁰

Formación sindical, autoanálisis e investigaciones. En este triple campo procede destacar, entre otra, las siguientes actividades: a) elaboración de un curso básico y cartillas para la formación sindical (CSA, 2009 y CSA 2015), utilizadas en cursos de la Secretaría especializada, incluyendo algunos desarrollados en alianza con la OIT (CIT, Centro Internacional de Formación de Turín), en 2009, 2011 y 2014; b) publicación de una colección de experiencias organizativas y perspectivas estratégicas (en cuatro libros del GTAS (CSA 2010/2013) y sobre el caso específico del trabajo autónomo (CSA 2014))²¹; c) estudios aplicados, sobre normativa laboral comparada (CSA 2013b, CSA 2016), y la tercerización mediante agencias de trabajo temporario (CSA 2013c y CSA 2015).

Propuestas. Las principales de las derivadas del Programa de Autorreforma ha sido la instalación plena de la necesidad de una campaña sindical para que la normativa laboral de buena parte de los países de la región sean menos restrictivas en términos de organización y negociación colectiva. Ello incluye en un lugar central que las federaciones sectoriales (o sindicatos nacionales de rama) puedan negociar colectivamente para el conjunto de los trabajadores (aplicando el criterio “erga omnes”), incluyendo a

los trabajadores tercerizados. Para ello, el Programa diseñó la “Plataforma Jurídica Continental sobre Organización Sindical y Negociación Colectiva”²².

También se elaboraron lineamientos estratégicos respecto del trabajo tercerizado mediante contratación de empresas y de agencias de trabajo temporario (en los ya mencionados CSA 2013a y CSA 2015, así como en Ermida Uriarte y Orsatti, 2010); y se instaló el enfoque de las federaciones sindicales internacionales sobre “acuerdos marco globales” para determinadas multinacionales, identificando su potencial efecto sobre la organización sindical y la negociación colectiva en las filiales y sucursales localizadas en la región.

Interacciones con otros actores sindicales. Cabe destacar en este punto la publicación de numerosos artículos institucionales en las plataformas de OIT (particularmente ACTRAV), CSI y el sindicalismo europeo (España, Italia, Bélgica, Dinamarca), con el apoyo del consejero Eduardo Estevez Martín, desde su sede en Bruselas. Los aportes españoles tuvieron una relevancia particular, en el marco de la cooperación de CCOO y UGT. El Programa estaba a cargo del español Luis Fuertes, que ya había sido funcionario de OIT en esa oficina regional en un ciclo anterior, con antecedentes en cooperación con UGT-Cataluña. También fue de gran importancia el acuerdo con el CELDS (Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social, de la Universidad Castilla La Mancha), en el plano jurí-

¹⁹ Un capítulo particular en el campo del registro de experiencias organizativas fue el proveniente del sindicalismo de América del Norte afiliado (AFLCIO, CLC, CSN) se registraron notables experiencias de organización y representación siguiendo el esquema del “sindicalismo comunitario” (el programa Working American –Nussbaum 2013- y los CLC, Consejos Sindicales Centrales), y acciones hacia las trabajadoras del hogar y los trabajadores autónomos dependientes (el Congreso de los Trabajadores Excluidos, la Campaña por los Lavacarros).

²⁰ Los colectivos principalmente afectados en ALC al momento de afiliarse son los trabajadores tercerizados y, en algunos países, el mantenimiento del enfoque tradicional de los “servidores públicos”.

²¹ Los artículos publicados por dirigentes y asesores orgánicos se acercan a los 200 (ver listado en el banner de CSA en www.relats.org).

²² El Programa encaró el tema por tres vías: un relevamiento de los códigos de trabajo nacionales, el levantamiento de una encuesta regional a sus afiliados sobre las restricciones legales (CSA, 2015), el análisis técnico en profundidad para algunos países (CSA, 2013b). Otros aportes básicos han sido los de Ermida Uriarte, 2011, Biondi, 2010 y 2013, Villavicencio, 2010

dico laboral, para la realización de la “Plataforma” ya mencionada (CSA,2013b)²³.

Fueron igualmente relevantes la participación en las ediciones de la JMTD (Jornada mundial sobre Trabajo Decente), de CSI, en relación al trabajo precario, con insumos surgidos del Programa, y el estudio ya mencionado sobre agencias; la presentación (en 2013) de los resultados del estudio sobre agencias de empleo temporario en Ginebra, con apoyo de la FES; y las publicaciones en inglés de una selección de artículos del GTAS (CSA2013d) y el ya mencionado sobre las experiencias sobre trabajo autónomo (CSA2014).

