

CUARTA PARTE

EXPERIENCIAS SINDICALES EN PAÍSES DESARROLLADOS

XII. TRABAJADORES MIGRANTES

En los países desarrollados, existe una creciente tendencia de trabajo sindical hacia los trabajadores migrantes, en reconocimiento a la importancia del fenómeno (presentado en V).

Esta sección reseña las experiencias sindicales europea y norteamericana, que son similares en cuanto a su condición de países receptores, al combinarse el atractivo de sus mercados de países desarrollados con necesidad objetiva de mano de obra, por razones demográficas, en un marco de políticas públicas que se mantienen restrictivas. Comparativamente, la diferencia es que la Unión Europea ya ha incorporado la libre movilidad de ciudadanos del área, en tanto que EE.UU. no incluye este factor en su acuerdo económico con México (el principal origen de la inmigración), por los límites del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

XII.1 Estrategia del sindicalismo europeo¹

Régimen vigente y enfoque de la CES

Desde el inicio, el Tratado de Roma (1957) previó el objetivo de la libertad de circulación de personas, además de bienes, servicios y capitales. En 1968, el Consejo Europeo estableció directrices en materia de libertad de circulación de los trabajadores, con el fin de armonizar las políticas de los Estados miembros en materia de reunificación familiar, igualdad de trato en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, prestaciones sociales y fiscales, derechos sindicales, formación profesional y educación. En 1985, el Acta Única Europea consideró la abolición de

¹ Las fuentes principales de esta sección son OIT, 2002b, CIOSL (2003 y 2004), el anexo de la propuesta de marco multilateral, de la OIT, referido a buenas prácticas (OIT, 2005).

las fronteras internas y amplió la legislación que garantizaba la preferencia de la Comunidad en materia de servicios de contratación y de empleo para todos los trabajadores y sus familias de los Estados miembros. Desde el Tratado de Maastricht (1992), la Comisión Europea y los Estados miembros han puesto en vigor varios instrumentos para facilitar la movilidad internacional y el mutuo reconocimiento de las calificaciones profesionales.

El actual problema migratorio en la UE se refiere a los flujos desde países extrarregión, en el marco de una estructura demográfica que ha llevado a un crecimiento poblacional con saldo positivo mínimo (4 millones de nacimientos y 3.5 millones de muertes anuales). Desde el punto de vista de las necesidades de mano de obra, esta situación lleva a que se requieran migrantes laborales en un volumen considerable, estimándose que, en el 2030, se requerirán 20 millones más de trabajadores respecto de la situación actual. A pesar de ello, los países mantienen políticas restrictivas, aplicando a veces (como en Alemania) criterios selectivos en dirección a atraer trabajadores calificados en alta tecnología. Los intentos de alcanzar una política comunitaria de visas permanentes no ha alcanzado consenso. La reciente ampliación de la UE a países de Europa del Este ha sido interpretada como un vehículo indirecto de resolución parcial del problema.

En este marco, el fenómeno de los “sin papeles” es frecuentemente considerado el principal problema europeo, llevando a una política de detenciones, deportaciones y de reclusión en centros y, como reacción, a manifestaciones civiles en contra. En especial, ha sido importante la Jornada continental por la libertad de movimiento y contra los centros de internamiento para migrantes, desarrollada por el Foro Social Europeo en abril 2005, dirigida a hacer visible la situación de cientos de miles de migrantes clandestinos, realizada en alianza con colectivos de trabajadores precarios.

En el 2005, la Comisión Europea presentó al Consejo Europeo el Libro Verde “El planteamiento de la UE sobre la gestión de la inmigración económica”, en el cual se definen los principales problemas y se presentan opciones para establecer un marco legislativo de la UE en materia de migración económica, si bien se reconoce que cada país debería determinar las necesidades específicas de su mercado de trabajo.

Por lo demás, resulta evidente que los propios migrantes intra-comunitarios, particularmente los de baja o media calificación, enfrentan problemas laborales en sus países de destino. Por ello, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) considera que el conjunto de opciones legislativas presentado en el Libro Verde no incluye un marco preciso de derechos de todos los trabajadores interesados, en particular de los migrantes de terceros países, y propuso la inclusión de disposiciones relativas a la igualdad en materia de condiciones de trabajo y prestaciones para los ciudadanos de la Unión y los nacionales de terceros países en situación regular, así como también protección para aquellos que se encuentran en situación irregular.²

Estrategias sindicales

Las organizaciones nacionales sindicales, y algunos sindicatos de sector, han construido sus propias estrategias ante el fenómeno migratorio, tanto el intracomunitario como el externo. En todos los casos, el centro está puesto en el apoyo informativo y la asesoría, incluyendo aspectos como los siguientes: derechos laborales y de la seguridad social, procedimientos de contratación, elementos básicos de salud y seguridad en el trabajo, impuestos, permisos de trabajo, forma de presentar solicitudes de empleo y de renovar los permisos de residencia o de trabajo, asesoramiento en caso de conflicto con el empleador, alojamiento, colegio para los hijos, informaciones sobre las condiciones de trabajo, operaciones bancarias, impuestos, atención de la salud, jubilación y otras prestaciones, posibilidades de formación (en el propio sindicalismo y fuera de él).

Sobre esta base, las estrategias avanzan hacia otros planos, que se sistematizan a continuación.

Redes sindicales nacionales. En España, UGT y CCOO han implantado estructuras en todo el país denominadas CITE, donde se da asistencia e información a los trabajadores extranjeros, en sus respectivos idiomas. Organizan también actividades de concientización para grupos que tienen contactos con trabajadores migrantes. Se ha creado además una base de datos, para respuestas rápidas a las necesidades de los trabajadores. Cuando no se dispone de Centros, la información se proporciona a través de los sindicatos locales.

Redes sindicales combinadas. En relación a la migración de trabajadores de Estonia a Finlandia, la SAK (Organización Central de Sindicatos de Finlandia) y la TU (Unión de Trabajadores Asalariados), con el apoyo de la Asociación de Sindicatos de Estonia, han organizado centros de información en ambos países para atender a los trabajadores con permiso de trabajo y, en general, impedir el desarrollo de un mercado de trabajo paralelo que tenga normas inferiores para los trabajadores migrantes, comparativamente con los nacionales.

Otros ejemplos similares son el sindicato alemán IG Bau, que ha establecido oficinas en Berlín y Varsovia para ayudar a los inmigrantes polacos hacia aquel país, incluyendo un acuerdo firmado con los sindicatos de construcción de Polonia, y la central rumana CUSLR-Fratia, en acuerdo con la CGT francesa, aplicado a los astilleros del Atlántico, en Saint-Nazaire.

² La única iniciativa gubernamental que involucra a organizaciones sindicales en una tarea de apoyo a los migrantes es la "Red Europea de Trabajadores Domésticos Migrantes" (RESPECT) compuesta por organizaciones sindicales, ONG y organizaciones de base de trabajadores domésticos migrantes, con financiamiento de la Comisión. Promueve los derechos de estos trabajadores y la aplicación de medidas de política pública con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo e impedir el abuso y la explotación. Además, realiza campañas a favor de la valoración de su trabajo y de su reconocimiento legal. En el 2001, la Red elaboró una Carta de derechos para los trabajadores domésticos migrantes.

Programas de rotación. La CFDT (Confederación Francesa Democrática del Trabajo) y Force Ouvrière (FO), junto con representantes de empleadores y del gobierno local, han organizado un centro de trabajo temporal para trabajadores migrantes, que abarca 19 comunas agrícolas. Además de los servicios informativos tradicionales, el centro busca que, cuando ha vencido un contrato, el trabajador pueda rotar hacia otro sector, para lo cual se consideran la hotelería, la alimentación y la agricultura. Por esta vía se ha logrado obtener contratos de empleo temporal duraderos e incluso permanentes. Los interlocutores sociales también administran un edificio para alojar a los trabajadores durante la temporada de trabajo de la hotelería.

Complementariamente, CFDT ha creado un servicio de Vales de Empleo de Servicio en Agricultura (TESA), para facilitar los trámites de contratación para los empleadores, evitando así que éstos puedan usar como pretexto la complejidad administrativa; y “cartas de igualdad” o códigos de conducta por empresa, región y sector. También estimula a sus afiliados a que realicen denuncias públicas y juicios legales ante delitos graves de racismo. Por su parte, FO dispone de centros de acogida y asesoramiento jurídico y administrativo, y una línea telefónica gratuita para víctimas de discriminación.

Promoción de la sindicalización en el país de acogida. El caso más destacado es la CGTP-IN (Confederación General de los Trabajadores Portugueses), que ha firmado convenios con sindicatos del Reino Unido, España, Luxemburgo y Suiza dirigidos a promover la afiliación de los trabajadores migrantes miembros en las respectivas centrales de los países de acogida. En éstos, las centrales difunden mediante publicaciones en portugués información útil sobre las formas de limitar los abusos cometidos por sus empleadores.

Campañas antirracistas. El ICTU (Congreso de Sindicatos de Irlanda) y organizaciones empresariales de ese país y oficinas gubernamentales, organizan anualmente una campaña nacional de una semana de duración dirigida a prevenir el racismo en el lugar de trabajo. Esta campaña comprende reuniones de debate y seminarios de formación y discusiones sobre diversas cuestiones entre trabajadores y miembros de grupos de minorías étnicas. Cada cultura también realiza seminarios, conferencias y actos, en que se difunden carpetas de información, carteles y boletines.

“Pasaporte Sindical” UNI. El sindicalismo europeo ha encarado también la situación específica de los trabajadores profesionales que desarrollan carreras en el exterior de su país o de la región, los cuales se desplazan por vías regulares e incluso promovidas, ante la demanda que existe en el exterior por su especialidad, pero que, de todas formas, pueden tener diversos problemas en el país de destino.

Es el caso de Eurocadres, asociada a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que ha lanzado, en 1998, un manual para quienes deseen trabajar en otro Estado miembro o volver a sus países de origen, proporcionando información y asesoría del tipo de la descrita en los anteriores modelos. Al respecto, Eurocadres

ha considerado que si bien las estadías laborales en el extranjero pueden ser una experiencia enriquecedora, también pueden perjudicar la carrera laboral, deteriorar las condiciones de trabajo, ocasionar tensiones y conflictos en el seno familiar, e incluso crear dificultades en lo referente al derecho jubilatorio y de otras prestaciones sociales.

Poco tiempo después, en el 2000, la Union Network International (UNI) ha comenzado a desarrollar una política sindical hacia los profesionales “móviles”, en relación al trabajo más amplio de UNI Profesionales, consistente en un procedimiento (denominado “pasaporte”) por el cual el inmigrante es apoyado en el país destino por sindicatos locales, participando de actividades locales y recibiendo un apoyo similar al ya mencionado. Al efecto, se han aprobado unas Directrices sobre Trabajo en el Extranjero. Originalmente, este programa se creó para los profesionales indios de la informática, demandados desde países como EE.UU. y Alemania, para cubrir su creciente demanda de puestos en esta especialización.

Hacia el interior de la UNI, este enfoque se vincula a los Foros TIC, incluyendo temas como: la búsqueda que las aptitudes y calificaciones en tecnologías informáticas sean transferibles de un país a otro, diferentes condiciones de trabajo entre países, en cuanto a horarios de trabajo, días libres, feriados, indemnización por horas extras, viáticos y cuestiones de salud (aire acondicionado, luz artificial). Esta línea de trabajo se relaciona con la ya mencionada sobre trabajadores en centros de llamada, en la medida que éstos han sido creados aplicando la estrategia empresarial de la externalización “off shore”.

Más adelante, UNI generalizó esta estrategia, refiriéndola a lo que denomina “la revolución global de la movilidad”, considerándola una nueva dimensión de la globalización, mediante la externalización de puestos en el mundo, aprovechando que la tecnología facilita la transferencia de estructuras de empresas y de servicios enteros a países con salarios más bajos. Este fenómeno también se vincula con las negociaciones multilaterales en la OMC, ya que el capítulo de servicios incluye un capítulo sobre traslado de profesionales (UNI, 2003).

XII. 2 Estrategia del sindicalismo norteamericano ³

En la actual década, el tema migratorio ha ocupado un lugar destacado en el debate americano, como resultado de su mayor visibilidad, ante el crecimiento del flujo (y conflictos fronterizos subsiguientes) hacia EE.UU. desde México y otros países latinoamericanos y caribeños. También ha avanzado mucho la atención hacia el fenómeno de las remesas de dinero por emigrantes, que tienen un alto impacto en la macroeconomía de varios de los países de la región. Asimismo, el censo de hogares del 2002 en EE.UU. mostró de forma gráfica la importancia alcanzada por las colectividades extranjeras en la estructura y dinámica de la población

³ Esta sección ha sido revisada por Ben Davis, director de la oficina del Solidarity Center del AFLCIO en México.

de ese país en los diez años anteriores. Finalmente, en el 2004 se publica “Quiénes somos. Desafíos a la identidad nacional estadounidense”, de Samuel Huntington, que plantea la tesis de la supervivencia de la cultura de EE.UU., edificada sobre el trípode de blancos, anglosajones y protestantes (WASP), amenazada por la inmigración hispana, especialmente la mexicana.

