

CAMPAÑA CONTINENTAL
POR LA LIBERTAD SINDICAL,
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y AUTORREFORMA SINDICAL



Realizado por:



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORAS/AS DE LAS AMÉRICAS



ITUC CSI IGB

CAJA DE HERRAMIENTAS

	Pág.
1	Historias de Manuel - Libertad Sindical 03
2	Pasos para formar un Sindicato de Trabajadores/as 12
3	Libre funcionamiento de las Organizaciones Sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación 23
4	Guía Sindical para promover la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical 34
5	Historias de Manuel - Negociación Colectiva 57
6	Pasos para llegar a la Negociación Colectiva: Practicando la Libertad Sindical 66
7	Género, Negociación Colectiva y Seguridad Social 77
8	Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporario 100
9	Programa de Autorreforma Sindical 125
10	Restricciones legales a la Sindicalización y Negociación Colectiva en América Latina y el Caribe 152
11	Formalización: Organización Sindical y Diálogo Social del Trabajo Autónomo en América Latina y el Caribe 181
12	Normas Internacionales del Trabajo: Herramientas para fortalecer la Legislación Laboral Nacional 214
13	Desafíos Laborales para Trabajadores(as) de PYMES 231



**EJERCICIENDO
LA LIBERTAD
SINDICAL**

1

HISTORIAS DE MANUEL LIBERTAD SINDICAL

**Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical**





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social".

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en

la administración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

AGRADECIMIENTO

Esta publicación "Historias de Manuel" fue una serie producida originalmente en el marco de la Campaña Regional sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva CSA-OIT-FSI, lanzada en el año 2008. Agradecemos a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (AC-TRAV-OIT) en Lima, Perú, y a las/os autoras/es de las mismas, por la cesión para su adaptación para la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical.

HISTORIAS DE MANUEL LIBERTAD SINDICAL

CAMPAÑA CONTINENTAL LIBERTAD
SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y AUTORREFORMA SINDICAL



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

**Campaña Continental por la Libertad Sindical, la
Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical**

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

HISTORIAS DE MANUEL - LIBERTAD SINDICAL

Responsable

Carmen Benítez Gambirazo

Guión

Dante Álvaro Fontaine

Ilustraciones originales

Carlos Cuadros

Ilustraciones adaptadas

Iván Habert Paciornik

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

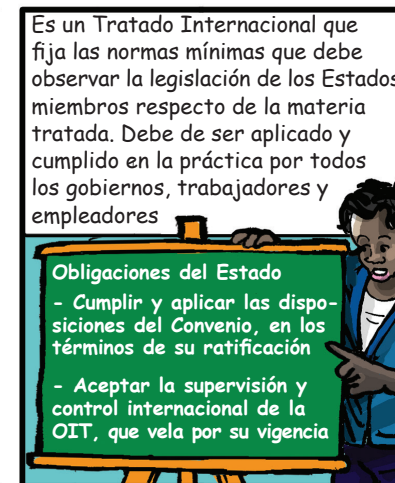
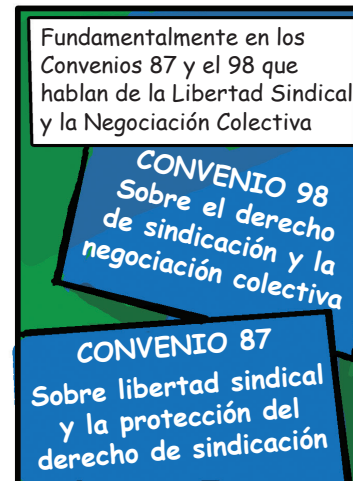
Costa Rica

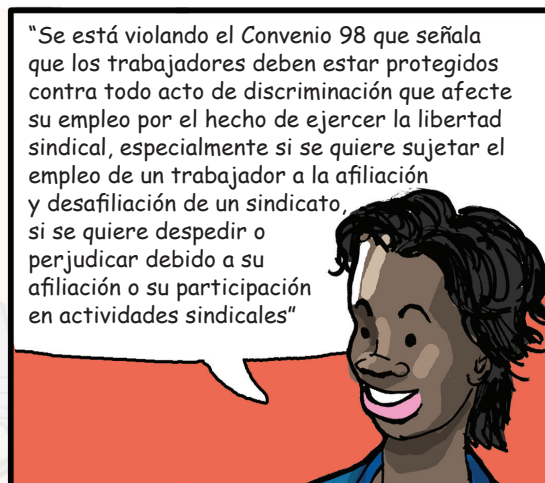
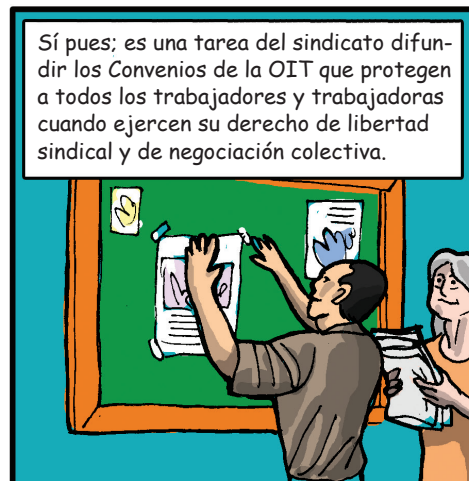
Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

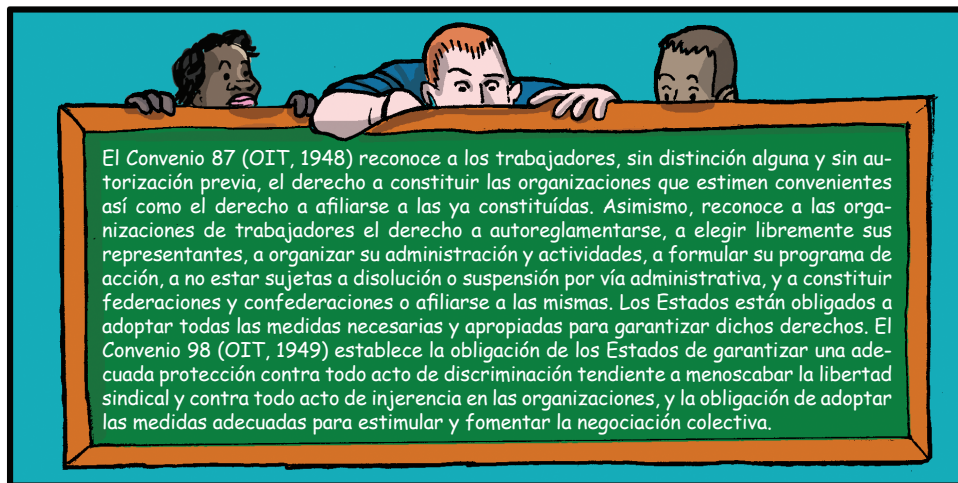
José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org











La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social".

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:



**EJERCENDO
LA LIBERTAD
SINDICAL**

2

PASOS PARA FORMAR UN SINDICATO DE TRABAJADORES/AS

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

AGRADECIMIENTO

La CSA agradece al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) por la cesión de las publicaciones de la serie “Pasos para formar un sindicato de trabajadores/as” para su adaptación para la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical.

Las informaciones de los textos se refieren, específicamente, a normativas vigentes y a casos estudiados en la América Central y el Caribe hasta el año de 2011.

PASOS PARA FORMAR UN SINDICATO DE TRABAJADORES/AS

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

**Campaña Continental por la Libertad Sindical, la
Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical**

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

PASOS PARA FORMAR UN SINDICATO DE TRABAJADORES/AS

Elaboración de contenidos

Maribel Batista

Revisión

Oscar Valverde, Tania Carón y Rodrigo Aguilar

Coordinación y edición

Alely Pinto y Bente Sorensen

Ilustraciones y diseño

Ivan Habert Paciornik

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

- | | | |
|----|-----------|---|
| 10 | 1er. Paso | Asegurarse de que existan trabajadores/as con disposición y deseo de organizarse. |
| 10 | 2º Paso | Determinar el tipo de sindicato que se va a formar. |
| 12 | 3º Paso | Lograr el número de trabajadores/as que se necesitan para formar un sindicato. |
| 12 | 4º Paso | Preparar la Asamblea Constitutiva.
Procesos previos. |
| 15 | 5º Paso | La obtención de la personería jurídica.
La inscripción del sindicato en el registro oficial. |
-

16 CUESTIONES CLAVES QUE SE DEBEN OBSERVAR ANTES Y DURANTE LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)



La OIT ha adoptado diversos convenios, recomendaciones, resoluciones y declaraciones con el objetivo de garantizar el ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y los empleadores. Entre estos se destacan el Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio número 98 relativo a los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Estos convenios crean un marco amplio que abarca diversos temas cuya aplicación y cumplimiento garantizan la aplicabilidad de la libertad sindical.

Entre los principios que concretizan la libertad sindical, se encuentra el derecho de sindicación, basado en la disposición del Art. 2 del Convenio 87 que dice:

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Para crear un sindicato, los trabajadores y las trabajadoras deben seguir ciertas reglas, unas establecidas por las leyes del país, otras por la práctica y los usos locales que se han establecido por la tradición de las organizaciones sindicales.

Este folleto trata de los requisitos legales y prácticas para la creación de un sindicato de trabajadores/as en el sector privado, pues si bien las personas que trabajan en el sector público gozan por igual del derecho de sindicación, muchas veces los trámites legales difieren de los que se aplican al sector privado.

En ese contexto de derechos y reglas, usos y práctica sindical, los pasos fundamentales que deben darse para organizar un sindicato son los siguientes:

1er. PASO

ASEGURARSE DE QUE EXISTAN TRABAJADORES/AS CON DISPOSICIÓN Y DESEO DE ORGANIZARSE.

La libertad sindical es uno de los derechos humanos de carácter colectivo. Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de ser o no ser parte del sindicato. Como se trata de una acción colectiva para organizar un sindicato, el primer paso es constatar que existe un grupo de personas dispuestas a organizarse.

Muchas veces no se sabe qué es un sindicato o los beneficios que tiene la organización. Por ello, todo/a trabajador/a activista sindical que tenga interés en formar un sindicato inicia esta gestión concientizando a los trabajadores y trabajadoras que necesitan organizarse sobre la libertad sindical como derecho humano, sobre lo que es un sindicato y su importancia y los beneficios que puede obtener a través de éste.

2º PASO

DETERMINAR EL TIPO DE SINDICATO QUE SE VA A FORMAR.

Si existe interés de los trabajadores y trabajadoras de organizarse, es posible constituir un sindicato. Entonces es el momento para decidir el tipo de organización que se va a crear de acuerdo con las características o cantidad de los trabajadores y trabajadoras que se pretenden agrupar y la cantidad de empresas vinculadas. Conforme a las leyes de los países de la subregión, los tipos de sindicatos que se pueden formar son los siguientes:

- a) **Sindicatos profesionales o de oficio**, en algunos países se les denomina gremiales. Para crear este tipo de sindicato se toma en cuenta la profesión, oficio o labor que realizan los trabajadores y trabajadoras.
- b) **Sindicato de empresa**. Para formar este tipo de sindicato solo se toma en cuenta que los trabajadores y trabajadoras que lo constituyan, o que después pueden afiliarse, trabajen para la misma empresa.



- c) **Sindicato por rama de actividad**. Para formar este tipo de sindicato se toma en cuenta la rama de actividad en la cual laboran los trabajadores y trabajadoras, independientemente del oficio o de la empresa, por ejemplo: Rama de la minería, comercio, agricultura, construcción, metalurgia, u otras.
- d) **Sindicato de oficios varios o mixtos**. Este tipo de sindicato permite agrupar trabajadores/as de diversos oficios, no importa para cual empresa o en que rama de actividad realizan sus labores.

Esta lista de tipos de sindicatos debería ser entendida como una lista ejemplificativa y no como una lista cerrada, en la medida que, conforme el artículo 2 del Convenio 87, los/as trabajadores/as tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Organizaciones sindicales de carácter internacional como la Confederación Sindical de los Trabajadores y las Trabajadoras de las Américas (CSA), plantean como ideal o más efectivo el tipo de sindicato de rama de actividad por el alcance que el mismo puede tener. Este es un aspecto importante para valorar al momento de decidir el tipo de sindicato a crear. Por supuesto que también hay que valorar, la cultura y práctica local, cómo están diseminados los/as trabajadores/as que se pretenden organizar y las circunstancias especiales de cada caso.

3º PASO

LOGRAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES/AS QUE SE NECESITAN PARA FORMAR UN SINDICATO.

El tercer paso es lograr el número de trabajadores/as suficientes para formar un sindicato, esto debido a que la ley requiere una cantidad mínima para que se pueda constituir la organización. Lo ideal es contar con un número significativo de trabajadores y trabajadoras, pues a mayor número, más fuerza tiene la organización.

Muchas veces no es posible lograr un respaldo mayoritario al sindicato en un primer momento y en algunos casos se debe valorar qué número de trabajadores y trabajadoras puede contar con protección legal para promover la formación de un sindicato.

4º PASO

PREPARAR LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA. PROCESOS PREVIOS.

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. (Art. 3, Convenio 87 OIT)

Una vez determinado el tipo de sindicato a formar y la existencia del número de trabajadores/as requerido por la ley, el siguiente paso es preparar la Asamblea Constitutiva. De común acuerdo con el grupo de promotores/as, se fija la fecha, hora y lugar de la misma y los temas a tratar (estos se pueden detallar o solamente enunciar el objetivo de constituir el sindicato). Con estos datos se elabora una convocatoria que se distribuye previamente entre los/as trabajadores/as.

Algunas organizaciones prefieren manejar el proceso de formación del sindicato con cierta discreción, hasta cuando ya se formaliza el mismo ante las autoridades competentes y se da a conocer públicamente, como forma de proteger a las personas que han fundado el sindicato y de evitar cualquier represalia que pueda surgir.

Los preparativos de la Asamblea los realiza una parte de los promotores y promotoras del sindicato, por lo general los miembros más activos, pueden hacerse acompañar por dirigentes de otros sindicatos de mayor experiencia, también pueden pedir el apoyo a una central sindical para que designe a uno de sus dirigentes o activistas para que los acompañe durante el proceso.