Epílogo

El trabajo en relación a la autorreforma sindical en América Latina-Caribe ha permeado la práctica de las centrales afiliadas y fraternales, expresado en los documentos institucionales publicados en el GTAS, la incorporación explícita de la estrategia al programa de acción (como el caso reciente de la CUT de Chile en su Congreso de 2017), la incorporación en varias centrales del enfoque en favor de negociación colectiva por sector, las acciones conjuntas sobre el tema en los países con más de un afiliado (con ejemplos destacados en Panamá y Rep. Dominicana), reforzamiento de las relaciones fraternales con otras centrales (COB Bolivia), programas de investigación de centrales nacionales en la misma dirección (como el Proyecto de la

CUT Brasil IOS “Sindicalismo del siglo xxi/ Retos y experiencias de revitalización sindical, 2016-2018).

En relación con el futuro del trabajo, la resolución “Trabajadores en condiciones de informalidad y precariedad”, aprobada en el III Congreso de la CSA (San Pablo, mayo 2016) ya incorpora de manera explícita la problemática del “trabajo de plataforma”, comprometiendo una intervención sindical en la materia.

Actualmente, la “autorreforma sindical” continúa en CSA, con acompañamiento desde la RELATS (Red Europeo Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo), mediante un formato virtual (www.relats.org), como mecanismo de articulación entre dirigentes sindicales, intelectuales orgánicos del sindicalismo y otros miembros de la comunidad académica, preservando la relación con CCOO y UGT, a través de la Fundación Primero de Mayo y la Fundación Largo Caballero²⁴.

De hecho, la Red tiene entre sus objetivos ser un lugar de conservación y difusión del acervo documental generado por el Programa de autorreforma, individualizando los de sus publicaciones colectivas originales, actualizándolos y promoviendo simultáneamente la incorporación de nuevos aportes.

Los ejes de la Red incluyen tópicos directamente vinculados al Programa: “Organización e Intervención Sindical”, “Representación en el Lugar de Trabajo”, “Salud y Seguridad en el Trabajo”, “Economía Social y Solidaria”, “Empleo atípico y Trabajo Autónomo”, “Globalización y trabajo”,

²³ CELDS (y otro emprendimiento vinculado, la RDS-L, Revista de Derecho Social-Latinoamérica) son producto de la interacción entre profesionales españoles y latinoamericanos (también italianos), que comparten cursos de especialización de UCLM, algunos de los cuales participaban de actividades del Programa. UCLM y CELDS comenzaron la relación con CSA invitando a su secretario general a un evento en Toledo, focalizando su participación en autorreforma, lo que quedó registrado en la memoria (Baez Mosqueira, 2011). En abril 2011, el Programa organizó una reunión de intercambios en la sede de CSA en San Pablo (con apoyo de la FES regional) a partir de lo cual se acordó la realización del estudio mencionado. Por entonces, la principal figura latinoamericana del grupo, el uruguayo Oscar Ernida Uriarte, había acordado un plan de colaboración regular con la CSA en los temas de autorreforma, alcanzando solo a redactar un documento (Ernida Uriarte, 2011), ya que falleció ese mismo año. El estudio contó con trece trabajos nacionales latinoamericanos a cargo de profesionales vinculados a las centrales afiliadas y tres sobre España, Italia y Francia. Los autores de los artículos sobre Europa fueron Antonio Baylos, Joaquín Aparicio, Amparo Merino Segovia, Francisco Trillo, y Pere Beneyto (desde la Fundación Primero de Mayo de CCOO y la Universidad de Valencia). La RDS-L publicó la Plataforma en 2016.

²⁴ La Red comenzó en febrero del 2016, como iniciativa voluntaria de CCOO, UGT y CSA. Sus coordinadores son los españoles Pere Beneyto y José Manzanares y los argentinos Juan Manuel Martínez Chas y Alvaro Orsatti.

“Derecho del Trabajo y S.Social”, “Políticas Nacionales y Trabajo”, e “Historia sindical y Normativa”.

También se han establecido alianzas con otras estructuras españolas (el Instituto de Estudios del Trabajo de la Universidad Autónoma de Cataluña) y latino-americanas (ALAL, Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas).

Otro aspecto destacado de la Red es la posibilidad de interactuar con intelectuales que plantean perspectivas renovadoras sobre el mundo del trabajo, enriqueciendo lo hecho hasta aquí por el Programa, que ha sido básicamente empírico. Es el caso del sociólogo mexicano Enrique de la Garza Toledo, que ha aportado el concepto de “trabajo no clásico”, para explorar sus identidades, demandas y formas de lucha y organización²⁵

Cabe señalar, por último, que la RELATS tiene un acuerdo voluntario de trabajo con la OIT, focalizado en la Iniciativa del Centenario, para difundir aportes sobre el tema, destacando particularmente el empleo atípico y el trabajo autónomo.