Efectivamente, Estados Unidos es el primer receptor de inmigrantes a nivel mundial, con 33 millones de inmigrantes censados en el 2002, equivalente a cerca del 13% de su población total y de su población activa.⁴ Ello es resultado de que, luego de las grandes migraciones históricas, se inició un nuevo proceso en los sesenta, que se desbordó en los ochenta. Una fecha clave de ese último ciclo parece ser la amnistía migratoria del gobierno de Reagan, que no fue acompañada por un proceso racional y ordenado posterior, llevando a un flujo caótico. En este último período, la inmigración combina población latina (tanto mexicana, como andina y centroamericana y caribeña) junto a otra del Pacífico y de África. Como en el caso europeo, la economía norteamericana necesita mano de obra de baja y alta calificación, y ello será más marcado aun en el futuro cuando, en aproximadamente diez años, llegará la edad de jubilación de los “baby boomers” de la posguerra.

Los datos censales del 2002, comparados con los de 1992, permiten varias aproximaciones:

- El número de migrantes en la población norteamericana creció casi 60%, explicando el 40% del cambio demográfico en ese período.
- El 52% de los migrantes viene de América Latina, muy por arriba de los asiáticos (27%) y europeos (15%).
- La población latina equivale actualmente al 7%, pero llegará al 20% en el 2020. En algunos Estados (California y Texas), su peso ya es 1/3 del total.
- La población latina se ha convertido en la primera minoría, desplazando a la afronorteamericana. Si bien la diferencia entre ambos grupos es escasa (medio millón) para la población efectivamente registrada, al conjunto latino hay que agregar otros cuatro o cinco millones que también habitan EE.UU.
- La población norteamericana censada incluye a 24 millones de mexicanos o de origen mexicano. El 60% de los migrantes latinos registrados en EE.UU. son mexicanos. A este total hay que agregar una estimación de 4.5 millones de indocumentados acumulados durante los años noventa (por lo tanto, 400.000 al año), con un crecimiento del 60%.

Como contraparte, México es el primer país mundial en emigración y recepción de flujo de remesas enviadas por esta población (desplazando en el 2006 a India). Uno de cada cinco mexicanos, y 1,2 millones de hogares reciben ingresos por remesas. El número de hogares beneficiados creció 90%.

⁴ Canadá tiene un peso inmigratorio interno bastante mayor, ya que sus cerca de 6 millones de inmigrantes representan casi el 19% de la población. En el plano mundial, este país ocupa el séptimo lugar.

En correspondencia con este fenómeno, en la actual década también ha crecido mucho la atención sobre el tema por parte del sindicalismo de ese país, desde la conducción nacional de AFL-CIO, con un protagonismo de algunas organizaciones sectoriales: HERE (Hotel Employees and Restaurant Employers International Union) (y presidente del Executive Council Comité on Inmegration de la Central), UNITE (Union of Needletrades Industrial Textile Emplpyees), SEIU (Service Employment Industrial Unions), UFW (United Farm Workers of America), y UFCW (United Food and Commercial Workers International Union).⁵

Esta línea fue explicitada por resoluciones adoptadas a partir del 2000, con una reafirmación en el 2005. De acuerdo al enfoque de la AFL-CIO, los inmigrantes siempre han desempeñado un papel crítico en los lugares de trabajo y en la sociedad, por lo que deben tener derecho a una protección laboral completa y justa. Se utiliza para ello la figura de EE.UU. como “nación de inmigrantes” (con la notable excepción de los americanos nativos), teniendo en cuenta que la mayor parte de los norteamericanos tienen ancestros llegados de otros países, incluyendo los que lo hicieron como esclavos de forma involuntaria. Estos inmigrantes ayudaron a construir las ciudades, la economía agrícola, las instituciones culturales, y colaboraron en la construcción de los sindicatos, proveyendo generación tras generación de miembros y activistas (Chávez, 2004).⁶

Frente a esta evidencia, AFL-CIO destaca la existencia de una larga e ignorada crisis migratoria, en el sentido de que estos trabajadores inmigrantes a menudo encuentran importantes problemas en el lugar de trabajo, porque los empleadores interfieren en la vigencia de sus derechos referidos al salario y las condiciones de trabajo.

⁵ El caso de la AFL-CIO es destacado en OIT (2002), junto también al de la CLC canadiense, al que considera pionero en las campañas por el establecimiento de disposiciones antirracistas en los convenios colectivos. Sobre las organizaciones mencionadas, hay que señalar que Unite y Here se fusionaron en el 2004 y, en el 2005, se escindieron de la AFL-CIO, al igual que SEIU. En la región americana, el sindicalismo también ha adoptado posiciones sobre el fenómeno migratorio en relación al regionalismo, a través de su participación en la Alianza Social Continental (ASC), que ha resultado en la propuesta “Alternativas para las Américas” (2001), se ha señalado la preocupación de que el capítulo migratorio del ALCA quede diseñado bajo el formato del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), en la perspectiva de que EE.UU. obtenga una oferta laboral de menor costo para las necesidades de ciertas industrias locales (agrícolas, plantas enlatadoras y empaquetadoras, ciertas industrias del vestido y algunas de servicios), siguiendo un procedimiento de estricto control, que convierte en delincuentes a los inmigrantes indocumentados.

⁶ Más en detalle, este fenómeno se localizó especialmente en Nueva York y Chicago, centros históricos de la inmigración. Entre los luchadores anarcosindicalistas había suecos, italianos y alemanes. Los sindicatos de la confección y educación de Nueva York fueron fundados por inmigrantes judíos. Los irlandeses simpatizantes del ERI formaron el sindicato de trabajadores del transporte. Las luchas por los derechos laborales fueron encabezadas por inmigrantes e hijos de inmigrantes en las minas, las empacadoras de carne, ferrocarriles, plantas automotrices y siderúrgicas. Este comentario está tomado del periodista David Brooks que cubre el tema en el periódico mexicano La Jornada. Ver especialmente su cobertura de las manifestaciones del 1 de mayo 2006, mencionadas más adelante.

Por otra parte, en los próximos treinta años la mitad de los nuevos trabajadores norteamericanos serán inmigrantes. Finalmente, se llega a una conclusión general: que con el irrespeto de los derechos de los trabajadores inmigrantes, también se debilitan los derechos de todos los trabajadores, por lo que hay que frustrar los intentos de los empleadores por hacer que los trabajadores compitan entre sí.

En este marco, AFLCIO criticó las propuestas migratorias del gobierno norteamericano de los primeros años de este siglo, por ser una promesa vacía para los indocumentados, no apoyar la calidad de vida de los trabajadores migrantes y sus familias, generar una subclase permanente de trabajadores que no son capaces de participar plenamente en la democracia, y profundizar el potencial de abuso y explotación de los trabajadores, socavando sus salarios y protección laboral, lo que beneficia a las corporaciones, al establecer una firme corriente de trabajadores vulnerables.

Por el contrario, AFLCIO plantea que se debe:

- Garantizar a los trabajadores migrantes actuales y futuros la vigencia de los derechos fundamentales básicos.
- No extender programas de trabajo temporario.
- Proveer de un patrón seguro de legalización de los trabajadores inmigrantes que ya están viviendo y trabajando en el país.
- Reformar el sistema de inmigración permanente, para no penalizar a los candidatos que reúnen los requisitos con plazos de espera inconcebiblemente largos. Sancionar duramente a los empleadores que maltratan a los trabajadores migrantes.

Desde esta perspectiva, la Central apoyó en el 2004 la iniciativa del partido Demócrata y del ala latina del Congreso denominada Safe Orderly Legal Visas and Enforcement Act (SOLVE Act). Este proyecto colocaba la visa como llave de la protección salarial y laboral, agregando provisiones para trabajadores irregulares ilegales, que les permita formar sindicatos para recuperar sus salarios perdidos. También apoya: el Dream Act, que favorece la incorporación de los migrantes a la educación superior, y el acuerdo AGJOBS, centrado en la legalización de los trabajadores agrícolas, mexicanos en su mayor parte, que viven en el país.

En el caso particular de SEIU, su “Estrategia Nacional para la Reforma Inmigratoria” parte de la condición de los migrantes como contribuyentes de la economía y de las comunidades, por lo que es necesaria una reforma migratoria para recompensar su trabajo y darles estatus legal, con los siguientes contenidos: a. Garantía de los derechos civiles de los migrantes, así como estímulo a su participación política, hasta llegar a ser ciudadanos plenos; b. Respeto del estatus migratorio; c. Reconocimiento de su trabajo, sin tener que pasar años realizando trámites burocráticos; d. Utilización del sentido común en las reglas para los trabajadores y empleadores; e. Garantía de salario mínimo y cobertura de salud; f. Límites a la expansión de programas de “trabajadores huéspedes”; g. Programas de reencuentro familiar.⁷

Como acciones prácticas, las organizaciones norteamericanas proporcionan asesoramiento jurídico, buscan influir en la negociación colectiva para que existan cláusulas apropiadas, y crean centros de atención a los migrantes, como el Centro para la Democracia y Organización de los Migrantes (en Los Ángeles).

Otra línea de acción ha sido la presentación de demandas legales ante instancias nacionales e internacionales: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA (con apoyo de la CTM mexicana), el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el punto nacional de contacto estadounidense, que operacionaliza las Directrices OCDE sobre multinacionales; y el ACLAN del NAFTA.

Además, como parte del debate alrededor del creciente fenómeno de las remesas de trabajadores inmigrantes, la Central ha propuesto que se encuentre la forma de respaldar campañas de sindicalización de los inmigrantes en los EE.UU. y propicien proyectos de desarrollo sustentable en los países de origen. En la misma dirección, AFL-CIO ha desarrollado una colaboración activa con sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil en México, Colombia y países centroamericanos.

Un elemento esencial en el enfoque sindical norteamericano es, en la misma perspectiva que el sindicalismo ciudadano, la construcción de coaliciones profundas con migrantes, junto a grupos religiosos, ONG comunitarias y otros sectores. En esta materia, AFLCIO tuvo éxito, en el 2001, con la Caravana de la Libertad (Inmigrant Worker Freedom Ride, IWFR), considerada una primera evidencia sobre la posibilidad de crear un nuevo y poderoso movimiento social que puede cambiar a EE.UU.

Un ejemplo de articulación (destacado por OIT en su recopilación del 2005 sobre buenas prácticas), es la Coalición de Illinois para los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (ICIRR), integrada por organizaciones de migrantes, que colabora con sindicatos y gobiernos locales, estatales y federales, así como también con otras ONG nacionales e internacionales, con el fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes en el proceso de elaboración de políticas. En colaboración con el gobierno estatal, la ICIRR ha formado organizaciones locales para facilitar servicios de interpretación y defender a los migrantes cuando postulan a un programa estatal o buscan asistencia jurídica. Además, desarrolla talleres y seminarios de capacitación de trabajadores migrantes para funciones de conducción.⁸

⁷ La estrategia incluye también una acción de persuasión sobre los candidatos a figuras políticas, una recomendación sobre que la ley permita que los migrantes reciban la licencia de conducir automóbiles, vinculado al número para identificación de impuestos; la elegibilidad de estudiantes de origen migratorio para el nivel universitario; y una política contra el acoso y hostigamiento policial.

⁸ OIT ha destacado también la acción del sindicato de trabajadores del comercio y la alimentación (UFCW, United Food and Commercial Workers Unions) con las organizaciones de la comunidad de trabajadores mexicanos, para sindicarse a los trabajadores migrantes del sector de mataderos y carnicerías, que depende desde hace mucho de la mano de obra inmigrante.

A esta acción sindical se ha sumado más recientemente la de organizaciones de migrantes latinos no vinculadas a aquélla, dando lugar al vasto movimiento surgido a partir del 2005 (con la realización del Foro Nacional de Inmigración, y acciones en Washington), que eclosionó en marzo/mayo del 2006, derivando en las grandes manifestaciones del 1 de mayo en 50 ciudades, particularmente Chicago, Los Ángeles y Houston, con la consigna de “Un día sin inmigrantes” y la participación de alrededor de un millón de personas.

Si bien la iniciativa fue de la comunidad latina, también participaron otras minorías (irlandeses, polacos, coreanos, filipinos, chinos, indios). La campaña tuvo también características binacionales (por la participación de organizaciones mexicanas, sobre todo en los estados nortteños) e internacional, por la presencia de varias delegaciones.