Previo a la Asamblea una comisión debe redactar una propuesta de estatutos que serán las reglas por las cuales se registrará la nueva organización. Las legislaciones de los países orientan en torno a pautas que deben contener los Estatutos, en especial:

- El nombre y tipo de organización y su domicilio.
- Los/as trabajadores/as que tienen derecho a formar parte de ésta.
- Las demás condiciones para pertenecer al sindicato (pago de cuota, participación en las actividades, entre otros) y las situaciones en que se pierde la condición de miembros y los procedimientos para determinarlo.
- Los organismos de dirección. La Asamblea y la junta directiva, sus atribuciones, número de trabajadores/as que la constituyen, periodicidad de sus reuniones, quienes las convocan, condiciones para la validez de sus resoluciones. Los mecanismos de vigilancia y fiscalización como son los comisarios o la junta disciplinaria.
- Forma de adquirir y administrar el patrimonio de la organización. Distribución de este en caso de disolución; entre otros aspectos importantes de reglamentar.
- En algunos países, el Ministerio de Trabajo cuenta con modelos de estatutos de sindicatos que se le facilitan a los que se interesan, pero también los/as promotores/as del sindicato pueden tomar como referencia los estatutos de una organización sindical similar a la que desean conformar y adecuarla de acuerdo a sus necesidades y características especiales.

En la Asamblea Constitutiva, además de aprobar los estatutos del sindicato, se elige la primera directiva, es decir las personas que integrarán el organismo de gobierno del sindicato, y que ejecutan las decisiones emanadas de la Asamblea.

La directiva puede tener la cantidad de integrantes que estime el sindicato y que se establece en los estatutos, en algunos países, la ley establece que la directiva

no debe tener menos de 3 miembros (caso de la República Dominicana), ni más de 11 (El Salvador), y se exige que la directiva debe estar integrada por lo menos por 01 presidente, 01 vicepresidente y 01 secretario/a, otros exigen que se integre 01 tesorero/a o secretario/a de finanzas y 01 fiscal o comisario/a, pero conforme a las disposiciones del Convenio 87, el sindicato decide la cantidad de miembros que integran la directiva. En la práctica sindical, por lo general una directiva está compuesta por las siguientes secretarías:

- Secretaría general
- Secretaría de organización
- Secretaría de finanzas o tesorería
- Secretaría de reclamos y conflictos o acción reivindicativa
- Secretaría de educación o formación sindical
- Secretaría de actas y correspondencias
- Secretaría de la mujer o de equidad de género
- Uno o dos vocales

En la Asamblea Constitutiva también se elige a los integrantes de los mecanismos de fiscalización y control, como son los/as comisarios/as o fiscales.

Si bien la Asamblea como órgano de máxima dirección del sindicato es la que tiene a cargo la elección de la directiva, los/as promotores/as del sindicato pueden preparar previo a la Asamblea una propuesta de plancha donde se planteen posibles candidaturas a los cargos mencionados tomando como base que sus condiciones respondan al perfil de los cargos señalados, pero de manera especial, su liderazgo y su disponibilidad para asumir los compromisos propios del cargo. La Asamblea decidirá sobre la propuesta o plancha presentada sea de manera integral o por uno o más de sus integrantes.

Además, en la Asamblea Constitutiva, se puede tomar cualquiera otra resolución relacionada con: El programa de acción del sindicato, el presupuesto, o sobre la federación o confederación a la cual se puede afiliarse.

De la Asamblea Constitutiva se redacta acta por escrito, donde se hace constar, el lugar, la fecha, la hora, la cantidad de participantes, sus generales (nombre, apellidos, número de documento de identidad, algunos países exigen que se incluya la nacionalidad, por ejemplo, el caso de Guatemala) el desarrollo de los trabajos conforme la agenda elaborada, las decisiones adoptadas por esta, de manera especial la aprobación de los estatutos, la designación de la junta directiva y cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente. El acta constitutiva debe ser firmada por los miembros fundadores, y debe depositarse la misma en el Ministerio o Secretaría de Trabajo para fines de registro.

5º PASO

LA OBTENCIÓN DE LA PERSONERÍA JURÍDICA. LA INSCRIPCIÓN DEL SINDICATO EN EL REGISTRO OFICIAL.

Las organizaciones sindicales son instituciones de derecho privado con todas sus prerrogativas, facultad que se adquiere al ser registradas ante el Ministerio o Secretaría de Trabajo con lo que obtienen la personería jurídica y en consecuencia pueden: Negociar y firmar el convenio o contrato colectivo, firmar cualquier tipo de contrato, comprar, vender, actuar en justicia, representar a sus afiliados/as ante la empresa, instituciones y ante organismos bi y tripartitos.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio. (Art. 7, Convenio 87 OIT)

Para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, se debe presentar la solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio o Secretaría de Estado de Trabajo, acompañada la solicitud de tres originales certificados de los siguientes documentos:

- a) Acta de Asamblea Constitutiva.
- b) Estatutos.
- c) Relación de los miembros fundadores (también puede estar contenida en el acta). En ésta se incluyen: Nombres, número del documento de identidad, domicilio y en algunos países se exige que se establezca la nacionalidad.

En Honduras se exige, para fines de registro, además del depósito de los documentos señalados, certificación de un inspector de trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato en la empresa o de base que pueda considerarse paralelo y sobre la calidad de los/as trabajadores/as que han fundado el sindicato.

En el caso de Guatemala se establece un plazo de no más de 20 días y Costa Rica de 30 días para depositar la documentación ante las autoridades de trabajo para fines de registro sindical. Lo ideal es depositar la documentación para fines de registro lo más rápido posible, observando siempre que la misma esté conforme a los requerimientos mencionados para facilitar la concesión del registro por parte de las autoridades competentes.



CUESTIONES CLAVES QUE SE DEBEN OBSERVAR ANTES Y DURANTE LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO

a) Activación de la protección legal:

Organizarse en sindicato es un derecho que tienen todos los trabajadores y trabajadoras. El Convenio número 98 de la OIT establece una serie de medidas de protección para que este derecho sea ejercido sin ningún temor.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes. (Arts.1, y 3 Convenio 98)

Para garantizar esta protección, se han establecido en la ley prohibiciones a los empleadores, incluyendo el Estado como empleador, para que no ejecuten prácticas antisindicales, además se establecen medidas con el objetivo de evitar que los trabajadores y trabajadoras sean despedidos o perjudicados en sus empleos en razón de sus actividades sindicales, en unos países a estas medidas se les denomina fuero sindical, en otros, inamovilidad.

La protección puede activarse por notificación del sindicato, sus promotores/as o representantes al Ministerio o Secretaría de Trabajo, en el caso de la República Dominicana, también debe notificarse al empleador, el interés de constituir un nuevo sindicato o la elección de la directiva.

Ante cualquier amenaza o hecho que implique una represalia sindical, el sindicato o sus promotores/as deben denunciar la misma al Ministerio o Secretaría de Trabajo y solicitar su intervención para que cese esta violación a la libertad sindical y se restituyan los derechos que hayan sido quebrantados. Si aún con la intervención de las autoridades de trabajo no se puede resolver el problema, entonces el sindicato debe asesorarse con abogados reconocidos del movimiento sindical para interponer las acciones judiciales correspondientes o activar los mecanismos de control de aplicación de los derechos sindicales que tiene la OIT.

b) Contar con el respaldo de las organizaciones sindicales y de otras organizaciones sociales.

Formar un sindicato debe ser un procedimiento sencillo y sin contratiempos, pero, en el caso de que se presenten dificultades, será mucho más fácil para el grupo o sus líderes resolver la situación si cuentan con la orientación, la asesoría y apoyo de una organización sindical reconocida y consolidada por la experiencia y conocimientos sobre el tema de sus dirigentes. Por ello, es importante que el sindicato o sus promotores/as se acerquen a la organización sindical que consideren conveniente para que los acompañe y les asesore en este proceso, aunque todo marche de la manera esperada.

PASOS PARA FORMAR UN SINDICATO DE TRABAJADORES/AS

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:





**EJERCENDO
LA LIBERTAD
SINDICAL**

3

LIBRE FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Garantías para su crecimiento y consolidación

**Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical**





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

AGRADECIMIENTO

La CSA agradece al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) por la cesión de las publicaciones de la serie “Pasos para formar un sindicato de trabajadores/as” para su adaptación para la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical.

Las informaciones de los textos se refieren, específicamente, a normativas vigentes y a casos estudiados en la América Central y el Caribe hasta el año de 2011.

LIBRE FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Garantías para su crecimiento y consolidación

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

LIBRE FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Elaboración de contenidos

Maribel Batista

Revisión

Oscar Valverde, Tania Carón y Rodrigo Aguilar

Coordinación y edición

Alely Pinto y Bente Sorensen

Ilustraciones y diseño

Ivan Habert Paciornik

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 LIBRE FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: Garantías para su crecimiento y consolidación

- | | | |
|----|-----------|--|
| 11 | 1er. Paso | Fortalecer la afiliación sindical. El derecho de los trabajadores y las trabajadoras de afiliarse a las organizaciones existentes. |
| 12 | 2º Paso | Fortalecer la institucionalidad. El derecho de redactar sus estatutos y reglamentos. |
| 13 | 3º Paso | Fortalecer el patrimonio. El derecho de organizar su administración. |
| 14 | 4º Paso | Afiliaciones y alianzas estratégicas. |
| 17 | 5º Paso | La protección de la organización sindical. |
-

LIBRE FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: Garantías para su crecimiento y consolidación



“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. (Art. 3, Convenio 87 OIT)

El sindicato es la organización que crean los trabajadores y trabajadoras para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos. En las leyes o códigos de trabajo de diversos países de Centroamérica y la República Dominicana se establece que el sindicato se constituye para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Una vez formado, el sindicato cuenta con una serie de protecciones para garantizar su funcionamiento acorde con sus fines y objetivos. El Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, contiene diversas disposiciones que tienen por finalidad la protección de la organización sindical como tal, entre ellas, el derecho de obtener la personería jurídica, mediante un procedimiento simple, y también las contenidas en el artículo 3 citado anteriormente, dirigido a garantizar la autonomía en acciones claves como la redacción de los estatutos, organizar su administración y de formular su programa de acción, de donde se desprende el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, tal como lo han establecido los mecanismos de control de aplicación de los convenios de la OIT.

Cada sindicato actúa de acuerdo con las disposiciones establecidas en sus estatutos y con la práctica, usos y costumbres establecidos por el movimiento sindical. Por lo general, el sindicato procura el bienestar común de sus afiliados/as a través

del convenio o contrato colectivo sobre las condiciones de trabajo y por medio de una serie de otras acciones que desarrolla frente al empleador, al Estado y a la sociedad en su conjunto.

Para lograr el convenio o contrato colectivo o incidir por otros medios en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados y afiliadas, el sindicato debe ser una organización fuerte y consolidada y esto, a su vez, lo logra con la afiliación activa y consciente de los trabajadores y las trabajadoras y los vínculos que desarrolla con otras organizaciones sindicales y sociales. Dentro del derecho de organizar su plan de acción, se encuentra la decisión de ampliar su base de afiliados/as y la forma, medios y recursos que utilizará para lograrlo.

Los trabajadores y las trabajadoras se afilian al sindicato y deciden participar en sus actividades porque el hecho de agruparse les permite conseguir un saldo más favorable o más provechoso que lo que conseguirían actuando de manera individual, sea por el cumplimiento de los derechos que le están reconocidos, la ampliación de éstos o la creación de nuevos derechos.

Para defender los derechos de sus afiliados/as y también de aquellos/as que no se han podido afiliar, el sindicato debe ser una organización fuerte, consolidada, capaz de actuar ante el empleador o las organizaciones de empleadores y ante las instituciones creadas para solucionar los conflictos laborales y otras instituciones del Estado que diseñan o ejecutan políticas públicas que pueden impactar a las y los trabajadores y sus familiares como: Protección social, educación, salud, seguridad, acceso a servicios, entre otros.

... los sindicatos, cuando disfrutan plenamente de todos sus derechos, constituyen un factor esencial para el logro de los objetivos de progreso económico, social y cultural...

(Preámbulo de la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles)

Para construir un sindicato capaz de cumplir con estos objetivos, y ser un referente importante como organización social, se requiere de un trabajo permanente y sistemático, este puede ser orientado con base en los siguientes pasos:

1er. PASO

FORTALECER LA AFILIACIÓN SINDICAL. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE AFILIARSE A LAS ORGANIZACIONES EXISTENTES.

a) La afiliación, una acción consciente y responsable.

Las personas se incorporan a las organizaciones con la perspectiva de obtener, para todos los y las participantes, un mejor resultado en relación con sus condiciones de trabajo. Siempre es bueno tener planteamientos, preferiblemente por escrito en un lenguaje sencillo y llano sobre los beneficios de afiliarse al sindicato. También es importante que el trabajador o trabajadora se sienta responsable de los cambios que pueda lograr, esto puede iniciarse conduciendo a la persona a una reflexión que le permita identificar las situaciones o condiciones que quisiera cambiar dentro de la empresa y que esto puede lograrse con la acción conjunta y coordinada de los demás trabajadores y trabajadoras en el sindicato.

Es importante recalcar que la acción del sindicato es la acción del conjunto de sus afiliados y afiliadas. Al trabajar por el beneficio de si mismo/a, se trabaja por el beneficio de todos y todas. Al afiliarse al sindicato, el trabajador o trabajadora también asume responsabilidades junto con todos los demás afiliados/as.

b) Formalizar la afiliación.

Un medio para formalizar la afiliación del trabajador o la trabajadora al sindicato, es la ficha de afiliación. Se trata de un formulario que puede ser de una o media página. Este debe tener espacio para el nombre y apellidos, número de documento de identidad, número de carnet o tarjeta de la empresa o del oficio que realiza, departamento de la empresa donde presta sus servicios, domicilio y teléfono personal. La ficha de afiliación debe ser firmada por el trabajador/a, si este/a no sabe firmar debe hacerse constar y proceder como indica la ley del país, puede ser mediante la impresión de las huellas digitales de la persona.