Es en este nuevo encuadre que el acervo del Programa sobre Autorreforma Sindical se ha puesto en juego como antecedente de un nuevo ciclo recontextualizado en el actual debate sobre futuro del trabajo, explorando fórmulas que permitan enfrentar el desafío de las nuevas formas de empleo atípico (incluyendo el “trabajo de plataforma”) y de una nueva dinámica de empleo autónomo.

BIBLIOGRAFÍA

BÁEZ, V. (2011) “Sindicalizar el sindicalismo: la autorreforma sindical en las Américas”. Publicado en Baylos, Antonio y Gianibelli, Guillermo (eds.) Memoria de las Jornadas “Sindicalismo

y Movimientos Sociales”, de la UCLM y CELDS. Toledo: www.relats.org

— (2013) “Autorreforma sindical y negociación colectiva”, en CSA, 2013b

BENEYTO, P. y ORSATTI, A. (2016) “Sindicalismo europeo y latinoamericano: análisis comparado de sus recursos de poder”. En *Revista de Derecho Social- Latinoamérica*, n° 1, pp. 133-149

BIONDI, A. (2010) “Autorreforma sindical y negociación colectiva”, En CSA, 2010

— (2013) “Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva”, en CSA, 2013b

CASTILLO, G. y ORSATTI, A. (2005) *Trabajo informal y sindicalismo en A.Latina y Caribe. Buenas prácticas formativas y organizativas*. Montevideo: Cinterfor-OIT

— (2007) *Estrategias de organización de “otros” trabajadores. Contenidos formativos*. Montevideo: Cinterfor-OIT

CSA (2009) *Curso formación de cuadros de nivel internacional en autorreforma sindical*. San José. Todos los materiales de CSA están accesibles en www.csa-csi.org y www.relats.org

— (2010, 2011, 2012, 2013a) *Procesos de autorreforma sindical en las Américas*. En

— (2013b) *Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva en A.Latina y Caribe*. San Pablo.

— (2013c) *Estrategia sindical ante las agencias de trabajo temporario*

— (2013d) *Processes of Trade Union self-reform in the Américas- Advances of the Working Group on Trade Union Self-Reform, WGSB between 2010-2012*.

— (2014) *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en A.Latina y Caribe*.

²⁵ El enfoque reivindica la permanencia de las identidades colectivas de clase, y con ello la centralidad del trabajo como eje articulador, en oposición a las teorías funcionalistas y postmodernas de la fragmentación y las nuevas teorías de la innovación, con lo que mantiene la expectativa por un papel sindical (así como de otras acciones colectivas no sindicales) ante el desafío del deterioro de las relaciones de trabajo derivada de la precariedad. Un aspecto importante de esta perspectiva para la acción sindical futura es la incorporación del consumidor, como parte de las relaciones sociales de producción. Ver varios documentos sobre el tema en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt>. Previamente, otro autor clave ha sido el sociólogo cubano Alejandro Portes, el cual, desde fines de los setenta, combatió la visión dualista de la informalidad, para enfatizar la importancia de las relaciones laborales de subcontratación en la cadena de las grandes empresas.

- (2015a) “Programa de autorreforma sindical”, “Restricciones legales a la sindicalización y negociación colectiva”, “Formalización, organización sindical y diálogo social del trabajo autónomo”, “Terceización mediante agencias de trabajo temporario”, “Desafíos laborales para trabajadores de las Pymes”. Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. San Pablo.
- (2015b) “Plataforma Jurídica Continental sobre Organización y Negociación Colectiva”, e *RDS-Latinoamérica*, nº 2
- (2016) *Panorama laboral normativo en materia de libertad sindical y negociación colectiva en A.Latina y Caribe*. San Pablo.
- ERMIDA, O. (2010) “Estrategia sindical hacia los trabajadores terciizados.” En CSA, 2010
- (2011) “Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a la estructura en A.Latina”. En CSA, 2012
- GABAGLIO, E. (2012) “La CES y la integración europea”. En CSA, 2012
- MORENO, J. (2013) “Autoreforma en la CES: el Congreso de 1991. La necesidad de reforzar la acción sindical europea ante las políticas de austeridad”. En CSA, 2013^a
- Nussbaum, K. (2013) “Working America. La débil fuerza de uno: restaurando la confianza en el poder colectivo”. En CSA, 2013b
- ORSATTI, A. (2013) “Balance de cinco años de autorreforma en las Américas”. En CSA, 2013d
- VILLAVICENCIO, A. (2010) “Estructura sindical y negocial: buscando mejorar la cobertura y eficacia de la tutela sindical”. En CSA, 2010
- ZUFIAUR, J.M^a (2012) “Una revisita al documento ibero-americano del 2005 sobre estrategias de fortalecimiento sindical”. En CSA, 2012