Con ello se reaccionaba al proceso legislativo de reformas migratorias, incluyendo la propuesta gubernamental de un programa de trabajadores temporales, y otros de carácter más restrictivo (incluyendo el de la construcción de un muro fronterizo, finalmente aprobado meses después), e incluso la revisión del positivo proyecto SOLVE. También se criticaban los procedimientos utilizados en materia de trámites de naturalización y pedidos de visa a parientes.

Como parte de este proceso, han tomado visibilidad organizaciones como la Asociación Mundial de Mexicanos en el Exterior, y el Concilio Hispano de Chicago, dentro de un conjunto de más de 600 organizaciones de este tipo. Durante el mismo proceso, en el 2005 también se creó la Alianza Nacional de Comunidades Latinoamericanas y Caribe (NALACC), integrada por 90 organizaciones. Asimismo se han incorporado grupos religiosos.

Otra característica importante de estas acciones es que han mantenido vínculos con la estrategia sindical. Además de la simbología de realizar la principal campaña el 1 de Mayo (que en EE.UU. no es reconocido oficialmente), y de utilizar Union Square, la plaza donde hace más de cien años se fundaron los primeros sindicatos de colectividades de trabajadores, hubo organizaciones sindicales que efectivamente participaron de las movilizaciones (como la del transporte público), o colaboraron mediante negociaciones para que las empresas otorgaran el día libre.

XIII. TRABAJADORES AUTÓNOMOS/SEMIAUTÓNOMOS Y SUBCONTRATADOS

Así como en América Latina y Caribe uno de los temas centrales del sindicalismo al momento de organizar trabajadores es el trabajo informal independiente (analizado en la sección X), en Europa existe un importante desarrollo emparentado con aquél, referido, de forma más amplia, a los trabajadores autónomos.

Asimismo, otro tema central de preocupación sindical es el fenómeno de la subcontratación (ya tratado en términos generales en la sección III), que se vincula de forma directa con la problemática del trabajo autónomo, en cuanto a existen-

cia de los denominados “semiautónomos”, o “autónomo dependiente”, es decir, aquellos que aun cuando son formalmente autónomos, están sometidos a una dependencia económica, al tener un solo cliente o muy pocos clientes, cuyos pedidos les son vitales. Estos trabajadores pueden deslizarse fácilmente hacia la situación de “falso autónomo”, cuya dependencia no es solo económica sino personal.

Esta sección presenta algunos antecedentes de acción sindical en Europa, y particulariza sobre el caso español, en que se reúne una serie de novedades: el diseño de nueva normativa, un debate jurídicolaboral, y estrategias surgidas del sindicalismo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

XIII.1 Trabajadores autónomos/semiautónomos en Europa

Experiencias sindicales europeas

OIT (2003) ha destacado la existencia en Europa de una creciente actividad en materia de sindicalización de trabajadores autónomos, especialmente los “trabajadores de la creación”, en los campos de la comunicación, espectáculo y cultura, incluyendo profesionales de la tecnología de la información, consultores independientes, diseñadores gráficos, periodistas independientes, artistas del baile y la actuación. También se encuentran experiencias en el campo del ocio (masajistas) y del transporte (taxistas independientes).

Las fórmulas utilizadas son dos:

1. Incorporar a los trabajadores autónomos a estructuras sindicales. El caso más conocido es el sindicato alemán Ver.di (que se traduce como Sindicato de Servicios Unificados), creado en el 2001 a partir de la fusión de varias organizaciones preexistentes en sectores de servicios: el Sindicato de Correos y Telecomunicaciones (DPG), el Sindicato de Medios de Comunicación (IG Medien), el Sindicato de Servicios Públicos y Transporte (OTV), el Sindicato de Empleados Privados (DAG), el Sindicato de Comercio, Banca y Seguros (HBV). El objetivo de la fusión ha sido fortalecer la capacidad organizativa sindical y dejar atrás la competencia poco productiva del pasado entre sindicatos de los sectores de servicios. Por esta vía se liberaron recursos para una campaña organizacional en las industrias de información y la nueva economía.

Otros ejemplos son:

- SIF (Svenska Industritjänstemannaförbundet), en Suecia, que en 1996 decidió representar también a trabajadores independientes técnicos y administrativos.
- CFDT-Cadres, en Francia, que en el 2002 puso en marcha la Red para profesionales autónomos, Réseau Professionnels Autonomes, cubriendo a consultores independientes, diseñadores gráficos, ingenieros informáticos, periodistas autónomos.

- APESMA, en Australia, que reúne a ingenieros, científicos y gestores.
2. Crear nuevas estructuras vinculadas. Un ejemplo es FNV Bondgenoten, de Holanda, en 1999, el cual tiene su propio personal y estatutos jurídicos, aunque en la práctica sigue colaborando estrechamente con su órgano matriz.

Otro antecedente proviene de Noruega, donde el sindicato de servicios financieros Finansforbundet creó Rom en el 2002, como organización independiente sin fines de lucro, que no se define como sindicato, y por ello no tiene afiliados, sino abonados. Con este encuadre, sus miembros pueden ser tanto trabajadores independientes como asalariados. Se dedica a dar servicios de apoyo y asesoramiento en cuestiones legales laborales, formación y descuentos en servicios, como los productos de seguro. El objetivo es anticiparse a que este tipo de servicios sean prestados por operadores comerciales directos. Es también el caso de la UPTA de la UGT de España (ver más adelante).⁹

Estos enfoques se caracterizan por un doble eje: cubrir a muchos trabajadores realmente independientes que necesitan apoyo en su vida profesional; e impedir que los empleadores intenten eludir sus responsabilidades al incitar a los empleados a lanzarse en formas de trabajo pseudo-independiente. Para ello, la prestación de servicios individuales es un eje central del trabajo.

La estrategia de los “nuevos sindicatos” está centrada en el ofrecimiento de servicios como:

- Acceso a información profesional.
- Asesoramiento jurídico individual en áreas como el derecho empresario y mercantil.
- Ayuda para el cobro de facturas impagas y vencidas.
- Creación de una propia agencia de empleo y contratación.
- Posibilidad de anunciar los propios servicios en una base de datos de consulta.
- Descuentos en las primas de seguros de responsabilidad civil y cobertura de indemnizaciones profesionales.

Con un coste adicional, también se ofrecen otros servicios, como seguridad social. El asesoramiento fiscal puede requerir un pago especial. El asesoramiento jurídico individual puede tener un límite de horas anuales.

El canal de ofrecimiento y prestación de estos servicios es frecuentemente la web, utilizada como “sindicato digital”, con una sección únicamente accesible a los afiliados. También se utilizan líneas de asistencia telefónica, a la que se transfieren las consultas.

⁹ En EE.UU. se encuentra una experiencia similar, a través de la Freelancers Union, en carácter de “red social portátil”, que ofrece servicios a través de su página web, incluyendo seguro de salud y descuentos para afiliados en grandes cadenas comerciales.

Para estos sindicatos, las consultas funcionan también como una especie de sistema de alerta temprana, al advertir la existencia de nuevos problemas e inquietudes a medida que se plantean, permitiendo al sindicato darles respuesta con rapidez.

La forma básica de búsqueda de afiliados es la utilización de técnicas de marketing, mediante el correo y llamadas telefónicas a listados de microempresas. Un caso especial es el de Ver.di, cuyo sistema de consultas (denominado Mediafon) está abierto a no afiliados, convirtiéndolo en vehículo de atracción para su incorporación plena.

En el caso específico de los trabajadores de la creación, UNI (a través de UNI-MEI) ha desarrollado un esquema estratégico que incluye:

- Influir en el debate internacional sobre los derechos de propiedad intelectual, para que se lo vea como derecho laboral y se adapten a la era numérica.
- Defender la libertad de expresión en la prensa, radio y TV, libros y actuación en directo y en obras de artes plásticas, en su calidad de derecho indivisible. Incluye la promoción de obras “de minorías”.

El caso español¹⁰

En España se ha estado desarrollando un proceso de reformas referido a los trabajadores autónomos: en octubre del 2004, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajador Autónomo y del Fondo Social Europeo, acordó constituir una Comisión de Expertos a la que encomendó efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España, y analizar el régimen jurídico y de protección social de estos trabajadores, elaborando una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA). Ambos objetivos fueron alcanzados en setiembre 2005, a partir de lo cual comenzó un proceso legislativo dirigido a la aprobación del Estatuto.

Estas acciones, a su vez, tienen como antecedentes un intenso debate jurídico-laboral e iniciativas concretas de organización de estos trabajadores, así como de desarrollo programático coincidente con aquella iniciativa, por parte de las centrales españolas, particularmente la UGT. Esta sección presenta tal conjunto de elementos.

Encuadre jurídico. Ante el gran crecimiento del trabajo autónomo, una parte de la doctrina en España viene impulsando la inclusión total o parcial de los autónomos y semiautónomos en el derecho del trabajo, para que éste se vaya con-

¹⁰ Esta sección fue revisada por José Antonio Gracia (FES-UGT) y Aída Rodríguez González (ISCOD Oficina Lima).

virtiendo en derecho de todo el trabajo humano útil.¹¹ Tradicionalmente, estos colectivos autónomos se han organizado en asociaciones empresariales, o asociaciones y organizaciones profesionales de régimen jurídico incierto, mediante las cuales negocian y plantean medidas de conflicto similares a las laborales (negociación colectiva, huelga), ante las administraciones públicas y grandes empresas de servicios, demostrando interés por instrumentos típicamente sindicales, como la negociación colectiva y la huelga.

Se ha señalado que existe entonces un objetivo interés de los trabajadores autónomos por el sindicalismo. Por un lado, la emergencia masiva de nuevas actividades desempeñadas de manera autónoma no siempre conduce a situaciones de predominio socioeconómico, siendo relativamente frecuente el caso inverso de vinculación a grandes monopolios que utilizan sus esfuerzos en condiciones semindependientes, que los sitúan en una posición híbrida de asunción de riesgos, obtención de beneficios y simultáneamente subordinación económica. Como resultado, multitudes de profesionales carecen de colegios u organizaciones profesionales.

Por otro, el sindicalismo tiene una serie de ventajas:

- El régimen legal es más favorable.
- La tutela judicial es más eficaz.
- El trabajo sindical tiene un mayor prestigio reivindicativo y eficacia defensiva, tanto por los medios económicos, como por la masa global de afiliados y la penetración social de las confederaciones clásicas, así como por la capacidad de audiencia ante los poderes públicos e informativos.
- El control del mercado de trabajo, ya que los sindicatos influyen sobre la actividad contractual (también mercantil, no solo laboral) de las empresas.
- La gestión de la seguridad social, ya que los sindicatos participan en los órganos colegiados de gestión de organismos sociales y económicos.

Pero frecuentemente existen limitaciones legales a la afiliación de los trabajadores autónomos a los sindicatos. En estos casos, el modelo sindical parte de una visión de la sociedad en donde el sindicalismo pertenecía a los sectores más desprotegidos del mundo laboral, con los cuales no podían equipararse plenamente los autónomos, para los cuales ya existían colegios y asociaciones. Se trataba de un sindicalismo de reivindicación primaria, es decir, del trabajador frente a su empresario, vinculados entre sí por contratos de trabajo, todavía en la época en

¹¹ Ojeda Avilés (2003). Los ejemplos que se dan respecto del trabajador semiautónomo son: asesores inmobiliarios, analistas de sistemas informáticos, vigilantes de aparcamiento, franquiciado, agentes de seguros, transportistas y repartidores, encuestadores, guías turísticos, personal de limpieza, modelos publicitarios, colaboradores de prensa y reporteros gráficos, algunos teletrabajadores. En términos jurídicos, los semiautónomos no tienen subordinación ni ajenidad, pero aparece una ajenidad "subyacente", por el hecho de trabajar continuada y principalmente para otro.

la que no existían reivindicaciones de segunda generación entre pequeños autónomos y un gran empresario, en el marco de los contratos de obras o servicios libres.

El enfoque a favor de la organización sindical de los trabajadores autónomos parte de valorar la existencia de una voz y respuesta colectiva, reduciendo así la microconflictualidad. El sindicalismo les puede prestar una voz experimentada, con técnicas muy tamizadas por la ley y la jurisprudencia. Desde la perspectiva estatal, para un funcionamiento equilibrado de la sociedad, interesa facilitar a estos nuevos autónomos de segunda generación una respuesta moderna y ágil. La incorporación a las organizaciones sindicales permite generalmente integrar socialmente al colectivo, coordinando los salarios y el mercado de trabajo. Las reivindicaciones desmesuradas de algunas asociaciones y colegios podrían moderarse, al entrar a formar parte de una confederación y de sus componentes.