Con los datos de las fichas de afiliación, se llena el libro de afiliados. En algunos países se requiere que este libro sea registrado en el Juzgado de Paz o en la Cámara Civil de la jurisdicción del sindicato.

Tanto el libro de afiliados, como las fichas de afiliación, deben resguardarse en un lugar seguro que garantice su conservación. Por lo general, los estatutos de los

sindicatos disponen que los documentos sobre sus miembros están bajo la guarda del secretario/a de organización y es este/a dirigente quien, junto con otros, diseña y ejecuta el plan o campaña de afiliación.

2º PASO

FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD. EL DERECHO DE REDACTAR SUS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS.

Como toda organización democrática, el accionar del sindicato se basa en reglas pre determinadas y en el contexto de la institucionalidad. Las reglas están previstas en los estatutos, reglamentos o resoluciones que adopten los organismos de dirección. El derecho de elaborar sus estatutos, de acuerdo a las necesidades y características de la organización, es parte de la libertad sindical consagrada en el Convenio 87 de la OIT.

Para el funcionamiento de los organismos de dirección, sea la asamblea general, la junta directiva o cualquiera otro organismo establecido en los estatutos, debe considerarse la posibilidad de contar con un reglamento de debates o parlamentario que facilite el análisis de los temas y la toma de decisiones. Para elaborar estos reglamentos pueden tomarse como modelos o referencia los ya existentes usados por otras organizaciones y adecuarlos al sindicato en cuestión.

Por lo general, la ley exige a las organizaciones sindicales que de las asambleas constitutivas, de reforma de estatutos, para iniciar o aprobar la negociación colectiva o para decidir sobre la huelga, se levanten actas que sean depositadas en el ministerio o secretaria de trabajo. Lo ideal es que, de todas las asambleas y sesiones de la junta directiva, se levante acta donde consten los temas tratados, las resoluciones adoptadas y los datos de los y las participantes.

Junto con las actas, el sindicato debe organizar y resguardar documentos, fotografías, etc., sobre las acciones reivindicativas, organizativas, educativas, socio-políticas, culturales y otras acciones que desarrolle. Esto es de gran importancia, además de permitir un mejor seguimiento a las decisiones del sindicato, crea una memoria histórica de la organización. Es triste que muchas veces no se pueda documentar los importantes aportes que han hecho las organizaciones sindicales en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras y de la sociedad en sentido general, por no contar con un acervo documental de sus actividades.

El buen funcionamiento de una organización sindical depende en gran medida de la capacidad de sus directivos y afiliados/as. Por ello, el tema de la formación y la capacitación es fundamental.

Deben ser de conocimiento de los y las integrantes de un sindicato los derechos laborales, las normas que lo consagran - tanto la ley del país, como los convenios internacionales- los procedimientos que se deben usar para defender estos derechos, así como algunos temas que son fundamentales para las organizaciones sindicales, como la igualdad de género y la no discriminación, la abolición del trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación del trabajo infantil, y otros temas económicos, socio-políticos. Por ello, la formación y capacitación de las personas en la junta directiva o en la base afiliada es una labor permanente en la organización. Estas actividades pueden ser desarrolladas por el sindicato con sus propios recursos o pueden recibir apoyos o colaboración de otras instituciones para realizar actividades de formación y/o capacitación, labores que, están bajo la coordinación y seguimiento del secretario o secretaria de educación o formación sindical.

3º PASO

FORTALECER EL PATRIMONIO. EL DERECHO DE ORGANIZAR SU ADMINISTRACIÓN.

Uno de los aspectos más relevantes de las organizaciones sindicales y sociales es el relacionado con el tema de los recursos económicos. Es muy difícil realizar cualquier tipo de actividad si no se cuenta con los recursos económicos para ello. La autonomía de la organización, su accionar independiente y acorde con las necesidades e intereses de sus afiliados depende también, en gran medida, de los recursos disponibles que tenga la organización.

Por ello, la obtención de recursos es un tema fundamental para la organización. La fuente primaria de recursos permanentes de la organización es la cuota que pagan sus afiliados y afiliadas. Las cuotas pueden ser ordinarias o extraordinarias y su monto se establece en los estatutos. Para que la cuota sea acorde con el nivel de ingresos, algunos sindicatos establecen un porcentaje del salario, otros establecen sumas específicas. La forma más efectiva de obtener de manera sistemática los valores correspondientes a la cuota, es a través del descuento por nómina. La negación por parte del empleador de descontar del salario las cuotas autorizadas por los/as trabajadores/as o de entregar al sindicato las cuotas descontadas, constituye una violación a la libertad sindical.

El sindicato también puede realizar actividades para la recaudación de fondos, igualmente puede recibir donaciones o ser objeto de cooperación por parte de instituciones que apoyan a las organizaciones sindicales. En varios países, los sindicatos junto con otras organizaciones sociales pueden ser incluidos para recibir fondos del presupuesto estatal, por la contribución que hacen a la sociedad. Una experiencia para valorar es la disposición del Código de Trabajo de Guatemala que establece que los valores aportados como cuota al sindicato o aportes que puedan hacer la empresa vía la negociación colectiva, sean descontados de la renta imponible. La ley prohíbe, sin embargo, que los sindicatos se dediquen a realizar actividades económicas o comerciales con fines lucrativos.

El patrimonio que se forma con los recursos que recibe el sindicato, debe ser administrado con sumo cuidado y con la debida transparencia. La ley establece que los fondos del sindicato deben ser depositados en un banco. Del movimiento de los fondos del sindicato debe llevarse un libro donde se hagan las anotaciones correspondientes a los ingresos – el dinero que recibe - y egresos – el dinero que gasta-. Los gastos del sindicato deben estar debidamente justificados, esto es, contar con los recibos o facturas de respaldo. Por lo general, la cuenta del sindicato es administrada por el o la secretario/a de finanzas o tesorero/a y secretario/a general, quienes firman de manera conjunta los cheques y los informes financieros que se presentan a la junta directiva y a la asamblea. El o los comisarios y comisarias vigilan la administración correcta de los bienes del sindicato y avalan el informe que os/as directivos/as mencionados deben elaborar.

4º PASO

AFILIACIONES Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS.

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”. (Artículo 5 del Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación)

Ser parte de una federación o confederación es un derecho que tiene el sindicato. Una federación es una organización de segundo grado o nivel que grupa sindicatos tomando como referencia los aspectos siguientes:



- a) Sindicatos de una misma rama de actividad, por ejemplo, de la minería o de la alimentación.
- b) Sindicatos de un mismo oficio o profesión, por ejemplo, de mecánicos o electricistas.
- c) Sindicatos de una misma provincia o región.

Las confederaciones a su vez, son organizaciones de tercer nivel o grado, son constituidas por federaciones de diversas índoles y a veces por sindicatos de carácter nacional. La afiliación a organizaciones internacionales tiene en la actualidad una gran importancia, debido a que miles de trabajadores y trabajadoras de diferentes países y regiones del mundo, trabajan para la misma empresa o conjunto de empresas y estas junto también con las empresas nacionales se benefician de una serie de facilidades establecidas en los acuerdos y tratados comerciales internacionales, a las cuales se les da seguimiento a través de organismos internacionales.

Las federaciones y confederaciones y las organizaciones sindicales internacionales coadyuvan en la unidad del movimiento sindical, rompiendo las barreras de las distancias, más allá de un municipio, una ciudad, una región, un país o un continente, pues articulan las actividades de diversas organizaciones, facilitan y potencian las acciones solidarias, y también facilitan la participación de las organizaciones sindicales en los organismos de carácter bi y tripartito, así como las relaciones con otras organizaciones nacionales e internacionales.

También es importante tomar en cuenta a las organizaciones sociales de la comunidad a la cual pertenece el sindicato, en donde tiene su sede la empresa o sus dependencias o donde residen sus trabajadores y trabajadoras, tales como:

- Otros sindicatos
- Asociaciones o juntas de vecinos
- Clubes u organizaciones deportivas y culturales
- Organizaciones ambientalistas
- Organizaciones de mujeres
- Asociaciones de padres y madres amigos/as de la escuela
- Organizaciones estudiantiles
- Iglesias, etc.

Es importante darle a conocer la existencia del sindicato y los fines y objetivos que persigue y mostrarles cómo se beneficia la comunidad de las conquistas que se puedan obtener de la negociación colectiva y otras reivindicaciones que logra el sindicato, así como la solidaridad y el apoyo que puede darle el sindicato en los casos que éstas lo requieran.

Por ejemplo: Los valores recibidos por los trabajadores y trabajadoras de una empresa, a través del convenio colectivo, permitieron un aumento en la venta de alimentos de los pequeños negocios alrededor de la fábrica, también, la comunidad se benefició de actividades incluidas y desarrolladas por el sindicato, para la limpieza y preservación de los recursos naturales, para la prevención del VIH y de la violencia, para la creación de instalaciones deportivas, entre otras.

5º PASO

LA PROTECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

“Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.
(Artículo 3 del Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación)

Al igual que el Convenio número 98 de la OIT relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva, que protege a los trabajadores y trabajadoras para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, el Convenio 87 protege a la organización sindical, por ello, prohíbe que la intervención de las autoridades públicas limite los derechos del sindicato mencionados anteriormente.

En el caso de que se produzca una violación a este principio, el sindicato, la federación o confederación a la cual esté afiliado, puede solicitar a las máximas autoridades su intervención para que cese la situación de violación. Si pese a esta iniciativa no se corrige la situación y/o no se restituyen los derechos quebrantados, las organizaciones mencionadas pueden interponer las acciones judiciales correspondientes y también pueden presentar el caso al Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma de queja.

En el marco de la protección, el Convenio 87 establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Solo los tribunales pueden ordenar la suspensión de un sindicato con base en un debido proceso, donde se respete el derecho de defensa, los plazos y formalidades de lugar una vez comprobados los hechos o causas que lo justifiquen, los cuales deben estar establecidas específicamente en las leyes.

LIBRE FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES **SINDICALES**

Garantías para su crecimiento y consolidación

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:





**EJERCIENDO
LA LIBERTAD
SINDICAL**

4

GUÍA SINDICAL PARA PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

**Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical**





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

AGRADECIMIENTO

La CSA agradece a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAVOIT) por la cesión de esta "Guía Sindical para promover la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical" para la Caja de Herramientas de la **Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical**.

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

GUÍA SINDICAL PARA PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

Campaña Continental Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

GUÍA SINDICAL PARA PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

Equipo de Redacción

Beatriz Vacotto, Elena Biasnchi, Camilo Rubiano y Luisa Malagón

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 PRESENTACIÓN

11 INTRODUCCIÓN

13 PARTE 1 Contexto. Las organizaciones de trabajadores y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical

15 PARTE 2 Acciones para promover la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical

29 PARTE 3 Seguimiento a las recomendaciones en el contexto de la OIT

33 CONSIDERACIONES FINALES

35 ANEXOS

PRESENTACIÓN



María Helena André, Directora ACTRAV - **Víctor Báez**, Secretario General CSA

La promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores es y debe seguir siendo una prioridad esencial. Asegurar su respeto pleno y universal y su aplicación constituye una garantía necesaria para el disfrute de los Derechos Humanos de todos los trabajadores y una condición previa indispensable para cualquier modelo de desarrollo sustentable.

Para afianzar la paz social y alcanzar niveles superiores de desarrollo humano, es imprescindible reconocer la legitimidad de las organizaciones sindicales y su participación en la determinación de las condiciones de trabajo e incidencia en la adopción, ejecución y evaluación de las políticas públicas. La libertad sindical es el instrumento de ciudadanía para que los derechos inespecíficos (civiles y políticos) se extiendan al interior de las empresas. Hay que extender la democracia en el trabajo. Sin libertad sindical, no hay democracia ni acceso a derechos en el trabajo.

El continente americano sigue registrando graves violaciones para el ejercicio de la actividad sindical. La violencia contra el sindicalismo ha estado revestida y fortalecida por una grave impunidad que es sistemática, afectando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y vulnerando sus derechos.

Las organizaciones sindicales han sido duramente golpeadas por prácticas y legislaciones laborales que obstaculizan la organización sindical y la negociación colectiva, tanto en el sector privado como en el público, a pesar de que sus Estados han ratificado los convenios de la OIT referidos a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva (87, 98, 135, 141, 151 y 154) y han recibido observaciones y recomendaciones por parte los órganos de control normativo de la OIT para adecuar su legislación y práctica a los principios y postulados de esas normas internacionales.

Igualmente, se ha denunciado la férrea oposición de algunos gobiernos a reconocer el derecho a la negociación colectiva en el sector público, así como la posición empresarial proclive a que la negociación colectiva sea exclusivamente a nivel de empresa, sin avanzar hacia esquemas articulados hacia ámbitos mayores, e incluso últimamente a discutir el derecho de huelga.

No es casual que América Latina sea la región que más quejas presenta a los órganos de control de normas de la OIT sobre violación a la libertad sindical. Los despidos arbitrarios por organizar un sindicato, la persecución y el hostigamiento a los representantes sindicales, lamentablemente no son actuaciones aisladas. Por el contrario, son bastante comunes en las pequeñas y medianas empresas y en la gran empresa, incluida la multinacional, y no sólo en el sector privado, también en el sector público.

Recientemente, la CSA ha lanzado la Campaña por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical (San José, 8 agosto 2013). Entre sus objetivos está la promoción del uso pleno por parte de las organizaciones sindicales del sistema de supervisión de la OIT y del mecanismo de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Para ello, una de las acciones sindicales es la protección de la integridad de sus métodos de trabajo y su jurisprudencia, aprovechando cualquier ocasión para reforzar su eficacia. También se contemplan acciones de incidencia, mediante el encuentro de las organizaciones sindicales con representantes de los Ministerios del Trabajo, jueces y magistrados.

El envío de comentarios a la OIT sobre las memorias referidas a Convenios, así como la promoción de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical plantean, en el marco de los procesos de Autorreforma Sindical, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través de la promoción de equipos especializados que posibiliten a estas organizaciones estar cada vez mejor preparadas.