Pero también se observan opiniones más precavidas sobre el encuentro de estos dos sectores:

- Extender a los autónomos derechos que en manos de los trabajadores dependientes les permiten negociar en pie de igualdad con la contraparte, puede llevarlos a posiciones de preeminencia o, al menos, a un sistema de relaciones interprofesionales en donde la actividad laboral se diluye en actividad empresarial.
- El peligro en la ampliación de los derechos colectivos a los autónomos es la expulsión de los trabajadores dependientes del mercado. Un autónomo tiene mayor flexibilidad para negociar sus condiciones que un trabajador subordinado, e incluso cuesta menos en cuanto a cotizaciones a la seguridad social. Por lo tanto, su mera existencia provoca una tendencia a prescindir de empleados para contratar a los externos, sin vacaciones, jornada máxima y salario mínimo.
- Existe una disfuncionalidad instrumental. A diferencia de los trabajadores subordinados, cuyo contrato les obliga a someterse personal y económicamente al empleador, los autónomos, además de colectivos muy débiles, presentan colectivos muy poderosos. Otorgarles un poderoso instrumental negociador trastocaría el equilibrio contractual que se pretende, llevando a un desequilibrio a la inversa.
- Puede provocar una distorsión de la competencia, como razón emparentada con la anterior. Existen terceros afectados, preferentemente empresas competidoras con la contratante. Es la cuestión sobre hasta qué punto la actualidad negociadora de convenios laborales puede suponer una práctica restrictiva de la competencia.. La principal función del sindicato, que es participar en la regulación de las condiciones de trabajo, puede quedar bajo sospecha.

Proyectos gubernamentales. El proyecto legislativo presentado en el 2005 es el primero en Europa, que busca establecer un régimen profesional del trabajador autónomo y otro del trabajador “autónomo dependiente”.

En sus fundamentos, se señala que el trabajo autónomo es una “forma mestiza de autoocupación laboral y de actuación emprendedora en el mercado, una forma de trabajar que sigue siendo socialmente percibida y económica y jurídicamente delimitada más en términos negativos, por oposición al modo dominante de inserción en el mercado, que en términos positivos, mediante la invocación de sus rasgos más característicos: la libertad e independencia en la toma de las decisiones económicas básicas”. Además: “la propia figura del trabajador autónomo, ya no puede representarse, o no solo puede representarse, con la ayuda de los cuatro tipos tradicionales: agricultor, artesano, comerciante y profesional liberal”.

En este marco, se optó por una noción abierta y amplia de trabajador autónomo, ya que la heterogeneidad de su figura, o la ausencia de un tipo estándar o modelo, no ofrece las condiciones objetivas más adecuadas para el establecimiento de un cuadro de reglas prescriptivas uniformes, cerradas y rígidas. Por ello, se eligieron normas marco, capaces de adaptarse a la compleja realidad normada y de consentir desarrollos normativos progresivos.

El ámbito de aplicación de la ley para el caso general son las personas físicas que realicen de forma personal, directa y por cuenta propia una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad también podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial, sea o no de temporada. Asimismo, se aplica a los familiares de estas personas, si no tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena.

Si se cumplen estos requisitos, el ámbito de aplicación comprende a una vasta gama de situaciones: quienes no tienen trabajo a su servicio y desarrollan una actividad de forma continuada, coordinada y predominantemente para un solo cliente, del que dependen económicamente; emprendedores, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, y que se encuentren en la fase inicial de desarrollo de una actividad económica; socios de sociedades regulares colectivas y socios colectivos de sociedades comanditarias; comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares; y socios trabajadores de una sociedad laboral; directores, gerentes, consejeros y administradores; agentes mercantiles o comerciales; prestadores del servicio de transporte con vehículos propios, aun cuando los servicios se realicen de forma combinada por el mismo cargador o comercializador; profesionistas liberales incluso quienes realizan su trabajo dentro de una organización coordinada.

El proyecto también destaca la situación específica del trabajador autónomo dependiente, en los términos ya definidos, al que se lo describe como aquel que presta sus servicios por cuenta propia, no tiene trabajadores a su servicio, y desarrolla su actividad de forma continuada, coordinada y predominantemente para un solo cliente, con una dependencia económica que se presume en cuanto recibe de forma regular de un mismo cliente remuneraciones que supongan su principal fuente de ingresos.

Los derechos profesionales básicos reconocidos por la ley al trabajador autónomo son: a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado; al ejercicio de los

derechos fundamentales y libertades públicas; al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, a la libertad de iniciativa económica y a la libre competencia; a la formación y readaptación profesionales, a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo; a la percepción de la contraprestación económica por el ejercicio profesional de su actividad en el tiempo y forma establecidos; a la conciliación de su actividad profesional con sus responsabilidades familiares; a la propiedad intelectual; a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de seguridad social; al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos; a la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales.

En contrapartida, los deberes profesionales establecidos son: cumplir con los deberes derivados de los contratos por ellos celebrados; observar las medidas de seguridad y salud laboral establecidas legalmente; afiliarse y cotizar al régimen público de seguridad social, cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.

En el caso del trabajador autónomo dependiente su régimen profesional se rige por la nueva ley, junto a otras fuentes: la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa, de aplicación supletoria en defecto de normativa específica aplicable a su relación contractual; pactos colectivos celebrados entre asociaciones representativas de estos trabajadores y las empresas o asociaciones empresariales representativas para las que ejecutan su actividad profesional; pactos establecidos individualmente a través de contrato, considerando nulas y sin efecto las cláusulas contrarias a disposiciones legales de derecho necesario y a las cláusulas de pactos colectivos de carácter indisponible; usos y costumbres locales y profesionales.

El proyecto de ley también: 1. contempla los derechos colectivos básicos de los trabajadores autónomos: afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos, sin autorización previa; ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales; 2. crea un Consejo Estatal del Trabajo Autónomo, como expresión del derecho de las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos a la participación institucional. 3. instituye un Régimen de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, de afiliación obligatoria para los trabajadores por cuenta propia y única para su vida profesional, así como de las demás variaciones que puedan producirse luego de su afiliación. Se pueden establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de trabajadores autónomos jóvenes, de edad madura, mujeres y con discapacidad, así como de aquellos otros colectivos en función de las características personales o profesionales del trabajo o de la actividad ejercida. Los trabajadores también pueden acreditar la obtención de ingresos brutos inferiores a la cuantía analizada del salario mínimo profesional, al efecto de quedar temporalmente exentos de la obligación de cotizar.

La acción protectora del régimen de seguridad social comprende: la asistencia sanitaria, en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo; la recuperación profesional; las prestaciones económicas en situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, jubilación, muerte o supervivencia, familiares por hijo a cargo y por cese de actividad; las prestaciones de servicios sociales en materia de reeducación, rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a la tercera edad. Los trabajadores tienen también derecho a la percepción de una prestación temporal por cese de su actividad derivado de una causa objetiva, la cual podrá reconocerse también con fines de promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La ley incluye también el fomento y la promoción del trabajo autónomo, desde los poderes públicos, a materializarse en medidas dirigidas a: remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de la actividad; facilitar y apoyar las diversas iniciativas; establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social; promover el espíritu y la cultura emprendedora; garantizar la formación y readaptación profesionales, integrar la promoción del trabajo autónomo dentro del sistema educativo, y en particular del sistema de formación profesional; proporcionar información y asesoramiento técnico; facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa; crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) de la UGT. UGT ha partido de constatar que los autónomos y la micro-empresa son colectivos en crecimiento, que representan el 18% de la población activa, diferenciados de la pequeña y mediana empresa, pero carentes de una organización representativa y eficaz. Quienes son parte del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA), crecen a casi 3% anual, alcanzando a algo más de tres millones, a mediados del 2006. De ellos, cerca de dos millones son trabajadores independientes sin empleados a su cargo, y algo menos de medio millón no tienen más de dos empleados. Ambos colectivos sumados representan entonces casi el 90% de la estructura empresarial española, por lo que sus problemas se convierten finalmente en problemas de la economía nacional y del propio sistema de protección social.

Frente a ello, UGT ha creado, en el 2001, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España (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”. Su segundo congreso ha sido en noviembre 2005.

El objetivo de UPTA es asumir 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 son 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, como suma de toda la red asociativa existente en la región o nacionalidad, estableciendo la interlocución necesaria ante la Administración Autonómica.

Con independencia de la estructura territorial, UPTA impulsa en su seno la organización por sectores de los asociados de cada rama económica, a fin de que, con la autonomía funcional necesaria, defiendan los intereses concretos de cada profesión. De esta forma, UPTA busca ser la estructura acumulativa de las diferentes uniones autonómicas. Pudiendo en su caso además existir asociaciones de carácter sectorial y ámbito estatal que se integrarían directamente.

UPTA tiene como metodología de trabajo la creación de foros estables de conversación con las administraciones públicas, la Federación Española de Municipios, los Grupos Parlamentarios y el Comité Económico y Social, tanto español como europeo.

Una tarea central, que ha empalmado con iniciativas gubernamentales, es la elaboración del Estatuto del Trabajador Autónomo. En este marco, algunas de las reivindicaciones son las siguientes:

- Eliminación de obstáculos para la creación de microempresas, a fin de promover empleo estable.
- Racionalización y potenciación de las políticas activas para la extensión del autoempleo personal y colectivo.
- Modificación del RETA, tanto en su cotización como en sus coberturas.
- Mejora de las prestaciones por enfermedad profesional y accidente laboral.
- Reformulación de los módulos para declaración del IRPF.
- Ampliación del IVA super reducido a nuevas actividades.
- Acceso a la prestación por desempleo por causas objetivas.
- Posibilidad de contratación de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad, con igualdad de derechos y beneficios que el resto de las contrataciones.
- Estabilidad en el acceso a las ayudas para formación continua.
- Regulación del trabajo autónomo dependiente con las empresas.
- Eliminación de la cuota obligatoria de las Cámaras de Comercio.
- Modificaciones a la Ley de Ordenación del Comercio, redefiniendo las relaciones con la Administración Local.
- Incorporación de las nuevas tecnologías en la gestión de este colectivo empresarial, contando con las dotaciones presupuestarias suficientes en materia de acceso a las tecnologías de información y comunicación.
- Mejoramiento de su reciclaje y formación profesional.

- Promoción en cada Comunidad Autónoma de “Planes Integrales de Fomento del Trabajo Autónomo y de la Capacidad Emprendedora” que coordinen las políticas actualmente existentes tanto en materia de financiación, así como asistencia técnica, adaptación tecnológica y formación continua.
- Creación de un nuevo sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para las mujeres y los jóvenes, así como reordenar todo el sistema de incentivos para la creación de autoempleo.
- Modificaciones en los sistemas de financiación del Autoempleo que provee el Plan Nacional de Empleo, potenciando el acceso a los fondos de avales y garantías, mejorando el sistema de microcréditos, y posibilitando un sistema eficaz de asistencia técnica mantenida.
- Estímulo a la conversión de desempleados en trabajadores autónomos, promulgando una ley para que los desempleados que quieran salir de su situación a través del autoempleo puedan capitalizar el 40% de sus prestaciones y no solo el 20% actual.

La actividad de UPTA no se desarrolla únicamente en el aspecto reivindicativo, sino que también se proyecta hacia las necesidades profesionales de sus miembros, para lo cual se centra en su actividad profesional, buscando colaborar en la mejora de sus resultados profesionales. Por ello, UPTA ha creado la Oficina de Atención al Autónomo, en la que encuentra el asesoramiento, respaldo y asistencia, de manera personalizada, en materia contable, fiscal, jurídica, apoyo a la gestión, necesarios para facilitar y mejorar su actividad profesional.

En enero del 2006, se ha creado la Mesa Nacional de Autónomos del Comercio Ambulante, integrada por la Federación de Comercio Ambulante y Autónomos de Andalucía, la Federación de Comercio Ambulante de Aragón y la Sección de Comercio Ambulante de UPTA. El objetivo de la nueva Agrupación es el estudio de la futura creación de una Confederación de Asociaciones que, con el carácter más unitario posible, represente a todo el sector y defienda sus intereses ante las autoridades competentes, tanto españolas, como comunitarias.

Respecto del proyecto legislativo UGT ha considerado que es una de las mejores estrategias políticas de los últimos años, con un gran atraso respecto de los veinticinco años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores.

XIII.2 Trabajadores subcontractados¹²

El proceso de reformas laborales de España ha tenido en el 2005/6 un período especialmente importante en el campo de los temas que se tratan en esta publica-

¹² Esta sección fue revisada por Blanca Gómez, que trabaja en cooperación sindical para la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO en Montevideo y por Laureano Cuerdo, del área internacional de CCOO.

ción: en marzo del 2005, se creó la Mesa de Diálogo Social sobre Mercado de Trabajo, cuyos intercambios derivaron luego, en mayo 2006, en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, junto con un real decreto ley (julio 2006). Estos Acuerdos se centran en: la búsqueda de frenos al fraude y a los abusos en la contratación; la promoción de la contratación indefinida; la conversión del empleo temporal en fijo; y prestaciones por desempleo y mayor eficacia de los servicios públicos de empleo.

CCOO ha estado muy involucrada en esta temática, a partir de que, en el 2003, en su VIII Congreso (octubre 2003), había aprobado la resolución “Abordar las nuevas relaciones productivas”, que promueve un sindicalismo de nuevo tipo, que dé cauce a la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

La resolución propone que es necesario adecuar la acción sindical a las diferentes situaciones de descentralización productiva, haciendo a la organización sindical funcional y flexible, para atender a la heterogeneidad de los intereses laborales. Se requiere adecuar la organización sindical a las nuevas realidades productivas, para garantizar los derechos laborales en un entorno cambiante, asegurando la capacidad de intervención sindical.

El trabajo sindical a desarrollar debe ser múltiple, diversificado y coordinado, desde la acción sindical federal y territorial. Es necesario identificar en cada sector y subsector de actividad las diferentes formas de descentralización (segregación de actividades, contrata y subcontrata, empresas multiservicios, autónomos dependientes), así como las diversas situaciones empresariales (empresa principal y contratistas). Hay que conjugar la necesaria autonomía de reivindicación y movilización de quienes trabajan en la empresa principal y de quienes lo hacen en los contrata y subcontratas, con la necesaria síntesis y solidaridad entre los intereses diversos.

Ante una organización empresarial en red, se requiere también un trabajo sindical en red, con una coordinación y cooperación entre las diferentes estructuras y organizaciones del sindicato. Se mantiene la importancia de la intervención en el centro de trabajo, pero también se necesita una primacía de ámbitos mas amplios de actuación, del sector frente a la empresa, del sindicato frente a la representación de trabajadores en la empresa.

Estrategia sociopolítica. La estrategia general está dirigida hacia el sector público, tendiente a:

- Limitar los procesos de subcontratación en cadena.
- Promover la revisión de la regulación legal actual sobre contrata y subcontratas, redefiniendo el concepto de propia actividad, ampliando la responsabilidad solidaria entre empresas.
- Suprimir las actividades de las empresas de servicios que actúan fuera del marco del régimen sobre agencias de trabajo temporal.

- Redefinir y precisar mejor las causas para el contrato de obra o servicio, y desvincular el contrato laboral del contrato mercantil.

En este mismo plano, se necesita poner en evidencia ante la sociedad las ineficiencias y los costos sociales de determinados procesos de descentralización productiva. Hay que diferenciar procesos de especialización y contrataciones eficientes en los que se debe actuar para regular derechos y condiciones, de procesos de desregulación y empresas que hacen competencia desleal y eluden la normativa laboral, en los que requiere impedir su desarrollo y hacerlos reversibles para asegurar el cumplimiento de las normas legales y convencionales y la mejora de las condiciones de trabajo.

Es necesario impedir la vulneración del marco legal actual mediante la denuncia de los supuestos de cesión ilegal de mano de obra, de “falsos” trabajadores autónomos que desarrollan la actividad en las condiciones del personal asalariado, de empresas multiservicios que se limitan a poner trabajadores a disposición de otras empresas.

A las empresas se les recomienda que apliquen tres criterios generales:

- Responsabilidad empresarial compartida, en cuanto a que la empresa principal tiene que conocer la cadena de subcontratación, estableciendo límites y requisitos.
- Coordinación entre empresas, especialmente para la organización del trabajo y para la aplicación de las normas de salud y seguridad.
- Igualdad de trato, para quienes trabajan en la red de empresas.

Finalmente, también se solicita a la autoridad el establecimiento de nuevos derechos para la intervención del sindicato en los procesos de descentralización empresarial.

Ámbitos profesionales de actuación. CCOO ha definido, entre los ámbitos profesionales de actuación, a los trabajadores autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.

Para el establecimiento de cuotas de afiliación, también se toma en cuenta una diferenciación interna entre autónomos a tiempo parcial o tiempo completo, aplicando la mayor cuota mensual (9 euros) a estos últimos, y una intermedia (5,3 euros) a los primeros. Asimismo, mientras que a los trabajadores dependientes el pago se realiza como descuento por nómina, el resto abona a través de descuentos por cuentas bancarias. A todos estos se les permite un pago agrupado, de forma trimestral como mínimo, otorgándose descuentos por pagos acumulados.

Tipos de organizaciones. CCOO confedera dos tipos de organización: de rama y de territorio. Las federaciones de rama, están relacionadas con los lugares de trabajo y atienden a los trabajadores del sector en la negociación colectiva en convenios de empresa o de rama. Las confederaciones o uniones regionales atienden

la acción sindical socioeconómica, a los trabajadores sin encuadramiento de empresa (la mayoría de los subcontratados) y a los desempleados.

Instrumentos de intervención. Son dos:

- Organizar el trabajo sindical en red bajo los principios de coordinación y cooperación entre las distintas estructuras.
- Adaptar la organización y estructura sindical a las nuevas realidades productivas y profesionales emergentes.

La representación sindical de empresas principales y auxiliares debe coordinarse y no sustituirse, consiguiendo capacidad de interlocución desde la empresa principal para los trabajadores de las contratistas que carecen de representación sindical propia.

En las empresas con diferentes proveedores, aunque no siempre convivan en el mismo centro de trabajo distintos trabajadores, la sección sindical de aquéllas debe cumplir un papel de vigilancia de las condiciones de trabajo en las contratistas, de establecer relaciones entre la representación sindical de empresa principal y contratista, de sensibilización del conjunto de trabajadores de la empresa principal respecto a la de las contratistas, especialmente cuando ésta tiene una débil representación sindical.

Las secciones sindicales de las empresas principales deben cumplir un papel esencial para el desarrollo de la acción sindical en los procesos de descentralización productiva.

Otros instrumentos son los comités sindicales interempresas, las coordinadoras de secciones sindicales multisectoriales, la promoción de acuerdos entre la empresa principal y empresas contratistas para la aplicación de determinadas condiciones de trabajo, los acuerdos territoriales.

Resultados del acuerdo 2006. Este enfoque sindical tuvo su aplicación en los acuerdos del 2006, con base en la declarada necesidad de readoptar medidas para promover una utilización más adecuada de la contratación laboral, como complemento indispensable al estímulo de la contratación indefinida. El objetivo prioritario identificado en materia de contratación temporal fue la necesidad de reducir la temporalidad (en España un 33% de los trabajadores son temporales), y así el Acuerdo establece límites temporales para los sucesivos contratos de ese carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador o la intervención de la negociación colectiva para determinar qué puestos de trabajo de una empresa pueden ser ocupados por trabajadores temporales.

El Acuerdo también deroga la figura del contrato temporal de inserción, y modifica la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación, eliminando una anterior posibilidad de meter en este tipo de contrato a los trabajadores extranjeros sin límite de edad.

Por lo que se refiere a la subcontratación de obras y servicios, se acordó actualizar algunos elementos de la legislación, con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva no vaya en perjuicio de la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo.

Se deslindó con claridad la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores, teniendo en cuenta que, de acuerdo a la legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal. Con esta finalidad, se incorporó al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que incorpore a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

Con estos antecedentes, en este capítulo el Acuerdo también fijó avances en los derechos sindicales:

- Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre: razón social, domicilio, número de identificación fiscal de la empresa, objeto, duración y lugar de ejecución de la contrata, número de trabajadores a ser ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Cuando la empresa principal, y la contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un Libro de Registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho Libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.
- Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.
- En los centros de trabajo en que existan locales para que los delegados del personal o del comité de empresas desarrollen sus actividades y se comuniquen con los trabajadores, aquéllos podrán ser usados por la representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada el centro de trabajo.

XIV. TELETRABAJADORES

La emergencia de la “sociedad de la información”, vinculada a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), a su vez basada en la microelectrónica e informática, ha llevado a nuevas formas de trabajo, que tiende a denominárselas, en un sentido general, como “e-trabajo/e-work”. Un caso particular es el del “teletrabajo”, con la definición y tipología que se presentan más abajo.

El tema es de gran relevancia para las estrategias de sindicalización, por las particulares características en que se desarrollan estas tareas, que impacta en las actitudes de quienes las desempeñan (generalmente jóvenes) al momento de integrarse a colectivos organizados (políticos, sociales, sindicales). En general, se encuentra una tendencia hacia el comportamiento individualista y poco solidario.

Esta sección presenta diversos elementos para fomentar un trabajo sindical en la región, donde ya existen algunas prácticas referidas a los centros de llamada (especialmente en los países del Cono Sur). Para ello, se reúnen antecedentes analíticos (basados en buena medida en Gauthier, 2004) y enfoques sindicales internacionales (desde la UNI).

XIV.1 Encuadre general

Definición

OIT ha utilizado una definición de teletrabajo que pone el acento en dos aspectos básicos del concepto –distancia y tecnología–, al describir el fenómeno como una forma de trabajo donde la prestación se localiza en forma remota de las oficinas centrales, produciendo una separación entre el trabajador y el resto de los trabajadores de la empresa, mediante las nuevas tecnologías que facilitan la comunicación.

La Comisión Europea ha propuesto una noción amplia de teletrabajo, como “un método de organizar y/o realizar el trabajo mediante el cual una proporción considerable del tiempo de trabajo del empleado está a distancia de las oficinas de la empresa, o de donde se entrega el resultado del trabajo; y cuando el trabajo se realiza con el uso de tecnologías de la información y de tecnologías de transmisión de datos, en modo particular con Internet”.

La Comisión aclara que siempre existieron trabajadores que laboraron a distancia, fuera de la empresa (vendedores, viajantes y trabajadores a domicilio) y en los últimos años se ha hecho habitual que el trabajador se valga de las tecnologías de la información y de la comunicación y no por ello son teletrabajadores.

Lo típico en el fenómeno del teletrabajo radica en que ambos factores se presentan en forma simultánea: el trabajo a distancia llevado a cabo por medios informáticos y de telecomunicación.

Asimismo, a efectos de distinguir al teletrabajo de otras figuras que pueden implicar trabajo fuera de la empresa, parecería que el teletrabajo debería limitarse a aquellos casos donde las TIC hacen posible el trabajo y no cuando meramente lo tornan más fácil.

Actualmente y como consecuencia del desarrollo tecnológico, existen muchos trabajos que son “facilitados” por las TIC, por ejemplo con los vendedores y viajeros con equipos telemáticos portátiles, pero éstos no pasan a ser teletrabajadores.

Podría definirse al teletrabajo como el trabajo a distancia hecho posible en virtud de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación o donde las tecnologías de la información y de la comunicación son condiciones esenciales para su desarrollo.

Etapas

Se han señalado tres etapas en el surgimiento y desarrollo del teletrabajo:

- A principios de la década de los 70, en medio de la crisis del petróleo, cuando una de las principales preocupaciones radicaba en el ahorro de los costos de desplazamiento y la preocupación por la preservación del medio ambiente a través de la reducción de las emisiones de los vehículos.
- Los años 80, cuando el teletrabajo adquiere connotaciones básicamente sociales, como instrumento al servicio de la inserción laboral de aquellos sectores de población excluidos del mercado de trabajo como las mujeres y personas con algún grado de discapacidad física; por ejemplo, los ambientalistas apoyaron la idea centrándose en su potencialidad para disminuir la polución. En 1984, en EE.UU. se suscribió el Clean Air Act (Acta del Aire Limpio), que exige que los empleados reduzcan sus viajes a los empleos en 25%, para mitigar la contaminación.
- Por último en los años noventa, cuando avanza una concepción pragmática, revelándose como un potente instrumento de flexibilidad laboral. Es en este período en que nacen los telecentros en EE.UU., basados en la tecnología de la distribución automatizada de llamadas (ACD: “automated call distribution”). Asimismo, en 1994, la Comisión Europea acordó fomentar el teletrabajo en casa y en oficinas satélite.

Tipología

Dada la variedad de situaciones que se presentan en relación al concepto de teletrabajo, es fundamental disponer de una tipología amplia, que recoge diversos antecedentes (Gauthier, op. cit.):

1. En función del lugar donde se puede llevar a cabo el teletrabajo.
 - 1.1 Teletrabajo en el domicilio. Esta modalidad representa la forma “clásica” de teletrabajo, donde existe algún tipo de comunicación a distancia con el centro

de trabajo tanto para recibir las órdenes como para enviar el resultado del trabajo. Algunos autores denominan a esta modalidad “teletrabajo a domicilio”, aunque también se suele identificar con los términos “telecommuting”, “tele-homeworking”, “electronic home work” o “home-based teleworkers”.

En esta variante los teletrabajadores sustituyen la oficina o el centro de trabajo de la empresa para la que prestan sus servicios por su propio domicilio, como lugar donde llevar a cabo el trabajo habitual.