Estamos seguros de que la Guía que aquí se presenta, constituye un instrumento de gran utilidad para los objetivos planteados en la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. Agradecemos a los colegas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT por su elaboración y a todos quienes contribuyeron con ejemplos para su contenido¹.

1 Agradecemos a Elena Bianchi, Camilo Rubiano, Lina Malagón y Beatriz Vacotto por su aporte en la elaboración de este trabajo. Un especial agradecimiento a Bernard Gernigon, ex Jefe del Servicio de Libertad Sindical, Departamento de Normas Internacionales de la Oficina Internacional del Trabajo por sus valiosos comentarios sobre el cuestionario. Gracias a todos los colegas, sindicatos y sindicalistas que compartieron informaciones sobre el tema y aportaron elementos para enriquecer este estudio.

INTRODUCCIÓN

El principio de la libertad sindical es uno de los pilares² de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrechamente ligada a *los derechos humanos, las libertades civiles, la libre expresión y la democracia; la libertad sindical* ha tenido especial relevancia para las organizaciones de trabajadores, a las que ha otorgado fuerza y poder de negociación para balancear las relaciones con los gobiernos y los empleadores.

A pesar de estar reconocido en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, este principio no tuvo un contenido más concreto hasta la adopción de los Convenios núms. 87 y 98, en 1948 y 1949, respectivamente³.

La importancia fundamental de este principio y el impulso de los trabajadores llevaron a la creación de un mecanismo especial de control en materia de libertad sindical⁴. Así, en 1950, se creó la *Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical*⁵, y posteriormente en 1951, el *Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*⁶, mecanismos decisivos, en particular este último, para el desarrollo de los principios de la libertad sindical y su reconocimiento universal.

2 La libertad sindical ha sido reconocida como principio en el Preámbulo de la Constitución de la OIT y posteriormente reafirmada en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en la Declaración sobre los Derechos y Principios Fundamentales del Trabajo, de 1998. Además, se hace referencia a la libertad sindical en numerosos instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

3 Los Convenios 87 y 98 se encuentran entre los instrumentos de la OIT que tienen el más alto índice de adhesión. Hasta junio de 2009, el Convenio 87 contaba con 150 ratificaciones, y el Convenio 98 contaba con 160.

4 Ver el "Proyecto de Resolución presentado por la Federación Sindical Mundial al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, relativa a las garantías para el ejercicio y el desarrollo del derecho de sindicación (28 de febrero de 1947 E/C.2/28) y el "Memorando y proyecto de Resolución presentado por la Federación Americana del Trabajo al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, relativo a las garantías para el ejercicio y el desarrollo del derecho de sindicación (13 de marzo de 1947 E/C.2/32).

5 Órgano creado en el seno de la OIT con el acuerdo del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

6 El Comité de Libertad Sindical fue creado en un principio para que procediera a realizar el examen preliminar de las denuncias relativas a la libertad sindical que después – si el mérito lo consentía – debían ser estudiadas con más profundidad por la Comisión de Investigación y Conciliación. No obstante, el Comité de Libertad Sindical, muy pronto pasó a ocuparse igualmente del examen fondo de estas denuncias, para convertirse luego – una vez adaptadas sus funciones – en el órgano principal a cargo del examen de las denuncias por violaciones de la libertad sindical. Esto debido a las limitaciones de la Comisión de Investigación y Conciliación, que – como requisito para su intervención – necesita del acuerdo previo tanto de los Estados Miembros de la OIT que no han ratificado los Convenios en materia de Libertad Sindical, como así también de los Estados miembros de la ONU que no forman parte de la OIT.

Desde entonces, el Comité de Libertad Sindical ha conocido más de 3.000 quejas contribuyendo de manera fundamental al respeto de la libertad sindical en el mundo, y consolidando un cuerpo de principios de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva como estándares internacionales en estas materias.

A las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical se deben – entre otros logros – la eliminación de medidas que impedían el libre ejercicio de la libertad sindical; la puesta en libertad de líderes sindicales en prisión; el reintegro de trabajadores en sus puestos de trabajo; el otorgamiento de personería jurídica y el cese de la intervención de una autoridad en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores; la modificación o la formulación de nueva legislación acorde a los principios de la Libertad Sindical⁷, etc.

No obstante, es preciso reconocer que en numerosos casos, las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical no son efectivamente aplicadas en la práctica. Diversos factores de orden político, social y económico entre otros pueden explicar la falta de implementación de tales recomendaciones.

Más allá de las razones expuestas por gobiernos o empleadores para justificar el incumplimiento de las mismas, la experiencia muestra que las organizaciones de trabajadores tienen un papel importante, a veces incluso determinante, para promover la aplicación de las recomendaciones y consecuentemente, permitir el pleno respeto de la libertad sindical.

En efecto, de manera general puede afirmarse que la adopción de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical por parte del Consejo de Administración de la OIT es sólo un punto de partida: las organizaciones de trabajadores deben estar cada vez mejor preparadas para trabajar activamente hacia la aplicación de las mismas, llevando a cabo acciones que permitan obtener el respeto de la libertad sindical en los casos concretos.

En este sentido, la Oficina para Actividades de los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT en Ginebra, llevó adelante una encuesta con el objetivo de identificar dichas acciones y el tipo de medidas que adoptan las organizaciones de trabajadores para fomentar la aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y darles seguimiento⁸.

7 Para detalles sobre los logros de este órgano véase: El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación, GRAVEL Eric y otros, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

8 Nótese que cada organización de trabajadores respondió al cuestionario de manera general sobre su

Los resultados se exponen en este trabajo con el objetivo principal de ofrecer a las organizaciones de trabajadores una guía sencilla que contiene acciones y estrategias, producto del intercambio de experiencias más o menos exitosas, que puedan ser llevadas a cabo para lograr el respeto y la protección de la libertad sindical a través de la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical o bien, haciendo uso de ellas para promover la vigencia de tales derechos y garantías.

Esta guía está dividida en tres partes. En la primera se presenta brevemente la percepción que tienen las organizaciones de trabajadores con respecto a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y su implementación. En la segunda parte señala las acciones y estrategias que las organizaciones de trabajadores han llevado a cabo a nivel local e internacional. Finalmente, se presentan las acciones emprendidas por las organizaciones sindicales en el contexto de la OIT y sus mecanismos a los efectos de dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones del Comité. Cabe considerar que el número de quejas proveniente de América Latina representa actualmente más del 50 por ciento del total. Esto explica sin lugar a dudas la preeminencia de ejemplos latinoamericanos en el presente estudio.

1 LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

En el marco de la encuesta realizada, se preguntó a las organizaciones de trabajadores si las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en relación con las quejas presentadas habían sido efectivamente implementadas.

Un gran número de ellas informó que las recomendaciones no habían sido puestas en práctica por los gobiernos. A este respecto, mencionaron como principales causas la falta de voluntad política y el hecho de que los gobiernos atribuyen escaso valor vinculante a las recomendaciones. Sin embargo, muchos de ellos señalaron

experiencia respecto de la serie de quejas presentadas ante el Comité. Los resultados ilustran por tanto el comportamiento medio de los sindicatos sin que pueda atribuirse a los porcentajes obtenidos un valor absoluto. Se seleccionaron por cada región las organizaciones de trabajadores más activas en cuanto al número de quejas presentadas ante el Comité. Se enviaron 87 cuestionarios y se recibieron 41 respuestas. A esta información se suma el contenido de más de una decena de entrevistas con dirigentes sindicales, delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo.

que la discusión sobre la implementación de las recomendaciones, había permitido el diálogo sobre los problemas de libertad sindical que ocurren en la práctica o habían puesto en evidencia la disconformidad entre la legislación y las obligaciones internacionales de los países. Otro grupo expresó que las recomendaciones fueron puestas en práctica, en muchos casos plenamente, y en otros de manera parcial, tras un largo período de tiempo.

Ante la pregunta relativa al nivel de satisfacción por parte de las organizaciones de trabajadores con respecto a las recomendaciones adoptadas por el Comité, la casi totalidad señaló estar conforme con el contenido de las mismas. Algunas de estas organizaciones, a pesar de estar conformes, expresaron ciertas reservas relacionadas en algunos casos con la lentitud del procedimiento, en otros con el carácter demasiado general de las recomendaciones y en otros con el escaso reconocimiento de su valor vinculante por parte de los gobiernos. Finalmente, varias organizaciones indicaron que la recomendación por sí sola no es suficiente, sino que es necesario un seguimiento a través de diversas medidas para lograr su efectiva implementación.

La lectura de estos datos es interesante: para los sindicatos de las distintas regiones del mundo, el Comité de Libertad Sindical lleva a cabo un buen trabajo que, sin embargo, no se ve necesariamente reflejado en la práctica en un cumplimiento estricto de los principios sobre libertad sindical. Varios son los factores que pueden influir al respecto y muchos de ellos no se encuentran bajo el control de las organizaciones sindicales. *No obstante, la experiencia muestra que se pueden obtener mejores resultados en la implementación del contenido de las decisiones del Comité de Libertad Sindical, si las organizaciones sindicales interesadas ejercen una presión constante, en diferentes planos y a largo plazo.*

En este contexto, se hace ineludible que las organizaciones sindicales refuercen sus estrategias de acción respecto del Comité de Libertad Sindical y realicen un seguimiento más riguroso y sistemático a la implementación de sus decisiones. La práctica de este enfoque más dinámico, por parte de las organizaciones sindicales, permitirá por un lado, potenciar su papel en la construcción y evolución de este mecanismo de control y por otro lado, contribuir a la vigencia y el mayor respeto de la libertad sindical y los derechos humanos en todos los países.

El papel fundamental que ha cumplido el Comité de Libertad Sindical en materia de protección y promoción de la libertad sindical, la valoración positiva que tiene el sindicalismo sobre sus decisiones, unido a la necesidad de que el contenido de las recomendaciones se vea reflejado en la práctica, constituyen un buen punto de

partida para examinar las posibles acciones sindicales, necesarias para incrementar la protección de los derechos sindicales en el mundo.

2 ACCIONES PARA PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

En este apartado se señalan las acciones y estrategias utilizadas por las organizaciones sindicales, así como ejemplos de experiencias más o menos exitosas, en las que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical fueron un elemento decisivo para lograr el respeto de la libertad sindical.

En el marco de la encuesta, se consultó a las organizaciones de trabajadores sobre las estrategias que habían utilizado para tratar de obtener la puesta en práctica de las recomendaciones. Específicamente, además de incluir una pregunta abierta para indicar cualquier otra clase de medida, el cuestionario se refería a las siguientes acciones:

- Negociación directa con el gobierno o el empleador.
- Difusión de la información en el ámbito local, de la empresa, sectorial, del gremio (asambleas o volantes).
- Difusión de las recomendaciones a través de los medios de comunicación nacionales (prensa, televisión o radio).
- Difusión de la información a través de medios de comunicación extranjeros.
- Organización de manifestaciones sindicales.
- Organización de huelgas sectoriales.
- Organización de huelgas generales.
- Utilización de las recomendaciones ante los tribunales nacionales.
- Utilización de las recomendaciones ante tribunales supranacionales.
- Envío de las recomendaciones a instituciones financieras u otros organismos de apoyo al desarrollo.
- Debate de la cuestión en órganos tripartitos nacionales.
- Presentación del problema al Parlamento o a una fracción de sus miembros.
- Discusión de la cuestión en el mundo académico, a través de artículos o publicaciones.

Según los resultados de la encuesta, las organizaciones de trabajadores han recu-

rrido a acciones y estrategias muy variadas y, en la mayoría de los casos, no se han limitado a una sola, sino que han combinado varias de ellas.

A Diálogo social bipartito o tripartito con el gobierno y empleadores

Las organizaciones de trabajadores consultadas señalaron el diálogo con el gobierno, en su calidad de empleador, o con los empleadores, o con ambos reunidos en un diálogo tripartito, como uno de los recursos más utilizados con miras a lograr la implementación de las recomendaciones.

Las organizaciones mencionaron que este diálogo adopta formas variadas a saber: el simple intercambio de información, la consulta entre los actores o la negociación formal entre representantes de los trabajadores, el gobierno y los empleadores. En algunos casos, el diálogo llevó a la solución del caso incluso antes de que el Comité pudiera pronunciarse sobre el mismo.

Este diálogo social bipartito o tripartito también se ha desarrollado haciendo uso de las comisiones u órganos institucionales encargados de cuestiones laborales y normas internacionales del trabajo de los diferentes países. Esta práctica ha permitido que en la agenda de esos espacios, haya lugar para la cuestión de la aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

A pesar del reconocimiento de la importancia del diálogo social antes mencionado, y de las buenas prácticas alrededor de él, su aplicación no es sistemática ni como mecanismo de resolución de conflictos anterior a la presentación de las quejas ante el Comité de Libertad Sindical ni como mecanismo de seguimiento dirigido a su implementación. Ahora bien, aunque el procedimiento del Comité de Libertad Sindical no exija una conciliación previa o el agotamiento de recursos internos, el principio de buena fe supone que, de ser posible, tanto antes de remitir una queja al Comité de Libertad Sindical como inmediatamente después de haber recibido las recomendaciones, ambas partes intenten recurrir al diálogo directo como la mejor manera de lograr el respeto de los principios sobre libertad sindical.

Puede entonces afirmarse que priorizar el diálogo como modelo sistemático de aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y promover la creación de espacios institucionales nacionales o locales o la utilización de los existentes para mantener los debates necesarios y facilitar soluciones a las violaciones a la libertad sindical son tareas de primer orden que pueden contribuir a la consolidación de las recomendaciones como verdaderos instrumentos para hacer realidad la libertad sindical.

CASO SOBRE REGISTRO DE SINDICATOS EN REPÚBLICA DOMINICANA

En fecha 26 de mayo de 2010, la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), interpuso queja por violación al Convenio núm. 87 de la OIT, en razón del rechazo por parte de las autoridades de Trabajo del registro de varias organizaciones sindicales (caso núm. 2786). Esta queja fue objeto de una amplia difusión a nivel nacional a través de los medios masivos de comunicación. Entre los argumentos utilizados en la queja se incluyeron decisiones tomadas por los órganos de control de la OIT con respecto al registro de organizaciones sindicales. Como consecuencia de la queja, el gobierno y la CNUS se abocaron a un diálogo que dio como resultado el registro de las organizaciones que lo reclamaban, en este caso: el Sindicato de Trabajadores de la Mina Cerro de Maimón (SITRACEMA), el Sindicato Unido de Trabajadores de la Empresa Minera Pueblo Viejo Cotuí (Barrick Gold) y la Federación FUTRAMETAL. Cabe señalar que no todos los aspectos de la queja han sido resueltos.

CASO DEL PLENARIO INTERSINDICAL DE TRABAJADORES- CONVENCION NACIONAL DE TRABAJADORES (PIT-CNT) URUGUAY

Los sindicatos querellantes presentaron la queja en febrero de 1992 (caso núm. 1627) alegando la falta de protección contra la discriminación antisindical y el despido antisindical de 52 trabajadores y 21 dirigentes sindicales de la empresa FUNSA, tras distintas huelgas con ocupación de la planta que se produjeron como consecuencia de un conflicto colectivo que comenzó en abril de 1991, así como la negativa del Gobierno a investigar o a pronunciarse sobre los hechos que implicaron estos despidos de alegado carácter antisindical.

En marzo de 1993, el Comité, tomó nota de que las organizaciones querellantes y el Gobierno coincidieron en afirmar que el Ministerio de Trabajo participó activamente y de manera decisiva en la búsqueda de la solución del conflicto, llegando gracias a ello, las partes a un acuerdo. El Comité observó que dicho acuerdo preveía el reintegro a sus puestos de trabajo de seis dirigentes sindicales, la creación de una cooperativa (con maquinaria cedida por la empresa) con 26 de los trabajadores despedidos, y la indemnización monetaria de los restantes trabajadores despedidos. En estas condiciones, el Comité consideró que la queja no requería un examen más en profundidad y dio por cerrado el caso.

B Utilización ante órganos legislativos

El parlamento u otros órganos legislativos pueden tener un papel relevante en la concreción de los principios de libertad sindical utilizando las recomendaciones

del Comité de Libertad Sindical, cuando las mismas se refieren a problemas de falta de conformidad de la legislación nacional con tales principios. Es por ello que un número importante de organizaciones de trabajadores indicó que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical fueron significativas en procesos de reforma legislativa.

Las organizaciones de trabajadores expresaron que la utilización de las recomendaciones contribuyó a dirigir la iniciativa legislativa hacia la adecuación normativa en materia de libertad sindical. En algunos casos, incluso, permitió que las organizaciones de trabajadores se involucraran activa y directamente en el proceso de reforma, impulsándola o apoyándola hasta su aprobación.

En desarrollo de esta estrategia, las organizaciones presentan las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical al órgano legislativo, a comisiones de esos órganos o a algunos de sus miembros, bien sea, en el marco de debates para la regulación de la libertad sindical o bien para promover en los órganos legislativos esa discusión.

A partir de allí los legisladores han elaborado proyectos de ley o de reforma constitucional y han asumido el propósito de cambiar el ordenamiento jurídico interno, dando como resultado la adecuación normativa a los convenios internacionales del trabajo, y por tanto, un efecto general en beneficio de la vigencia de la libertad sindical.

Sin duda, esta acción demuestra la importancia de las organizaciones sindicales en la construcción de la democracia, y el impacto de sus actividades en la mejoría de la situación de los derechos y libertades del país al que pertenecen. En este caso, las organizaciones son un canal de transmisión de elementos básicos que desde los casos concretos presentados en quejas al Comité de Libertad Sindical se transforman en parámetros normativos que favorecen la consolidación de los derechos humanos y sus garantías.

CASO DE LA UNIÓN SINDICAL SUIZA

En 2003, la Unión Sindical Suiza (USS) presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical, alegando que en materia de despidos antisindicales en el sector privado, la legislación suiza no se ajustaba a las normas internacionales del trabajo, y en especial al Convenio núm. 98 ratificado por Suiza. En particular, la legislación nacional no preveía el reintegro de los delegados o representantes sindicales y establecía el pago de una indemnización que consideraban irrisoria consistente en un mínimo de tres y un máximo de seis meses de salarios. La

USS alegó asimismo que dicha sanción carecía de todo carácter disuasivo.

El Comité de Libertad Sindical se pronunció en dos informes provisionales en 2004 y 2006 respectivamente. En sus recomendaciones de 2004, el Comité invitó al Gobierno a que conjuntamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores examinará la situación en la legislación y en la práctica, en materia de protección contra los despidos por motivos antisindicales, a fin de que, a la luz de los principios expuestos y si la discusión tripartita lo estimase necesario, se tomarán medidas para que dicha protección sea realmente eficaz en la práctica. El Comité pidió al Gobierno que le comunicara informaciones sobre la evolución de la situación en lo que respecta a las cuestiones tratadas.

A partir de las recomendaciones del Comité, la USS llevó a cabo una vasta campaña que incluyó el uso de la prensa y el encuentro con altas personalidades políticas. En 2011, obtuvo finalmente un proyecto de reforma al Código de las obligaciones que aumenta la protección pasando a una indemnización de hasta 12 meses de salario. La USS consideró que esta reforma, si bien insuficiente, sería un paso en la buena dirección⁹.

C Utilización ante órganos jurisdiccionales nacionales

Un gran número de organizaciones de trabajadores se refirieron al uso de las recomendaciones por parte de los tribunales judiciales de los países. Esta práctica ha llevado a que haya una aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical como directrices u orientaciones para la resolución de casos o de controversias judiciales.

Los trabajadores han incluido dentro de sus alegatos en los estrados judiciales las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical *como referencia para sustentar sus argumentos*. Algunas organizaciones señalaron que en ciertos casos los tribunales se apropiaron de estos lineamientos y los reflejaron en sus fallos.

Es preciso mencionar que una práctica que ha resultado exitosa en algunos lugares de América Latina ha sido la introducción de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en los argumentos ante los jueces, *solicitando la aplicación directa de su contenido*. Para ello, las organizaciones utilizan los recursos inmediatos de protección a los derechos humanos como las acciones de amparo o tutela. En algunos casos, los tribunales hicieron lugar a las acciones de amparo otorgando validez concreta a la recomendación del Comité arguyendo que su incumplimiento le permite al Estado

⁹ Véase [http://www.sgb.ch/uploaded/Pressemitteilungen/03_Schwaab_Licenciements-antisindicaux.pdf].

faltar a sus obligaciones internacionales contenidas en los convenios ratificados.

Sin lugar a dudas, el empleo de las recomendaciones por parte de autoridades judiciales ha generado impactos contundentes en la vigencia de la libertad sindical. Las experiencias en estos casos nos muestran que las organizaciones de trabajadores pueden aprovechar los recursos previstos en sus ordenamientos jurídicos para que los jueces den cumplimiento a las obligaciones internacionales del Estado a través del uso de las recomendaciones del Comité.

CASO DEL SINDICATO DE EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE MEDELLÍN

En el año de 1993, el sindicato de las Empresas Varias Municipales de Medellín (Colombia) llevó a cabo una huelga que fue declarada ilegal por el Gobierno y como consecuencia, la Empresa despidió a cientos de trabajadores. El sindicato presentó una queja al Comité de Libertad Sindical (1916) que recomendó al Gobierno el reintegro de los trabajadores despedidos y si ello no era posible, la indemnización completa.

Frente a la negativa de la Empresa de cumplir con las recomendaciones, los trabajadores despedidos interpusieron una acción de tutela¹⁰ (amparo) donde solicitaron la aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical para proteger sus derechos al trabajo, a la organización sindical, a la asociación, a la huelga, y al debido proceso.

La Corte Constitucional colombiana revisó en última instancia esta acción, retomó los argumentos de los accionantes y declaró que las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia de la OIT “generan una triple obligación en cabeza de los Estados: deben 1) ser acogidas y aplicadas por las autoridades administrativas; 2) servir de base para la presentación de proyectos legislativos; y 3) orientar el sentido y alcance de las órdenes que el juez de tutela debe impartir para restablecer los derechos violados o amenazados en ése y los casos que sean similares”. La Corte concluyó que la “desidia del Gobierno frente a las obligaciones internacionales adquiridas por Colombia, no puede ser fuente de derechos para la administración, ni causal de extinción de los derechos de los

¹⁰ Artículo 86. Constitución Política de Colombia. “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquél respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, este lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. (...)”.

trabajadores”. Por consiguiente, la Corte Constitucional ordenó reintegrar a los trabajadores despedidos, quienes en su mayoría fueron reintegrados¹¹.

D Difusión a través de medios masivos de comunicación

La difusión de las recomendaciones ha sido señalada como la opción a la que más recurren las organizaciones de trabajadores como método para promover la implementación de las mismas.

A su vez, en estos casos, la diseminación de información dentro del sector o empresa al que pertenece la organización resulta la más utilizada. Esta difusión se realiza en diferentes formas: a través de comunicaciones internas, distribución de folletos, conferencias de prensa, realización de asambleas y envío de información por correo electrónico. En este contexto, se destaca la utilización de la prensa escrita y la publicación de las recomendaciones en la *página web* tanto de la organización en cuestión como en aquellas de organizaciones afines.

Es interesante igualmente resaltar el hecho de que algunas organizaciones de trabajadores indicaron que a veces la estrategia de difusión de las recomendaciones es realizada conjuntamente con otros actores sociales, como por ejemplo organizaciones de derechos humanos y asociaciones de consumidores, con quienes mencionan haber emprendido actividades conjuntas como el boicoteo de productos o servicios de empresas que violan los derechos sindicales.

En la actualidad, los medios de comunicación ofrecen a las organizaciones de trabajadores un número inagotable de recursos y posibilidades que pueden ser aprovechados en beneficio de estos intereses.

CASO DE LA UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CANADÁ - NUPGE

Esta organización emprendió en los últimos años una campaña denominada “Los Derechos Laborales son Derechos Humanos”, con el objetivo de ejercer presión política y movilizar a los trabajadores y sus familias en pos de una reforma laboral que incorpore los principios de libertad sindical internacionalmente reconocidos. En el marco de esta campaña han sido distribuidos volantes y un boletín electrónico, se han publicado estudios y se ha creado un sitio web (www.labourrights.ca) que refleja, entre otras cosas, la situación de Canadá ante la

¹¹ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-568 de 1999. Fecha, 10 de agosto de 1999.

OIT incluyendo el número, contenido y resultado de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical.

CASO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALÚRGICOS Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA (SNTMMSRM)

El sindicato organizó con dirigentes sindicales y parlamentarios de 14 países una gira a México de gran resonancia nacional que tuvo impacto en los medios de comunicación. La visita tuvo por objetivo entrevistarse con funcionarios del Estado del más alto nivel incluido el presidente, para exponerle la preocupación e indignación por los actos de violencia, amenazas de muerte, detenciones, destitución del comité ejecutivo nacional de SNTMMSRM, el establecimiento por la empresa y las autoridades de un sindicato paralelo, la congelación de cuentas del sindicato y de los sindicalistas, las violaciones al derecho de huelga con intervención de la fuerza pública.

En el marco de esta gira los participantes incluyeron en sus argumentos las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, el cual se había referido a los hechos que motivaron esta acción. De esa manera, las recomendaciones del caso núm. 2478 fueron ampliamente utilizadas para exigir la vigencia de la libertad sindical.

E Difusión a través de manifestaciones y huelgas

Otro recurso muy utilizado, que está relacionado con otras actividades de difusión pública, es la realización de manifestaciones u organización de huelgas cuyo objeto central sea la exigencia del cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

Las organizaciones de trabajadores refieren que han recurrido a estos medios principalmente cuando el diálogo con los empleadores o el gobierno no prospera. De este modo, incluyen dentro de sus reclamaciones sindicales una reivindicación para que sean aplicadas las recomendaciones del Comité.

El empleo de esta medida ha dado visibilidad al incumplimiento por parte de gobiernos y empresas de los derechos sindicales y constituye, junto con otras medidas, un importante mecanismo de presión sobre la opinión pública.

CASO DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA

La Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) presentó una

queja ante el Comité de Libertad Sindical contra el gobierno colombiano por los despidos antisindicales hechos por la Empresa Colombiana de Petróleos (ECOPETROL) contra los trabajadores que participaron en una huelga en el año 2001. El Comité de Libertad Sindical recomendó el reintegro de los trabajadores, entre otros cambios legislativos y solicitudes, recomendación que no fue atendida por la Empresa estatal. La USO intentó diversas acciones jurídicas durante varios años para obtener su cumplimiento, sin éxito. Por ello, en el año 2009, el sindicato inició una campaña para promover la aplicación de las recomendaciones del Comité. Una comisión compuesta por los trabajadores despedidos lideró una serie de acciones en el marco de un "Plantón por la Justicia y la Dignidad de los despedidos de ECOPETROL: por el cumplimiento de las recomendaciones del caso núm. 2355". Durante diez días, la comisión hizo una reunión diaria cerca de las instalaciones de la empresa. Al término de su reunión habían logrado el apoyo de importantes parlamentarios, y algunas autoridades locales que demandaran el cumplimiento, así como aparecer en artículos en la prensa local. Inmediatamente después, el sindicato incluyó el asunto en su pliego de peticiones en la negociación colectiva que llevaba adelante con la Empresa. La presión decidida y estratégica de los trabajadores hizo posible que se obtuviera como resultado el reintegro de algunos de ellos.

F Difusión a través de círculos académicos

Algunas organizaciones de trabajadores señalan haber trasladado la discusión sobre el resultado de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y sus alcances a las universidades y a otras instituciones de enseñanza, incluidos los institutos de las organizaciones sindicales y las organizaciones no gubernamentales dedicadas a la investigación en materia laboral.

En este caso expresaron que esta acción ha tenido por objetivo, igualmente, fomentar la difusión y conocimiento de la recomendación, a través de un análisis académico más profundo y exhaustivo. Los debates académicos permiten no sólo informar a un público más amplio sobre la existencia de las recomendaciones sino también explorar nuevas vías de acción para su aplicación.