Ello puede acontecer tanto en forma total, cuando el trabajador realiza toda la prestación en el domicilio sin tener contacto físico con el centro de trabajo, como en forma parcial cuando se alterna el teletrabajo en el domicilio con el trabajo en la empresa.

- 1.2 Telecentros (“telecottages”). En este supuesto el trabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del teletrabajo. Se trata de lugares de trabajo con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo la prestación. Los usuarios de esta modalidad suelen vivir cerca del telecentro, de manera que solo se requiere de un breve desplazamiento para ir a trabajar. A su vez, estos centros suelen ubicarse en la periferia de las grandes ciudades para disminuir el costo del metro cuadrado de oficina y reducir el trayecto hacia el lugar de trabajo, o bien en zonas rurales, como herramienta de creación de empleo.

Los empleados de los telecentros trabajan con sistemas complejos de TIC, para responder a las solicitudes de información de los clientes y/o para actividades de venta y comercialización (“televenta” o “telecomunicación”), aprovechando la llamada de un cliente para venderle otros servicios. Cada función exige personal con capacidades diferentes, que trabaje en horarios diferentes y utilice tipos específicos de tecnología.

- 1.3 Oficinas satélite. La oficina satélite constituye una unidad separada de la empresa, geográficamente alejada de la sede principal, pero en constante comunicación electrónica con la misma.

Las oficinas satélites reproducen el equipamiento tecnológico de un departamento o sección de la empresa y añaden la infraestructura necesaria que permita la deslocalización de los trabajadores. Esta descentralización geográfica puede verificarse tanto dentro de un mismo país como en otro.

- 1.4 Telequioscos. Cuando la instalación de telecentros puede representar un costo muy importante para la empresa, aquel puede ser reemplazado directamente por el trabajo realizado en telequioscos con Internet de uso público.

- 1.5 Centros de llamadas (“call centers”). Son unidades especializadas creadas con el objeto de externalizar los servicios de atención telefónica de las empresas. Para ello se procede a la creación de un ambiente de trabajo en el que, mediante la integración entre teléfono y ordenador y el uso de la tecnología de distribución automática de llamadas, un grupo de trabajadores entra en con-

tacto con los clientes de la empresa matriz mediante la realización o la recepción de llamadas, con el objeto de ofrecer diversos servicios: gestión de reservas hoteleras o de transporte aéreo, asesoría legal y fiscal, venta por teléfono, la gestión de servicios de emergencia, reclamaciones, la realización de investigaciones de mercado, determinados servicios bancarios, etc.

El trabajo en los centros de llamada se asemeja al trabajo tradicional al interior de la empresa, constituyendo verdaderos centros de trabajo, a veces llamados “las nuevas fábricas”, por la concentración de personal que pueden llegar a tener (varios cientos), agrupados en grandes espacios. A menudo ofrecen servicio las 24 horas del día, funcionando por turnos con equipos a tiempo completo y a tiempo parcial, siguiendo una organización flexible. Estas funciones pueden ser subcontratadas a prestatarios de servicios telefónicos especializados, que operan para varias empresas.

- 1.6 Teletrabajo móvil o itinerante (“telework on the road”). El puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que puede estar en cualquier lugar, mediante equipamientos telemáticos portátiles. En este punto, el teletrabajo conecta con otras formas de trabajo móvil tradicional: los viajantes y vendedores de plaza, y en general los representantes de comercio.
- 1.7 Teletrabajo transfronterizo. Supone la prestación de servicios por teletrabajadores situados en un país, a una empresa cuya sede se encuentra en otro. Si es llevado a cabo entre países que comparten una frontera común, se lo denomina “transborder telework”, mientras que para el desarrollado entre localidades geográficamente distantes con el objetivo de obtener ventajas del bajo costo del trabajo o la menor regulación, se reserva la expresión “offshore telework”.
2. En función del tipo de comunicación que el teletrabajador posee con el centro de trabajo o la empresa:
 - 2.1 Desconectado o fuera de línea (“off line”). La actividad se desarrolla sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que solo posteriormente se hacen llegar los resultados del trabajo.
 - 2.2 Conectado o en línea (“on line”). El teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo y para enviar el resultado del mismo.
 - 2.3 Unidireccionalmente conectado (“one way line”). La actividad se desarrolla con un terminal conectado de modo rudimentario con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que, no obstante, sea posible una intervención directa desde ésta sobre el terminal externo
 - 2.4 Interactivo (“two way line”). El teletrabajador labora con un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo, permanente, entre la computadora central y los diferentes terminales durante todo el tiempo de desarrollo de la prestación, siendo en este caso posible que

tanto las directrices como el control por parte de la empresa se lleven a cabo en tiempo real.

XIV.2 Evaluación

Las evaluaciones sobre ventajas y desventajas del teletrabajo deben diferenciar el trabajo en el hogar o en otros ámbitos alejados del poder de dirección y el control de la prestación por el empleador, del trabajo realizado en centros de llamada.

Respecto del trabajo en el hogar, los elementos encontrados pueden clasificarse según tres ópticas:

- La sociedad en general. Se ha considerado que la reducción de desplazamientos lleva a menores niveles de polución, embotellamientos y consumo de energía, a la descentralización geográfica de actividades, y a la mayor posibilidad de incorporar al trabajo a personas con capacidades diferentes. Por el contrario, también se ha señalado que para los Estados puede significar un mayor componente de fraude económico.
- Los empleadores. Se han identificado ventajas como: la menor inversión en oficinas, la reducción de gastos generales, la disminución del ausentismo, el aumento de productividad, la posibilidad de traslado de parte de las actividades a zonas más baratas, alejadas del centro de las ciudades.

En el campo de los problemas, se parte de considerar que la proximidad física y las relaciones personales son indispensables entre el trabajador y la empresa, se concluye en que el teletrabajo trae consigo una posible afectación de la cultura organizacional, con pérdida paulatina de identificación del empleador con la empresa, y problemas para el trabajo en equipo. Junto con ello, también se han destacado los inconvenientes que introduce al control del trabajador, e incluso, por la casi imposibilidad de evitar filtraciones, que el empleado trabaje simultáneamente para empresas de la competencia.

- Los trabajadores. Las ventajas del teletrabajo consistirían en: mejor entorno de trabajo, con reducción de estrés; mayor tiempo libre para otras actividades (por aumento de la productividad, con un efecto estimado en dos horas diarias); menores problemas laborales derivados de la interacción con compañeros; menores gastos de transporte y vestimenta, estímulo de la iniciativa personal, mayor independencia y autonomía en términos de organización y manejo del tiempo de trabajo, mejor balance entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso y organización familiar, incremento de oportunidades de empleo y de la cualificación.

Las desventajas del teletrabajo que se han señalado son de distinto carácter. Un primer conjunto se refiere a cuestiones relacionadas con lo que se

consideran las condiciones necesarias de un buen trabajador: capacidad para combinar trabajo y ocio, así como para separar la vida personal de la profesional, y para no necesitar contactos sociales habituales. Como resultado, se producirían sensaciones de aislamiento y de desvinculación o de no identificación con la empresa, así como de pérdida de un marco de referencia en su carrera laboral, de estatus, de socialización, de apoyo de los compañeros de trabajo, de apoyo para el desarrollo personal, de descualificación, de limitaciones en la vida social, y de reducción del tiempo de descanso por indiferenciación entre éste y el tiempo de trabajo. Entre las mujeres, el teletrabajo en el hogar puede estimular un nivel superior de estrés, en la medida que se mantiene la tarea doméstica en el mismo ámbito de trabajo.

Un segundo nivel de problemas se refiere a las relaciones laborales, que frecuentemente son atípicas, y hasta fraudulentas, cuando el empleador hace pasar al trabajador en relación de dependencia como autónomo. Un aspecto vinculado es el tratamiento de los gastos extras (teléfono, luz, calefacción), los cuales tienden a quedar unificados en un plus salarial único.

En el caso del teletrabajo en los centros de llamada, los problemas son, desde la perspectiva de las condiciones de trabajo, un mayor estrés (el doble que en el promedio de la población activa total), por la extrema supervisión, monotonía, y falta de control del empleado sobre su trabajo. En segundo lugar, existe una clara tendencia a la precarización legal de esta forma de trabajo, incluyendo el abandono del convenio colectivo por el uso de contratos individuales.

XIV.3 Regulación

Existe consenso entre los especialistas jurídico-laborales en la insuficiencia de normas en materia de “cyber-derechos/obligaciones”. El propio Convenio 177 sobre trabajo a domicilio permite solo una aproximación imperfecta.

Se requieren criterios para determinar la “telesubordinación”, así como se lo hace con otras relaciones laborales ambiguas, lo que, de paso, permite ubicar a las situaciones de teletrabajo propiamente independientes. Al respecto, se ha propuesto (Giugni, 2003) la siguiente calificación jurídica:

- Situaciones de autonomía: teletrabajo emprendedor, teletrabajo autónomo y teletrabajo para-subordinado.
- Situaciones de subordinación: teletrabajo subordinado a domicilio, teletrabajo subordinado en la empresa.

En los cuatro primeros casos, no existe tutela, mientras que solo en el último se estaría contando con tutela plena.

Como se lo practica respecto de otros colectivos en situación ambigua, al momento de determinar si existen situaciones de subordinación entre los trabajado-

res se requiere construir indicadores. Por ejemplo (siguiendo a Gauthier, op. cit), pareciera que algunos de los criterios tradicionales no son suficientes, dado las particulares características de este colectivo: es el caso del poder de dirección (“teledirección”), del horario de trabajo, y de la propiedad de las herramientas utilizadas. Entre lo que pudieran considerarse indicadores específicos, tampoco serían elementos definitivos el tipo de conexión y la facultad del empleador de elegir y sustituir unilateralmente y en cualquier momento el software. Quedan entonces como indicadores apropiados otros como que el teletrabajador: tenga acreditación de la empresa; participe en foros electrónicos de discusión con personal interno; figure en las listas de distribución interna de documentos y en los directorios electrónicos de la empresa; aparezca su representación virtual en la página web de la misma; tenga obligación de concurrir determinados días al centro de trabajo para determinados despachos; y disponga de tarjeta de ingreso a las instalaciones y al sistema informático de la empresa.

Un aspecto importante de los desarrollos jurídico-laborales en relación al teletrabajo es el referido a la presencia sindical. Siguiendo nuevamente a Giugni,¹³ el punto de partida de un “telestatuto” (o “derecho sindical virtual”) es definir si la estrategia hacia el teletrabajo consiste en constituir una categoría profesional que atraviese los sectores productivos tradicionales, o construir una tutela contractual específica que deje inalterado el modelo de encuadramiento sindical según la categoría productiva, considerando que el primero es inviable.

En este marco, se introducen elementos como los siguientes:

- El dador de trabajo debe ampliar su obligación de colaborar con el sindicato poniendo a disposición los canales informativos utilizados para la prestación laboral (“telecarteles”, por asimilación).
- Se pueden desarrollar “telecontrataciones”.
- La terminal se transforma de instrumento de telerepresentación en instrumento para el ejercicio de la libertad sindical. En tal sentido, la práctica sindical puede hacer uso del instrumento, mediante “telereuniones”, y “voto telemático” para la participación en elecciones de representación (en que el secreto puede garantizarse mediante un software especial). La misma huelga podría desarrollarse de manera virtual, desde la proclamación, la declaración de adhesiones de los trabajadores individuales, y la misma abstención, mediante el apartamiento de la terminal.

Un importante antecedente al momento de avanzar en la normativa y regulación del teletrabajo es el “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, alcanzado en el 2002, luego de que, desde cinco años antes, la Comisión Europea iniciara consultas y negociaciones con los actores sociales, como forma de preparar el camino hacia la economía y la sociedad de la información.

¹³ En el número 1 de la nueva Revista de Derecho Social Latinoamérica (noviembre 2006) se ha incluido una sección denominada “nuevos Derechos”: el reconocimiento de cyber-derechos en el ámbito laboral”, con artículos de varios especialistas europeos y latinoamericanos.

El Acuerdo define teletrabajo a una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. A continuación se sistematizan sus características:

Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario para las dos partes, en el sentido que si no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede aceptarla o rechazarla.

Información. Al igual que para otras formas de organización del trabajo, el empresario debe entregar al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes, tanto las tradicionales (convenios colectivos aplicables, descripción del trabajo a realizar) como otras específicas, por ejemplo, el departamento al que está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales, modalidades de entrega de informes, etc.

Estatus laboral. El paso al teletrabajo, ya que solo modifica la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. Por ello, la negativa de un empleado a teletrabajar no es un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo.

Reversibilidad. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible, pudiendo implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Condiciones del empleo. Los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios, individuales o colectivos.

Protección de datos. El empresario es responsable de tomar medidas para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador. El empresario debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos.

Vida privada. El empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Los sistemas de vigilancia deben ser proporcionales al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en directivas relativas a las pantallas de visualización.

Equipamiento. Las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidas claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador

utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico y se responsabilizará, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador. Por su parte, el teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado y no recogerá ni difundirá material ilícito vía Internet.

Salud y seguridad. El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a directivas, legislaciones y convenios colectivos. El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

Organización del trabajo. En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa.

Relacionamiento. El empresario se asegurará que se tomen medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros.

Formación. Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo.

Derechos colectivos. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa, y están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores.

XIV.4 Estrategia sindical

El enfoque de UNI

En la experiencia sindical hacia el teletrabajo, se destaca la estrategia de UNI, en tanto federación sindical que, al momento de crearse (en el 2000) como resultado de la fusión de otras organizaciones sectoriales, estableció su función en el campo de la sociedad de la información, tomando en cuenta que en varias de aquéllas se estaba desarrollando un proceso acelerado de incorporación de TI. Una de estas organizaciones preexistentes, la Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET), ya había ubicado la importancia del “teletrabajo”, mediante la elaboración de un informe a cargo de la central alemana DGB, sobre la experiencia en ese país, en el marco del Grupo de Trabajo Tecnología, continuado luego por un estudio general (FIET, 1994 y 1999). FIET presentaba como problema el hecho de que, en relación a este tipo de trabajo, los empleadores tratan a menudo de eludir su responsabilidad, al atribuir al trabajador a domicilio el estatuto de subcontratista independiente. Por lo tanto, desde un punto de vista sindical, se requería una definición clara de los derechos de los teletrabajadores en la legislación y negociación colectiva, así como instrumentos internacionales desde la OIT.¹⁴

El primer Congreso de UNI (Berlín, 2001) avanzó sobre esta base, poniendo el foco en el impacto de la revolución de la TIC, para incluir a las comunicaciones sobre la organización y el contenido del trabajo en los sectores representados. Para ello, estableció dos ejes de campaña: “Nuevos Trabajadores, Nuevos Derechos”, y “La sindicalización en la economía mundial cambiante”. Se planteaba la creación de una nueva cultura de la organización, mediante estrategias de sindicalización de los diversos grupos, a partir del reconocimiento de su diversidad respecto de las bases sindicales tradicionales, para ayudarlos a enfrentar nuevos métodos de trabajo, tipos de contratos y situaciones de negociación. Asimismo, se consideraba que la propia tecnología (Internet) es instrumento de sindicalización, mediante el establecimiento de enlaces con organizaciones afiliadas y otros sitios útiles para la sindicalización.

Colectivos laborales. Los colectivos laborales destacados por UNI son dos: los trabajadores en centros de llamada, y los “trabajadores de la creación”, como los guionistas, diseñadores gráficos, artistas en los distintos medios de comunicación y en el empaquetado. Un enfoque más amplio utilizado por UNI, que incluye a estas ocupaciones y a otras (como el teletrabajo en el hogar), es el referido a la “tribu techie”, es decir, la nueva generación de jóvenes “adictos” a Internet, para quienes éste no es solo un instrumento, sino una nueva filosofía y una nueva manera de organizar su vida y su trabajo.

De forma vinculada, también se menciona a los profesionales de la TI que se desplazan geográficamente (los “nuevos nómadas”, en relación al fenómeno de-

¹⁴ El tema también ha sido encarado por otras organizaciones no sindicales, vinculándolo al Convenio de OIT sobre trabajo a domicilio (Home Net, 1999).

nominado “deslocalización”, u “outsourcing off-shore”, que se aplica de forma directa a los centros de llamada, para los cuales, además del “pasaporte UNI” (ver XI.1), se ha considerado la posibilidad de alcanzar contratos mundiales y regionales para personal de TIC.

Prioridades. Las prioridades de la UNI eran las siguientes políticas:

- De desarrollo de recursos humanos, incluyendo la afiliación, la retención, la evaluación de la remuneración, la igualdad, el equilibrio profesional/privado, la creación de modelos de referencia y la negociación colectiva.
- De calificaciones y educación, con la meta de superar la escasez de especialistas y desarrollar perfiles de calificaciones, la formación y la educación, la formación permanente, la e-educación y la educación a distancia.
- De mundialización y regionalización de la interconexión entre afiliados, haciendo uso del ya mencionado pasaporte UNI.
- De comunicaciones y campañas sobre derechos en línea, la privacidad de los datos, la sociedad de la información y la afiliación.
- De diálogo social, desarrollando estructuras mundiales y regionales con empleadores del sector TIC.
- Con miras a normas internacionales para contener o limitar la concentración de los media.

Estructuras. Además de las estructuras que se ocupan de estos trabajadores desde el punto de vista de los sectores económicos tradicionales (telecom, medios de comunicación), UNI creó un nuevo sector denominado BITS, así como un grupo de trabajo y un foro TIC.

Instrumentos de sindicalización. La forma básica de búsqueda de afiliados es la utilización de técnicas de marketing, mediante el correo y llamadas telefónicas a listados de microempresas. También se ha desarrollado el concepto de “e-campañas”, para ejercitarlo en los denominados “derechos en línea para trabajadores en línea”, y “adhiera a un sindicato”, mediante la utilización de páginas web, a través de las cuales los teletrabajadores pueden buscar un sindicato y solicitar su afiliación en línea. También ha difundido el modelo ya en práctica de “sindicatos virtuales”.

Estrategias. Los métodos de representación y las campañas debieran incorporar los siguientes elementos. En el plano nacional:

- Afiliar al personal teletrabajador temporal y de agencias de colocación. Colocar como tema central los problemas referidos a la salud y seguridad y el estrés relacionado con el trabajo.
- Desarrollar perfiles de calificaciones, e incorporar el enfoque de la formación permanente y la educación a distancia.
- Referirse a los derechos en línea y la privacidad de los datos.
- Intentar suprimir el uso permanente de contratos “cero horas”.

- Crear modelos de negociación colectiva aplicables a estos trabajadores.

En el plano internacional:

- Discutir sobre las condiciones de los gobiernos para fomentar la exportación de personal, examinando la introducción de contratos mundiales y regionales para este tipo de personal.
- Luchar en la OIT por normas de trabajo mundiales para los teletrabajadores, aun cuando no tengan la condición jurídica de empleados, incluyendo aspectos esenciales tales como los niveles de empleo, la sindicalización, la seguridad social, la formación, las estructuras de acuerdos colectivos y sistemas salariales.

Experiencias. La puesta en práctica de esta estrategia se desarrolló mediante las siguientes acciones:

- Aprobación de una Carta para los Telecentros.
- Creación de un sitio web específico, con publicación de un boletín virtual semestral y una red de intercambios sobre experiencias de sindicalización.
- Elección del mes de octubre de cada año como Mes Mundial de la Solidaridad con los trabajadores de telecentros. Durante ese período se realizan manifestaciones y visitas a telecentros.
- Firma de directrices sobre Teletrabajo entre UNI-Europa Telecom y los empleadores del sector de telecomunicaciones.
- Pegatina estándar, para su utilización en las campañas.
- Incorporación del tema telecentros en el orden del día de las conferencias sectoriales de UNI relacionadas con el tema (UNI-Telecom, UNI-Finanzas, y UNI-Correos), así como UNI-Profesionales y UNI-Jóvenes.

En coincidencia con la estrategia de UNI, se encuentran varias experiencias nacionales en Europa:

- En Alemania, la Federación de Servicios Ver.di, ha creado su propia página web dedicada a los telecentros. Allí se publica información útil para los trabajadores, sobre todo en cuanto al tema de los riesgos de salud, y se anuncian seminarios dirigidos a aumentar la sindicalización.
- En Australia, la central sindical australiana, ACTU, ha creado un servicio de asistencia telefónica, donde se da información en materia de derechos y prestaciones laborales. En este país también se ha firmado un código de normas mínimas con telecentros y la firma de un acuerdo sobre condiciones salariales. Además se consiguió un convenio por el cual se reconocen primas a quienes trabajan entre las 17 y las 7 horas de lunes a viernes.
- En Francia, el sindicato de France Telecom ha elaborado estudios sobre el telecentro, aprovechando la existencia de un instituto común empleador-sindicato para hacer un estudio sobre las competencias y la evolución de los telecentros, centrado en la necesidad creciente de calificación a medida que los telecentros también evolucionan.

- En el Reino Unido, se han firmado acuerdos sobre la seguridad del empleo. Una organización logró, mediante amenaza de huelga, la firma de un acuerdo en que la empresa acepta establecer un programa de consulta y cooperación ante decisiones de relocalización de las actividades de telecentros.

Carta de Telecentros. La recién mencionada Carta (creada a mediados del 2004) es un conjunto de principios generales para el sector, dirigidos a:

- Ayudar a definir un nivel de calidad aceptable para el sector, proporcionando una guía a los trabajadores de telecentros y consumidores de sus servicios sobre lo que debe ser esta calidad.
- Recompensar a los telecentros que invierten en su personal y sus clientes. Para ello, se busca identificar a los centros comprometidos con los principios fundamentales plasmados en esa calidad. Los telecentros que se comprometen a respetar la Carta son reconocidos y dados a conocer al público en el sitio web de la UNI. Esto los hace atractivos para los clientes, los asociados, los empleados potenciales, las agencias de empleo, la comunidad y sus clientes.

Los principios fundamentales planteados por la Carta son:

- Provisión de condiciones mínimas en el lugar de trabajo, salario y prestaciones.
- Provisión de un servicio a la clientela de alta calidad y no exclusivamente basado en la cantidad de llamadas recibidas o hechas.
- Más formación para los empleados, para mejorar sus aptitudes y conocimientos de los productos, y facilitar un desarrollo de carrera significativo para los empleados, servicios de calidad para los clientes y formación de aptitudes generales, transferibles y autorizadas.
- Prioridad a la retención y a la readaptación profesional del personal existente en caso de introducción de nuevas tecnologías o productos que exigen nuevos conocimientos o aptitudes.
- Organización del trabajo que permita la comunicación de los cambios concernientes a la política de la empresa y a la evolución de los productos antes de su aplicación, para que los empleados puedan participar en el proceso decisorio en lo concerniente a mejoras de la provisión de servicios a los clientes.
- Criterios no solo “costistas” al momento de establecer un telecentro, promoviendo la cercanía a la base de la clientela, la demanda de personal calificado y plurilingüe; y el acceso a una infraestructura de telecomunicaciones competitiva.
- Nivel de dotación de personal suficiente para garantizar que sea suficiente para atender de forma eficaz los requisitos de los usuarios.
- Respeto de las normas fundamentales del trabajo establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Carta incluye una propuesta de Estatutos para telecentros, con los siguientes componentes:

1. Contratación

- Contrato de trabajo y términos de empleo por escrito.
- Respeto de la legislación y convenios nacionales, tratando de crear empleo estable siempre que sea razonablemente posible.

2. Salud y seguridad

- Sistemas de luz, ventilación, depuración de aire y de calefacción diseñados en función de la ocupación permanente del lugar de trabajo, es decir también por la noche.
- Diseño ergonómico de los equipos telefónicos e informáticos, asientos y escritorios con el fin de evitar tensiones músculo-esqueléticas y el síndrome de movimientos repetitivos.
- Entrenamiento sobre la manera de sentarse, trabajar y utilizar los equipos, a cargo de un experto en ergonomía; puesto de trabajo y equipo regulable (auricular, receptor auricular, etc).
- Protección de los trabajadores que utilizan pantallas de visualización con el fin de evitar el cansancio de los órganos visuales y la afonía y la hipoacusia: el empleador evaluará los riesgos inherentes a trabajar con pantallas de visualización; pausas de diez minutos del trabajo con pantallas por lo menos cada dos horas, con espacio previsto para ello.
- Protección contra la violencia en el trabajo (interlocutores violentos).
- Política en materia de (no) tabaquismo.
- Previsión de primeros auxilios y de seguridad de los empleados, especialmente si el personal llega a trabajar o se va del trabajo muy entrada la noche. Un importante porcentaje del personal de telecentros son mujeres, más vulnerables a ataques.

3. Tiempo y carga de trabajo

- Máximo 48 horas de trabajo semanales.
- Límite de 60-70% del tiempo de trabajo del teletrabajador dedicado a atender llamadas.
- Período de descanso de 12 horas cada día de trabajo y de 48 horas de interrupción continua cada siete días.
- Introducción mediante acuerdo de eventuales horarios flexibles, con capacidad del personal de poder influir en el horario y los turnos que se les exige trabajar, informados con suficiente anticipación.
- Flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo que garantice que puedan llevar una vida social activa normal.

- Disponer de tiempo libre para asumir responsabilidades profesionales, familiares (por ejemplo, cuidado de personas a cargo) y comunitarias.
- Posibilidad de asistir a reuniones de personal.
- Poder compensar ausencias por vacaciones u otros motivos.