OBSERVATORIO DE DERECHO SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE ARGENTINA Y LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

La Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), a través de su Observatorio de Derecho Social (ODS), ha llevado a cabo una serie de actividades de promoción y difusión de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical sobre

Argentina que incluyen actividades académicas y publicaciones¹²

La CTA ha presentado numerosas quejas al Comité de Libertad Sindical. La primera de ellas, el caso núm. 1777 de enero de 1994, se refería, entre otros, a la negativa de su registro por ser una entidad sindical de tercer grado que en sus estatutos contemplaba la posibilidad de afiliación directa de los trabajadores desocupados o autónomos o los trabajadores jubilados o pensionados. En sus recomendaciones sobre el caso, el Comité recordó que de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben gozar del derecho de elaborar sus estatutos y que por consiguiente, corresponde a las organizaciones determinar las reglas relativas a su afiliación. El Comité pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que se efectuara de inmediato la inscripción gremial de la organización. En marzo de 1997, el Comité examinó comunicaciones de los querellantes en las que se indicaba que pese al pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical y de los numerosos trámites y reuniones con el Ministerio de Trabajo llevados a cabo desde 1993, el Gobierno no había dictado la inscripción. El Comité urgió nuevamente al Gobierno a efectuarla de inmediato. En mayo de 1997, el Gobierno informó que se había otorgado la inscripción gremial correspondiente de lo que el Comité tomó nota con satisfacción.

G Utilización ante otros organismos

Las organizaciones de trabajadores consultadas también, indicaron que se han acercado a otras organizaciones e instituciones buscando fórmulas para la satisfacción de la libertad sindical mediante la implementación de las recomendaciones del Comité.

Entre estas organizaciones se encuentran los partidos políticos, otras organizaciones de trabajadores tanto nacionales como internacionales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de empleadores, instituciones financieras u otros organismos de apoyo al desarrollo, organismos internacionales de protección a los derechos humanos y organismos del Estado como el Ombudsman o Defensor del Pueblo, entre otros.

Estas prácticas han consistido en utilizar los procedimientos y métodos que hacen parte de la estructura de esos organismos, para impulsar el respeto de la libertad sindical. Así, las organizaciones de trabajadores se apropian de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y las emplean como elementos de au-

toridad en materia de derechos en el marco de las discusiones de organismos que trabajan sobre asuntos de carácter político, comercial o de promoción y defensa de otros derechos humanos individuales y colectivos.

Cabe destacar en este marco la vinculación de las recomendaciones del Comité de libertad sindical con el comercio internacional, así como con las decisiones de otros órganos internacionales de protección de derechos humanos debido a los interesantes avances que se han generado en esos ámbitos.

G.1 Utilización en espacios propios del comercio e inversión internacional

La vinculación entre comercio y derechos humanos se hace cada vez más palpable, adquiriendo importancia las opiniones que sostienen que el desarrollo de un país no puede basarse exclusivamente en aspectos económicos, sino que involucra además las libertades civiles y los derechos sociales.

En este campo cada vez con mayor frecuencia las organizaciones de trabajadores han impulsado el uso de las normas internacionales del trabajo para crear parámetros mínimos que marcan el campo de acción que las acciones de comercio deben tener en cuenta.

COORDINADORA DE CENTRALES DEL MERCOSUR

La Coordinadora de Centrales Sindicales del MERCOSUR (CCSCS), de la que participan trece centrales nacionales de los cuatro países de esta unión aduanera (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, junto a Chile), desarrolló durante años una campaña por la incorporación de una estructura de atención a las variables sociolaborales en este proceso de integración regional. Como resultado, los estados parte adoptaron en 1998 la Declaración Sociolaboral, en la que reconocieron que “la integración constituye una condición fundamental para acelerar los procesos de desarrollo económico con justicia social” y por tanto, adoptaron una carta de principios que se basa en el reconocimiento de los Estados de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos laborales. El capítulo sobre derechos colectivos está inspirado en el principio general de libertad sindical contenido en las normas, declaraciones y recomendaciones que la OIT emite, según lo señala la parte introductoria del acuerdo. Como instrumento de seguimiento y aplicación, se creó también la Comisión Sociolaboral, con participación de las organizaciones miembro de la Coordinadora y de las cámaras empresarias que participan del diálogo social en el MERCOSUR.

12 La página del Observatorio puede ser consultada en: [http://www.cta.org.ar/base/rubrique101.html].

SINDICATOS DE SRI LANKA Y EUROPA ANTE EL SGP PLUS

Las organizaciones sindicales de Sri Lanka, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y la CSI (Confederación Sindical Internacional) han abanderado una campaña de incidencia de las normas del trabajo en el marco de la aprobación del Sistema General de Preferencias Arancelarias (SGP+) entre la Unión Europea y Sri Lanka. En el marco de las discusiones se logró que se creara un mecanismo de investigación que evalúa el cumplimiento del Pacto de derechos civiles y políticos (PIDCP), la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT) y la Convención sobre los Derechos del Niño, como obligaciones que debe cumplir Sri Lanka para poder tener acuerdos comerciales con la Unión Europea.

La campaña promovió que no sólo estas normas fueran tenidas en cuenta a la hora de evaluar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos sino que fueron incluidos los convenios 87 y 98 de la OIT.

Como resultado, la Unión Europea incluyó formalmente estas normas como parámetros a tener en cuenta por la comisión de investigación, al momento de analizar el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado, con lo que su incumplimiento puede llevar a tener consecuencias en el ámbito comercial del país infractor.

Si bien por ahora las organizaciones no han utilizado las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical directamente, este ejemplo demuestra que se abre cada vez un espacio más claro para que estas sean también un argumento de autoridad y una norma de referencia.

G.2 Utilización en sistemas internacionales de protección de derechos humanos

El Comité de Libertad Sindical se ha convertido en una autoridad en materia de construcción de normas de derechos sindicales en el mundo. Por tanto, sus decisiones han servido de herramienta útil para la protección de derechos y libertades en el marco de diferentes sistemas de protección de derechos humanos. De allí que en algunos casos esos organismos utilicen dentro de sus argumentos las decisiones del Comité.

Diferentes organismos internacionales han implementado las decisiones del Comité de Libertad Sindical, incluyendo expresamente sus recomendaciones en el examen de casos concretos. Esta práctica permite por un lado el desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos, y por otro, la protección de los derechos de quienes han solicitado su aplicación.

Las organizaciones sindicales pueden cada vez con mayor frecuencia hacer uso de las recomendaciones para que otros tribunales y organismos cuasi-jurisdiccionales los utilicen como elementos de autoridad al adoptar sus decisiones. En este sentido, cabe señalar que la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical o las recomendaciones dadas en un caso en concreto pueden ser alegadas válidamente dentro del procedimiento de otro tribunal.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO BAENA RICARDO Y OTROS VS. PANAMÁ

En el año de 1990, varios trabajadores y dirigentes sindicales del sector público en Panamá fueron despedidos luego de su participación en una manifestación por reclamos laborales. Los despidos antisindicales se basaron en una ley que fue publicada después de la manifestación y aplicada retroactivamente.

Los trabajadores presentaron una petición al Sistema Interamericano de Derechos Humanos por la violación de la obligación de respetar los derechos, deber de adoptar disposiciones de derecho interno, garantías judiciales, principio de legalidad y de retroactividad, derecho a indemnización, derecho de reunión, libertad de asociación y protección judicial, derechos consagrados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos declaró por unanimidad que Panamá violó – entre otros – el derecho de libertad de asociación y que, por lo tanto, debía reintegrar a los trabajadores públicos despedidos como consecuencia de la huelga general, e impuso otras sanciones.

En su fundamentación, la Corte señaló que “[p]ara arribar a conclusiones sobre si el Estado vulneró el derecho a la libertad de asociación, la Corte toma particularmente en cuenta las afirmaciones contenidas en la demanda de la Comisión, las constancias que figuran en el expediente y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, al resolver el caso No. 1569 [...]” interpuesto por el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación (SITIRHE) y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Telecomunicaciones (SITINTEL).

A través de esta decisión, el sistema de protección interamericano incluyó dentro de sus argumentos las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, como un elemento importante para la resolución del caso.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO HUILCA TECSE VS. PERÚ

El año 2005 la Corte Interamericana de Derechos Humanos dio a conocer la sentencia sobre el caso *Pedro Huilca Tecse vs Perú* en la que determinó que la ejecución extrajudicial del dirigente sindical Pedro Huilca -en el momento de su ejecución, el 18 de diciembre de 1992, era Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú- por parte de autoridades estatales vinculadas al grupo paramilitar denominado “Grupo Colina” configuró una violación del derecho a la vida, a la libertad de asociación y a la justicia.

En esta sentencia se reafirmó la decisión de parte de la Corte de utilizar las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical como un elemento importante para la fundamentación de la sentencias sobre los casos llevados ante su jurisdicción, haciendo referencia explícita, para ello al caso *Baena Ricardo y otros vs Panamá*.

Así, en el fundamento 75 la Corte indicó lo siguiente: “El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respete y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona.”

La Corte Interamericana ordenó al Estado en su sentencia a reparar económicamente a las víctimas y a sus familiares e investigar efectivamente los hechos del caso con el fin de identificar, juzgar y sancionar a los autores materiales e intelectuales de la ejecución extrajudicial. Entre otras medidas de reparación, la Corte ordenó al Estado realizar un acto público de reconocimiento de responsabilidad internacional y de pedido de disculpas, levantar un busto en la ciudad de Lima en su nombre y establecer en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos una materia o curso sobre derechos humanos y derecho laboral, que se denomine “Cátedra Pedro Huilca”, para honrar la memoria del líder sindical.

CORTE EUROPEA DE DERECHOS HUMANOS CASO DE DANILENKOV Y OTROS VS. RUSIA

La Corte Europea de Derechos Humanos conoció de la demanda interpuesta por 32 trabajadores afiliados a la Confederación Rusa del Trabajo (KTR) quienes alegaron actos de discriminación antisindical por parte de la administración del puerto comercial de Kaliningrado, incluidas represalias contra los trabajadores que participaron en la huelga, presiones para que los trabajadores cambiaran su afiliación a otro sindicato, traslado de personal, reducción del horario de trabajo, recortes salariales, negativa a aplicar una decisión judicial en la que se ordena

la reincorporación de los trabajadores miembros del sindicato y el allanamiento de los locales sindicales y daños a la propiedad. Además señalaron que no había recursos internos eficaces en relación con su queja.

La Corte Europea al fallar el caso, incluyó en la sentencia, un capítulo sobre las normas internacionales relevantes entre las cuales estuvo un análisis de los convenios 87 y 98 en lo pertinente, los principios generales de la libertad sindical y sobre todo, incluyó las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical que habían sido emitidas en el marco del caso núm. 2199 sobre estos hechos.

La Corte encontró violados diferentes artículos de la Convención Europea que sancionaron actos de discriminación y violaciones a la libertad sindical contra algunos de los demandantes. Los argumentos de cada una de las violaciones fue apoyado con las conclusiones y recomendaciones del Comité, así por ejemplo, respecto de la violación al artículo 11 de la Convención (derecho de asociación sindical) en concordancia con el artículo 14 de la misma Convención (derecho a la no discriminación), la Comisión señaló que:

“Así, la totalidad de las medidas adoptadas para salvaguardar las garantías del artículo 11 deben incluir la protección contra la discriminación por razón de afiliación sindical que, según el Comité de Libertad Sindical, constituye uno de los más graves violaciones de la libertad de asociación capaz de poner en peligro la existencia de un sindicato (véase el párrafo 107 supra) (...)”¹³.

3 SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES EN EL MARCO DE LA OIT

Las acciones nacionales o internacionales antes descriptas suponen que la organización sindical haya presentado una queja con todos los elementos requeridos y, eventualmente, suministrado información adicional dentro del mes siguiente a su presentación. Como ha sido señalado, el procedimiento de queja no termina con la emisión de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical sino que implica un necesario seguimiento.

Sobre el seguimiento dado en el marco de la OIT a las quejas presentadas, menos de la mitad de las organizaciones de trabajadores consultadas, afirmaron haber realizado algún contacto con la Oficina Internacional del Trabajo luego de la apro-

13 Corte Europea de Derechos Humanos, Caso de Danilenkov y Otros v. Rusia, Aplicación no. 67336/01, Sentencia, STRASBOURG, 30 de Julio de 2009. Párr. 123.

bación de la recomendación por parte del Consejo de Administración. Las organizaciones que sí lo han hecho, manifestaron que estos contactos se realizaron tanto con la OIT en Ginebra como con sus oficinas regionales y sub-regionales. Entre las que no tomaron contacto con la Oficina, un grupo minoritario señaló no haberlo hecho por desconocer la existencia de dicha posibilidad.

Del mismo modo, un número significativo de organizaciones de trabajadores señaló no haber enviado información al Comité de Libertad Sindical sobre la evolución de la situación luego de la adopción de una recomendación.

Así también, si bien son numerosas las organizaciones de trabajadores que han expresado haber considerado la posibilidad de solicitar una misión de contactos directos, son pocas las que finalmente la han solicitado en práctica.

Desde el inicio del procedimiento las organizaciones pueden utilizar diferentes instrumentos con los que cuentan para potenciar su acción. En este apartado exponemos diferentes mecanismos que forman parte del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y cuya utilización hace posible un seguimiento preciso a las recomendaciones y por tanto su mejor implementación.

A Misión preliminar

La misión preliminar consiste en una visita al país concernido por parte de un representante del Director General previa aprobación por parte del Presidente y los portavoces del Comité de Libertad Sindical, para atender quejas urgentes y graves. Esta misión, de manera general, tiene lugar antes de que el Comité examine a fondo el caso. La misión preliminar emite un informe sobre los hechos y las posibilidades de solución, y lo presenta al Comité.

La misión puede ser solicitada por las organizaciones al momento de interponer la queja ante el Comité. Estas misiones, que se realizan de manera excepcional, han permitido encontrar soluciones a casos graves y en ocasiones, han llevado incluso al retiro de la queja¹⁴.

¹⁴ Véase por ejemplo el caso núm. 2544 (Nicaragua) presentado por Sindicato Independiente de Trabajadores Azucareros de la Nicaragua Sugar Estate Limited en febrero de 2007. Tras la misión preliminar que visitó el país, el Comité, en relación con el caso núm. 2544, tomó nota con satisfacción de que el Gobierno informó que el día 16 de abril de 2008 las partes en el caso llegaron a un acuerdo en relación con los alegatos que habían sido presentados. Asimismo, el Comité tomó nota de una comunicación de la organización querellante por medio de la cual agradecía a la OIT el curso dado a su queja y pidió al Comité que se archivara la queja. Véase igualmente el caso núm. 2726 (Argentina) en el que la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina solicitó la misión preliminar al presentar la queja. La misión no había sido todavía aceptada por el Gobierno.

B Procedimiento y clases de informes del Comité de Libertad Sindical

Cuando la Oficina Internacional del Trabajo recibe una queja, la remite al Gobierno para que éste tenga la posibilidad de contestar. A partir de ese momento es preferible que los sindicatos *envíen nueva información* a menos que su contenido tenga una incidencia fundamental para el tratamiento del caso. En efecto, cada elemento nuevo que se transmita al Comité será enviado al Gobierno dándole un tiempo razonable para que envíe sus observaciones. Esto podrá retrasar el estudio del caso. Así, para favorecer que el caso sea examinado en el menor plazo posible, los sindicatos deberán asegurarse de que la queja o la información adicional enviada dentro del plazo de un mes de su presentación contienen todos los elementos pertinentes y están bien fundamentadas.

Una vez emitidas las primeras recomendaciones, las organizaciones de trabajadores deben darle seguimiento teniendo en cuenta el tipo de informe:

1 Informes provisionales

El Comité de Libertad Sindical se sirve de este tipo de informe cuando considera que no dispone de información suficiente para pronunciarse sobre la totalidad de los alegatos presentados o sobre algunos de ellos. El Comité puede solicitar información adicional al gobierno o a los querellantes según sea el caso. Es fundamental que la organización que ha presentado la queja dé el seguimiento correspondiente a la solicitud dado que en caso de no obtener los datos necesarios, de manera general, el Comité decide no continuar con el examen de los alegatos en cuestión. La emisión de este informe es notificada por la Oficina a la organización querellante.

2 Informe de seguimiento

El Comité de Libertad Sindical puede igualmente emitir un informe en el que solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación. En estos casos, una vez transmitidas las recomendaciones iniciales, la Oficina ya no notifica a la organización sobre las recomendaciones posteriores y por lo tanto, las organizaciones deben estar pendientes de consultar el caso en la página web¹⁵ o en la introducción del informe si tienen acceso al documento impreso.

¹⁵ Los casos pueden consultarse, por país, en la siguiente página: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11000:0::NO::>

En este caso, es importante destacar que la organización querellante debe enviar información indicando los nuevos elementos que surjan en el marco de la situación planteada, en la queja a fin de que el Comité conozca la evolución relativa al cumplimiento o no de las recomendaciones. En la práctica, cuando el Comité no recibe información por parte del Gobierno o los querellantes dentro del plazo razonable de alrededor de un año, el caso se considera cerrado y figura como tal en la base de datos del Comité.

3 Informe definitivo

El Comité de Libertad Sindical también puede considerar que los alegatos contenidos en una queja no plantean una violación de los derechos sindicales y por lo tanto, no continuar con el examen de los mismos. Aquí el Comité cierra el caso y emite un informe final.

En otros casos, el Comité de Libertad Sindical puede formular recomendaciones definitivas cuando constata una violación de los principios de la libertad sindical y pide que se tome una medida concreta sin solicitar que se le mantenga informado del seguimiento. El caso se cierra y las recomendaciones del Comité se mantienen plenamente vigentes, hasta que se cumplan, hecho que en la medida de lo posible, debe notificarse al Comité.

C Misión de contactos directos

Durante el examen de una queja o en el curso del seguimiento de las recomendaciones, las organizaciones de trabajadores pueden solicitar una misión de contactos directos. Ese tipo de misión es decidida por el Comité de Libertad Sindical y debe contar con el consentimiento del Gobierno correspondiente. La misión de la OIT visita el país, tiene contactos con los actores tripartitos más relevantes y busca una solución a las dificultades surgidas en el caso. El informe de misión es sometido al Comité de Libertad Sindical quien mantiene siempre el derecho de pronunciarse en última instancia sobre el caso¹⁶.

D Otros mecanismos de control de la OIT

El uso del conjunto de los mecanismos del sistema de la OIT puede resultar una herramienta valiosa a la hora de impulsar la efectividad y aplicación de las recomendaciones del Comité. Asimismo, permite una presentación integral de los

¹⁶ Véase por ejemplo el caso núm 2086 Paraguay en el que el Gobierno aceptó la visita de una misión de contactos directos propuesta por las organizaciones querellantes.

problemas de aplicación prácticos y legislativos sobre la libertad sindical. Es por ello que, además de la queja al Comité de Libertad Sindical, las organizaciones de trabajadores pueden presentar comentarios a la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* sobre los convenios ratificados por sus países en la materia. El informe elaborado por la Comisión de Expertos es la base de la discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por lo tanto, la información enviada por los sindicatos podrá ser tratada en el marco de esta Comisión si el país en cuestión es seleccionado para ser discutido entre los casos individuales. Es importante destacar que en principio este vínculo con la Comisión de Normas no existe en relación con las quejas presentadas al Comité¹⁷.

En casos de violaciones graves y sistemáticas a la libertad sindical, cuando el país en cuestión haya ratificado los convenios pertinentes, los sindicatos pueden examinar también, en consulta con el movimiento sindical internacional, la posibilidad de recurrir a la *queja Artículo 26* de la Constitución que puede llevar al establecimiento de una comisión de encuesta. Por el contrario, de manera general, no se aconseja el uso del procedimiento de reclamación previsto en el artículo 24 de la Constitución para denunciar violaciones a la Libertad Sindical. En efecto, una vez admitida la reclamación por el Consejo de Administración, la misma es remitida al Comité de Libertad Sindical. En la práctica, el resultado se asimila a la presentación de una queja al Comité pero el procedimiento se retrasa por lo menos un año.

CONSIDERACIONES FINALES

La implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical como elemento efectivo para la vigencia de la libertad sindical es sin duda un asunto que reviste gran importancia para el movimiento sindical en el mundo. En ese sentido, es importante analizar el papel desempeñado por los sindicatos y ver la manera de mejorar su utilización.

El papel fundamental que ha cumplido el Comité de Libertad Sindical en materia de protección y promoción de la libertad sindical, la valoración positiva que tiene el sindicalismo sobre sus decisiones, unido a la necesidad de que el contenido de las recomendaciones se vea reflejado en la práctica, nos impulsa a continuar

¹⁷ Cabe señalar, sin embargo, que en sus observaciones la Comisión de Expertos toma nota de las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical respecto de quejas presentadas contra el país en cuestión y que el Comité de Libertad Sindical tiene la facultad de llamar la atención de la Comisión de Expertos sobre los aspectos legislativos de un caso determinado.

trabajando en el fortalecimiento de este mecanismo. Las experiencias de algunas organizaciones de trabajadores en este campo son enriquecedoras. Se espera que los ejemplos de utilización de las recomendaciones en el ámbito local, nacional e internacional con estrategias de difusión, discusión, debate y aplicación legislativa y judicial, entre otras, servirán de base a otras organizaciones de trabajadores para replicarlas o tomarlas como punto de partida para mejorarlas.

Los sindicatos tienen un papel clave en la efectiva implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical. Para lograr este objetivo y alcanzar mejores resultados, las organizaciones sindicales deben adoptar las acciones necesarias para tener un rol activo, permanente y sistemático en su seguimiento.

ANEXOS

Guía básica para la elaboración de quejas ante el comité de libertad sindical¹⁸

1 Elementos que debe contener el texto de una Queja	
¿A quién se dirige?	La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.
¿Dónde se presenta?	Directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas. La dirección de la sede mundial de la OIT es: Route Des Morillons 4 Ch-1211, Ginebra, Suiza /Fax: +41 (0) 22 798 8685. La queja puede anticiparse en su presentación, por fax o por correo electrónico, enviando una copia escaneada, pero es indispensable que se reciban los originales para que se proceda a tramitar el caso.
Identificación de la organización que presenta la Queja	Señalar el nombre y los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la Queja y el de sus representantes.
Señalar domicilio	Fijar un domicilio en el escrito de presentación de la Queja es indispensable para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.
Descripción de los hechos	Describir con detalle los hechos que dan lugar a la Queja. Para ello, resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar a las personas o instituciones involucradas. Es fundamental que en este apartado se brinde respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, dónde, cuándo, cómo, por qué, para qué, entre otras. Recuerde que es en base a esta información que se analizará el caso, por lo tanto, si hay ambigüedad o insuficiencia, la tramitación llevará mucho más tiempo.
Pruebas	Se debe acompañar la Queja con pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas, punto por punto.
Fundamento de derecho	La Queja no requiere ser fundamentada en derecho, por lo tanto, es optativo hacerlo. Sin embargo, es importante poner de manifiesto el vínculo con el ejercicio de la libertad sindical, indicando en qué medida los hechos constituyen una violación a este derecho.
Solicitud	Es conveniente fijar, en forma breve y clara, la petición de restablecimiento en el ejercicio de la libertad sindical y reparación de los daños ocasionados.
Fecha y lugar	No olvide indicar el sitio y momento en el cual se elabora la Queja.
Nombre y firma	Este es un requisito indispensable; por lo tanto, debe indicarse quiénes representan a la organización sindical que presenta la Queja.

18 Extracto del CAPÍTULO VI. “Procedimiento de Queja por violaciones a la Libertad Sindical” del “Manual para la Defensa de la Libertad Sindical”. Tercera Edición. José Marcos-Sánchez / Eduardo Rodríguez Calderón. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) Oficina Regional para América Latina y el Caribe Lima, 2007.

2 Modelo de una Queja al Comité de Libertad Sindical

Datos de la Autoridad de OIT	Sr. Director General Oficina Internacional del Trabajo Route Desmorillons 4 Ch-1211 Ginebra, Suiza.
Datos del remitente y domicilio de referencia	La Confederación General de Trabajadores Unidos CGTU, organización de carácter nacional, debidamente representada por su Presidente Ernesto López Martínez, conforme a los estatutos que rigen a nuestra organización, y señalando como domicilio, para recibir toda clase de comunicados en xxxxxx (señalar la calle, el número exterior e interior de las oficinas, la colonia o distrito a que pertenece, la ciudad y país, así como los números telefónicos, de fax, así como la dirección electrónica - de tenerla-); ante usted, con el debido respeto, comparezco a exponer.
Descripción de los hechos que suponen violación de las libertades sindicales	HECHOS PRIMERO Con fecha 01 de septiembre de 2007, los sindicalistas José López González, Juan Gallardo Mejía, María de los Ángeles Moreno Jiménez, Ignacio Pallan Campos y Milagros Mendoza Hernández, acordaron convocar y convocaron a la constitución de una federación nacional que agrupara a los trabajadores y empleados del Estado, llamando así a todos los sindicatos que tuvieran el interés de constituir tal federación. SEGUNDO La convocatoria citaba para el día 29 de septiembre, a las 12:00 horas, en el Auditorio del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Social SITRISS, ubicado en la avenida José Molina número 500, Colonia Obrera de la ciudad xxxxx y en ella se sentaron las bases para acreditar delegados facultados para tomar la decisión, en su caso, de constituir una federación nacional. TERCERO El día 29 de septiembre, a las 12:00 horas, se reunieron en dicho Auditorio 543 delegados hombres y mujeres, debidamente electos y acreditados por sus organizaciones base, para debatir y, en su caso, tomar la decisión de constituir una federación nacional. Las organizaciones representadas fueron: Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Social. Sindicato de Trabajadores del Ministerio de la Salud. Sindicato Nacional de Trabajadores del Poder Judicial. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal. Una vez electa la directiva de la Asamblea y desarrollado el orden del día, se acordó constituir la Federación Nacional de Trabajadores y Empleados Públicos FENATEP y, conforme a los estatutos aprobados, se eligió a su Comité Ejecutivo, encabezado por su Presidenta María de los Ángeles Moreno Jiménez y demás autoridades internas. Asimismo, se acordó solicitar la afiliación a la CGTU.

2 Modelo de una Queja al Comité de Libertad Sindical (cont.)

Descripción de los hechos que suponen violación de las libertades sindicales	CUARTO Al recibir con fecha 01 de octubre la solicitud de afiliación de la FENATEP a la CGTU, el Comité Ejecutivo de la Confederación, en sesión plenaria de fecha 02 de octubre de 2007, acordó, por unanimidad, la afiliación de la Federación. Con fecha 05 de octubre del año en curso, la Presidenta de la Federación, presentó la solicitud de registro ante el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, debidamente acompañada de la documentación que la Ley xxx establece en su artículo xxx. QUINTO El 12 de octubre de 2007, el suscrito en representación de la CGTU presentó ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la Confederación, acompañando de la documentación a que alude el artículo XXXX de la Ley XXX. SEXTO Mediante Resolución Sub-Directoral N° 054-98-TRS de fecha 30 de octubre de 2007, la Dirección de Registro del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social denegó el registro de la Federación, argumentando que "debido al carácter de empleados públicos de sus afiliados, es improcedente su reconocimiento y registro, por contravenir los artículos XX, XX, y XX del Estatuto de Funcionarios Públicos".
Descripción de los hechos que suponen violación de las libertades sindicales	SÉPTIMO Con fecha también 30 de octubre la misma autoridad, pero mediante Resolución Directoral N° 085-99-TR, denegó la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la CGTU, argumentando que "la Ley prohíbe la existencia de organizaciones que agrupen a trabajadores del sector privado con empleados del sector público".
Disposiciones en que se amparan los hechos descritos para calificarlos como violatorios de la Libertad Sindical Es muy importante poner de manifiesto el vínculo con el ejercicio de la libertad sindical indicando en qué medida los hechos constituyen una violación de este derecho	FUNDAMENTOS DE DERECHO PRIMERO Nuestro país, por Resolución Legislativa N° 84-1964, ha ratificado tanto el Convenio núm. 87 y 98 de OIT relativos al derecho de sindicación y negociación colectiva respectivamente. SEGUNDO El Art. XX de nuestra Constitución reconoce el Derecho Humano a la Libertad Sindical. TERCERO El Convenio núm. 87 establece que los trabajadores, sin distinción alguna, tenemos el derecho de constituir las organizaciones que estimemos convenientes; este derecho se está infringiendo con la negativa a permitir y reconocer la organización de trabajadores del sector público y privado.