4. Supervisión, control electrónico y privacidad

- Control casual, no permanente y limitado a situaciones en que se conozcan los motivos y estos sean aceptables.
- Utilización de los datos recabados solo a los fines propuestos.
- Información al empleado sobre el hecho de que va a ser objeto de control.
- Acceso del empleado a los datos registrados, para eventual corrección de inexactitudes.
- Destrucción de las grabaciones después de un determinado período de tiempo.

5. Salario y prestaciones

- Vinculación de los niveles salariales a competencias demostrables.
- Comparaciones de salario directo con empleados “tradicionales”.
- Niveles y estructuras salariales claros.
- Primas extraordinarias por trabajo nocturno, en fines de semana o feriados.
- Bonificaciones no superiores al 10% del salario bruto.
- Vacaciones pagadas en conformidad con la ley nacional, con un piso de cuatro semanas anuales, y un monto equivalente a lo ganado en el promedio de las últimas doce semanas, incluyendo las horas extraordinarias y las bonificaciones regulares.
- Subsidio de enfermedad, e indemnización/licencia por maternidad y paternidad.
- Preaviso de un mes en caso de despido, e indemnización legal tras un año de empleo.

6. Igualdad de oportunidades y formación

- Formación y desarrollo de aptitudes transferibles y reconocidas.
- Formación y entrenamiento respecto de productos para facilitar el desarrollo de carreras interesantes y servicio de calidad.
- Prioridad a la retención y a la readaptación profesional del personal existente en caso de introducción de nuevas tecnologías o productos que exigen nuevos conocimientos o aptitudes.

7. Representación de los trabajadores

- Derecho a formar sindicatos y a adherirse al sindicato de su elección.

- Derecho de los sindicatos a representar a los trabajadores en la negociación colectiva, la solución de conflictos, negociaciones y consultas relacionadas con todo lo concerniente a empleos y formación.
- No discriminación de los representantes de los trabajadores y pleno acceso a los lugares de trabajo.
- Negociación de acuerdos colectivos específicos en el lugar de trabajo.
- Comunicación de los cambios concernientes a la política de la empresa y a la evolución de los productos antes de su aplicación, para la participación de los empleados en el proceso decisorio.
- Libre acceso de los empleados, sindicatos y comités de empresa al correo electrónico de la empresa, para intercambio de información.
- Derecho de libre acceso a los sitios web de los sindicatos, y a otras informaciones relacionadas con sus derechos en el trabajo.

XV. OTRAS ESTRATEGIAS DE VINCULACIÓN

En esta sección se presentan otras dos experiencias sindicales observables en los países desarrollados, que tienen la particularidad de que, aun cuando pueden derivar en afiliación de nuevos colectivos laborales, están centradas en una vinculación de tipo más general: los jóvenes “pretrabajadores”, en Europa; y el “sindicalismo comunitario” en EE.UU.

XV.1 “Pre-trabajadores”

En los países industrializados, una de las estrategias más importantes de sindicalización es la atracción de los jóvenes trabajadores hacia las estructuras sindicales. Esta tarea presenta dificultades derivadas de la particular perspectiva de esta población en materia de su integración a colectivos organizados (políticos, sociales, sindicales). En general, se encuentra una tendencia hacia el comportamiento individualista y poco solidario. Se considera también que un factor explicativo de esta actitud proviene de la emergencia de la “sociedad de la información”, centrada en la TIC, que impacta en el campo laboral, educativo y de uso del tiempo libre.

Pueden identificarse cuatro modelos, la mayor parte presentes en la experiencia europea (y también canadiense):

Estrategia audiovisual. Se han utilizado videos y grabaciones musicales (incluso bajo la forma de video clips). El sindicalismo canadiense se ha destacado en la utilización de esta vía, por ejemplo con el video “Los sindicatos no muerden”, en que se entrevista a jóvenes en la calle sobre su opinión general relativa a los sindicatos, para identificar los “mitos corrientes” sobre éstos. Asimismo, el video clip “¿De parte de quién estás?” presenta escenas de jóvenes luchando por reformas sociales.

Acercamiento cultural. Se utilizan estructuras sindicales existentes, en materia de infraestructura y programas en actividades sociales y deportivas, tradicionalmente orientadas a miembros de mayor edad, ofreciendo:

- Campamentos de verano, durante los cuales se desarrollan visitas a lugares de interés cultural, excursiones, actividades deportivas y de recreo, además de, como objetivo estratégico central, talleres temáticos de discusión, que incorporan la cuestión sindical, procurando desarrollar un marco común de valores y principios. Esta última tarea incluye también la realización de “juegos sindicales” de simulación.
- Compra en gran escala de entradas para espectáculos deportivos o artísticos, los cuales se ofrecen gratuitamente a potenciales afiliados jóvenes, anunciándolos en los lugares de trabajo y con la condición de ser recogidos en locales sindicales. En ello se aplica la consigna de que es más fácil informar a una persona sobre las ventajas de la afiliación cuando “ya se está adentro”, que tratar de hacerlo cuando “se encuentra afuera”.

Contacto sindical con los jóvenes en sus lugares de estudio. Se ha experimentado con:

- Visitas a la escuela secundaria, pidiendo permiso a las autoridades educativas para intervenciones durante la impartición de las clases, para crear una base de futuros activistas sindicales de la juventud.
- Ubicación de un bus preparado por el sindicato en la entrada de las escuelas de formación profesional. Los buses transportan un equipo de música, una tienda de café, y hasta “ruedas de la fortuna” donde pueden ganarse premios. El objetivo es, otra vez, hablar sobre los sindicatos y sus funciones en materia de negociación colectiva y derechos de los aprendices. Esta técnica incluye la elaboración de posters que anuncian con antelación la visita del bus.

Organización de sindicatos de “nuevos trabajadores”. Se trata de estructuras “de transición” para los jóvenes que buscan trabajo por primera vez, en el sentido de que, cuando lo obtienen, pasan a integrarse a las organizaciones de sector correspondientes.

XV.2 Sindicalismo comunitario¹⁵

Como se señaló en el capítulo II, OIT ha destacado la actual práctica del sindicalismo norteamericano denominada “sindicalismo comunitario”, dirigida a aumentar la influencia y membresía sindical: el “sindicalismo comunitario”, que retorna, en cierto modo, el concepto y la práctica de “movimiento laboral”, con el antecedente de los Caballeros del Trabajo (Knights of Labor) del siglo XIX.

¹⁵ Esta sección ha sido revisada por Brian Finnegan, representante del Centro de Solidaridad del AFL-CIO en Uruguay.

Para ello se contactan organizaciones comunitarias no sindicales para desarrollar nuevas formas de trabajo sindical. Estas organizaciones son de diverso tipo: las que se ocupan de los derechos civiles y de las minorías, de las mujeres y de la tercera edad, comunidades religiosas, grupos estudiantiles universitarios.

En esta práctica, se utilizan dos vías complementarias:

- La creación de coaliciones que desarrollen campañas por que los empleadores reconozcan determinados colectivos de trabajadores, respetando la existencia de contratos y de condiciones de trabajo apropiadas. Por esta vía también se dispone de organizaciones que no requieren calificar ante las exigencias legales en materia de certificación y elecciones, que con frecuencia impiden que se organicen los sindicatos.
- La creación de un movimiento laboral. Ante la escasa probabilidad de que un empleador reconozca un sindicato o firme un contrato colectivo, lo que se hace es cambiar la definición misma de lo que son los sindicatos: en vez de representar a los trabajadores en lugares de trabajo específicos, los sindicatos se transforman en movimientos a nivel de toda la comunidad, la cual se organiza alrededor de problemas relacionados con el lugar de trabajo, en cuanto al maltrato de los trabajadores y la justicia social.

Las campañas se emprenden en los “tribunales de la opinión pública”, con acciones diseñadas para incrementar el apoyo del público, movilizándolo un gran número de seguidores en manifestaciones públicas de protestas, quejas y boicots, ejerciendo presión sobre los empleadores, hasta que no tengan alternativa a la negociación, y tengan dificultades para contrataciones sustitutas de trabajadores no vinculados al movimiento.

La estrategia requiere recursos económicos, tiempo suficiente para concientizar al público y a los propios miembros sindicales, realización de investigaciones para detectar a los colectivos no sindicalizados, documentación de los problemas que presenta su relación laboral, y una estrategia integral hacia los medios de comunicación.

Una aplicación de este enfoque es el de las “Ciudades Sindicalizadas” (“Union Cities”), que une a sindicatos y federaciones estatales con concilios y uniones de gremios locales en un esfuerzo común. La iniciativa implica comprometerse a tomar diversas medidas para ayudar a reconstruir el movimiento desde abajo hasta arriba, y mejorar el estándar de vida de las familias trabajadoras. Los compromisos que adoptan los participantes son ocho, destacándose:

- Considerar la organización como la meta principal del movimiento laboral.
- Movilizarse contra los empleadores que se oponen a la sindicalización.
- Organizar las bases y los comités de acción política y cabildeo para trabajar en los problemas locales, estatales y nacionales, apoyando a los candidatos políticos que abogan por las familias trabajadoras, y haciendo que se responsabilicen de sus actos después de ser elegidos.

- Crear una organización de aliados de la comunidad que apoyen estrategias de desarrollo económico que creen trabajo y crecimiento, mientras establecen estándares comunitarios a las industrias locales e inversiones públicas que estén orientadas a favorecer al trabajador y su familia.
- Persuadir al ayuntamiento de la ciudad o pueblo y a los gobiernos de los condados a que adopten resoluciones apoyando el derecho de los trabajadores a organizarse, e insistir en que los candidatos políticos hagan lo mismo como condición para recibir respaldo político.

Otra experiencia ha sido “Trabajos con Justicia” (TcJ) o “Jobs with Justice” con el principio central de que las luchas por los derechos de los trabajadores tienen que ser parte de una amplia campaña por la justicia social y económica. Para ello, se crea una red de coaliciones de organizaciones como las ya mencionadas y activistas individuales que firman un compromiso consistente en estar presentes cinco veces al año en diversas campañas. TcJ obtiene así una base diversa a nivel local, a la que da entrenamiento y coordinación, como forma de darle a las comunidades un sentido de su propio poder. En este marco, TcJ se dedica a la acción en diversos temas, referidos al disfrute de derechos: justicia en el trabajo (tener sindicatos, un salario justo), justicia social en la comunidad (en los servicios de salud y de arte) y justicia global (contra el ALCA).

Una vez al año se organiza una reunión, que combina talleres para compartir información y aprender técnicas con sesiones de estrategia sobre los distintos temas, así como para identificar una campaña local donde la presencia nacional pueda ayudar a la organización sindical. También hay actos musicales/ artísticos y servicios para las diferentes tradiciones religiosas. Se cobra inscripción diferencial (entre 60 y 200 dólares), según se trate de trabajadores plenos, estudiantes, trabajadores en huelga o de bajos ingresos. Todas las sesiones generales tienen traducción al español y al criollo haitiano.

Una de las líneas de trabajo de TcJ se refiere al Proyecto de Acción Estudiantil-Laboral (SLAP), creado en 1999 a través de una alianza con la Asociación Estudiantil de los EE.UU. (USSA) y Entrenamientos de Organización de Base (GROW). El propósito ha sido apoyar, aconsejar, solidificar y maximizar el trabajo estudiantil-laboral en varias universidades del país, facilitando entrenamientos, desarrollando materiales, prestando asistencia técnica, y creando oportunidades para que los estudiantes se conozcan y conozcan a otros activistas. Al efecto, se creó el Día de Acción Nacional de Solidaridad entre los Estudiantes y los Trabajadores, cuya primera aplicación se dedicó a recordar el asesinato de Martin Luther King, cuando se encontraba en Memphis apoyando la huelga de los basureros. Los temas identificados en las campañas del Proyecto son el apoyo público a las empresas, contra la pérdida de trabajos, los salarios justos, el derecho de los inmigrantes, y el rechazo a las maquiladoras y las cárceles privadas.

TcJ también creó (en 1993) una nueva estructura en 1993, los Consejos de Derechos de Trabajadores, para combatir la falta de un marco legal adecuado para

apoyar temas de trabajadores y de justicia económica. Su debut fue en una manifestación ante la NLRB, dirigida a mostrar sus faltas y mantener el interés de los medios de comunicación sobre las violaciones de las leyes laborales. Los Consejos incluyen líderes religiosos, miembros del Congreso, jueces jubilados. Estos líderes revisan quejas de trabajadores y organizan audiencias (con oportunidades para que participen los empleadores), y luego dan seguimiento buscando reuniones con los empleadores para decirles los resultados de las audiencias y, si es posible, resolver el conflicto. Además los Consejos se involucran en campañas para sindicalizar lugares de trabajo cuando las violaciones del derecho a organizarse son evidentes.