2 Modelo de una Queja al Comité de Libertad Sindical (cont.)

Disposiciones en que se amparan los hechos descritos para calificarlos como violatorios de la Libertad Sindical

Es muy importante poner de manifiesto el vínculo con el ejercicio de la libertad sindical indicando en qué medida los hechos constituyen una violación de este derecho

CUARTO: También el Convenio núm. 87 reconoce el derecho que los trabajadores tenemos para federarnos y confederarnos libremente, derecho que se viola con la falta de reconocimiento de la Federación y adhesión a la Confederación.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que:

Las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores “sin ninguna distinción” y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses”.

(OIT, La Libertad Sindical -Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 4ta. Edición revisada 1996, Ginebra, Pág. 48 párrafo 212).

DOCUMENTOS PROBATORIOS

PRUEBA 1 Copia de la Convocatoria de Asamblea de constitución de fecha 01 de septiembre de 2007, que acredita los hechos 1 y 2.

PRUEBA 2 Copia del Acta de Asamblea de constitución de la FENATEP de fecha 29 de septiembre de 2007, que incluye los Estatutos aprobados y que acredita lo expuesto en el hecho 3.

PRUEBA 3 Copia de la carta de fecha 01 de octubre, por la cual FENATEP solicita su afiliación a la CGTU que acredita lo expresado en el hecho 4.

PRUEBA 4 Copia del acta de la sesión del Comité Ejecutivo de la CGTU de fecha 02 de octubre, donde figura el acuerdo de afiliar a por unanimidad a FENATEP con lo que acreditamos nuestro dicho en el punto 4.

PRUEBA 5 Copia de la solicitud de registro de fecha 05 de octubre presentada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que acredita nuestro fundamento de hecho expuesto en el punto 5.

PRUEBA 6 Copia de nuestra solicitud de actualización de padrones de fecha 12 de octubre de 2007 que acredita el hecho 6 de nuestra queja.

PRUEBA 7 Copia de la Resolución Sub-Directoral N° 054-98-TRS de fecha 30 de octubre de 2007, referida en el hecho 7.

2 Modelo de una Queja al Comité de Libertad Sindical (cont.)

Material probatorio de la veracidad de nuestras afirmaciones

PRUEBA 8 Copia de la Resolución Directoral N° 085-99-TRS con la niega la afiliación de la Federación a la CGTU, demuestro así el hecho octavo.

Resumen de la solicitud

Solicitamos a usted, Señor Director, derivar la presente comunicación al Comité de Libertad Sindical para que se aboque a su estudio y oportunamente emita las Recomendaciones que estime necesarias para restituir el pleno ejercicio de la Libertad Sindical.

Lugar y fecha

xxxxx, 10 de diciembre de 2007.

Nombre y Firma

Ernesto López Martínez
Presidente de la CGTU.



**GUÍA SINDICAL PARA PROMOVER
LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS
RECOMENDACIONES DEL
COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:



**EJERCENDO LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

5

HISTORIAS DE MANUEL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical**





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social".

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en

la administración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

AGRADECIMIENTO

Esta publicación "Historias de Manuel" fue una serie producida originalmente en el marco de la Campaña Regional sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva CSA-OIT-FSI, lanzada en el año 2008. Agradecemos a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (AC-TRAV-OIT) en Lima, Perú, y a las/os autoras/es de las mismas, por la cesión para su adaptación para la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical.

HISTORIAS DE MANUEL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAMPAÑA CONTINENTAL LIBERTAD
SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y AUTORREFORMA SINDICAL



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

**Campaña Continental por la Libertad Sindical, la
Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical**

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

HISTORIAS DE MANUEL - NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Responsable

Carmen Benítez Gambirazo

Guión

Dante Álvaro Fontaine

Ilustraciones originales

Carlos Cuadros

Ilustraciones adaptadas

Vitor Flynn Paciornik

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. +55 11 2104 0750 • Fax +55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

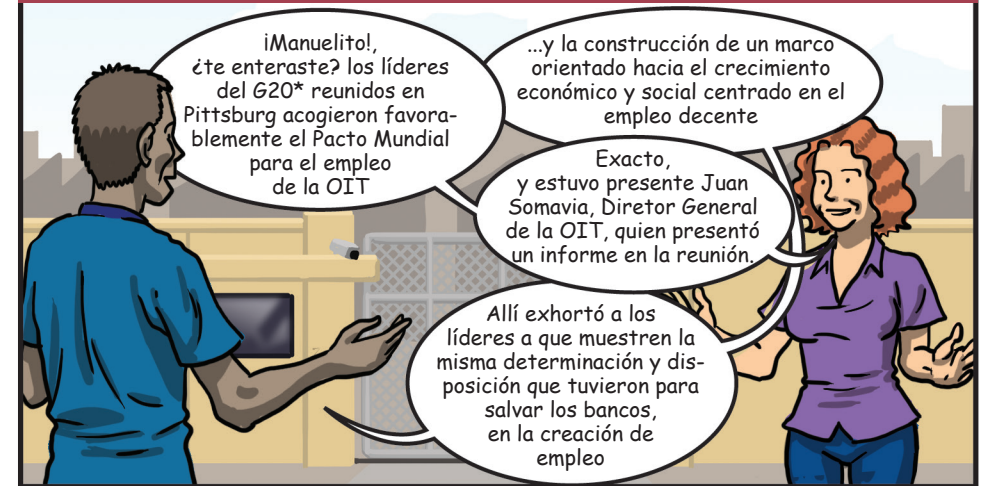
Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



HISTORIAS DE MANUEL NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para superar la crisis hoy más que nunca se hace necesario fortalecer el diálogo social. No puede existir un verdadero diálogo social sin el respeto de la Libertad Sindical y de la Negociación Colectiva



El director de la OIT señaló la necesidad de corregir las causas estructurales de la crisis, que han contribuido a un desequilibrio global.



Los líderes en la Declaración final asumieron el compromiso de poner el empleo de calidad en el centro de la recuperación y el trabajo decente como prioritario para un desarrollo sustentable teniendo en cuenta las normas internacionales de trabajo.



En el 2010 los Ministros de Trabajo del G20 se reunirán con los representantes de los sindicatos y de los empleadores para analizar la crisis



La declaración de Pittsburgh ayudará a fortalecer el diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empresarios.



Y como señala el Pacto Mundial para el Empleo, hay que utilizar mecanismos de diálogo social, como la negociación colectiva



El convenio 98 de la OIT en su primer artículo protege al trabajador



Artículo 1
1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo

Y en su Art. 2 dice: las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar

...de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras



Veo que estás enterada de los convenios de la OIT

¡Por supuesto! hay que estar bien informados. La discusión del pliego exige buena preparación

En una negociación con una empresa no se debe improvisar



¡Susana! vamos a la asamblea sindical para discutir y aprobar nuestro pliego

Sí! Tenemos que lograr una buena negociación



Hay que conocer convenios, leyes y el estado financiero y económico de la empresa

Así como las necesidades de los trabajadores y trabajadoras

Mientras más informados, mejor defendemos nuestros derechos y un salario justo por la riqueza que generamos



Manuel, te has documentado bastante ¿Qué has leído?

Los Convenios 87 y 98 de la OIT que tratan sobre la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, son considerados derechos humanos fundamentales



Estos convenios se complementan con el C 151 sobre sindicación de los empleados públicos y el 154 sobre la negociación colectiva

Convenio 154
Negociación colectiva

Convenio 151
Sindicación de la Administración Pública

Convenio 87
Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación

Convenio 154
Derecho de sindicación y de negociación colectiva

Ah, y el 135 sobre los representantes de los trabajadores



Todos estos convenios buscan garantizar una adecuada relación entre trabajadores y empleadores para lograr la paz laboral



¿Y con cuál nos quedamos?

Todos son importantes y necesarios



En el C 98 se señala claramente en el artículo 4

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Eso significa que los gobiernos están obligados a fomentar la negociación colectiva.

¡Exacto!, pero ésta debe ser de manera voluntaria.



Ello nos permitirá regular el empleo y las condiciones de trabajo. La negociación colectiva es un procedimiento que nos permite llegar a acuerdos y formalizar compromisos entre las partes.



Y estos principios fueron reafirmados en la Declaración de la OIT sobre Derechos Fundamentales en el lugar de trabajo de 1998 y en la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa de junio de 2008.

El derecho de negociación colectiva implica que las partes de mutuo acuerdo pueden determinar el ámbito que debe abarcar. Esto puede ser a nivel de empresas, de rama, territorial, nacional, regional o transnacional. Los países más desarrollados tienen una cobertura amplia de la Negociación Colectiva a nivel sectorial



Existen otras normas de la OIT que tratan sobre la Negociación Colectiva

Tales como recomendaciones de la OIT sobre el tema



Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

Convenio y Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.

El convenio 151 trata sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.



Allí se fomenta la participación mediante negociación u otros mecanismos



y el 154 ¿Qué dice sobre la Negociación Colectiva?

Extiende la negociación colectiva a todas las ramas y cubre la totalidad de la administración pública



El Art. 2 dice que la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra.



Ello permitirá:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Los trabajadores y trabajadoras deberían participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto contribuirá a una distribución más equitativa de los ingresos de la productividad. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo.



El sindicato nos representa para negociar con la empresa

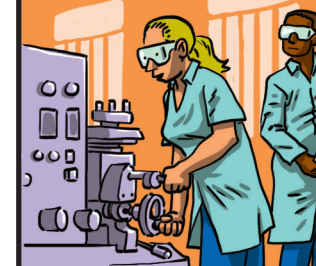
Por eso es importante asistir a la asamblea y tomar acuerdos



Las mujeres debemos hacer sentir nuestras demandas e incluir cláusulas para promover la igualdad de género



Que equilibre el trabajo de hombres y mujeres, de manera tal que se pueda conciliar la vida familiar y laboral.



También deberíamos incluir cláusulas contra el acoso moral y sexual

Así como la reducción de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor



Los jóvenes diremos ¡Presente! en la asamblea

Y demandaremos una mejor capacitación, para tener más oportunidades

¡No a la discriminación!





- Esa medida debe tener por objeto que la negociación colectiva:
- a) Sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad.
 - b) Sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2.
 - c) Sea fomentada el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y de trabajadores;
 - d) No resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
 - e) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.



Allí llamaron a la OIT para impulsar en la región una campaña para promover la negociación colectiva y el pleno respeto de los principios y derechos de la libertad sindical



La CSA buscará elevar la tasa de sindicalización y cobertura de la negociación colectiva a través de la autorreforma sindical



Los convenios de la OIT protegen la clase trabajadora de todo acto que la perjudique por su actividad sindical



Muchos han sido despedidos. Algunos en plena negociación del pliego



Compañero, Ud. sí que está bien enterado de todo





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social".

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:





**EJERCIENDO LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

6

PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Practicando la Libertad Sindical

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

AGRADECIMIENTO

La CSA agradece al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) por la cesión de las publicaciones de la serie “Pasos para formar un sindicato de trabajadores/as” para su adaptación para la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical.

Las informaciones de los textos se refieren, específicamente, a normativas vigentes y a casos estudiados en la América Central y el Caribe hasta el año de 2011.

PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Practicando la Libertad Sindical

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA

CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

Publicación Original

CSU

CONSEJO SINDICAL
DE UNIDAD DE
AMÉRICA CENTRAL
Y EL CARIBE

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PRACTICANDO LA LIBERTAD SINDICAL

Elaboración de contenidos

Maribel Batista

Revisión

Oscar Valverde, Tania Carón y Rodrigo Aguilar

Coordinación y edición

Alely Pinto y Bente Sorensen

Ilustraciones y diseño

Cesar Habert Paciornik

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

11	1er. Paso	Determinar el tipo y alcance de la negociación colectiva.
11	2º Paso	Determinar la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación.
12	3º Paso	Elaboración de la propuesta de negociación colectiva.
15	4º Paso	Realizar la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora.
16	5º Paso	Notificar el proyecto de negociación colectiva al empleador/es y solicitud de iniciar el proceso de negociación.
16	6º Paso	La firma del convenio colectivo.

17 CUESTIONES CLAVES QUE SE DEBEN OBSERVAR ANTES Y DURANTE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Los trabajadores y las trabajadoras se organizan fundamentalmente para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Esta mejoría se logra por diversas vías, una de ellas, la más efectiva, es la negociación colectiva, por eso está reconocida como un derecho inherente a la libertad sindical y encabeza, junto con esta, los principios relativos a los derechos fundamentales. La negociación colectiva es, en suma, un trabajo esencial de las organizaciones sindicales.

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. (Art. 4, Convenio 98 OIT)

Las leyes laborales son de carácter general. Si bien los códigos de trabajo contienen títulos especiales sobre ciertos tipos de trabajos, por ejemplo el trabajo de los domésticos, el trabajo del campo, de ventas, del transporte, éstas al igual que otras disposiciones, constituyen un piso mínimo de derechos.

La negociación colectiva permite entonces, establecer condiciones específicas de acuerdo al tipo de trabajo que se realiza y ampliar la base de derechos establecida en las leyes laborales. Un aspecto de suma importancia es que, la negociación colectiva es el producto de la acción de los trabajadores y las trabajadoras actuando como un colectivo, cuya propuesta se concilia con los planteamientos y propuesta del empleador. Por ello, la negociación colectiva es uno de los ejemplos más concre-

tos y efectivos de diálogo social, es un proceso que incluye la propuesta, la discusión y el seguimiento del convenio o contrato colectivo.

“...la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.” (Art.2 Convenio 154 de la OIT)

La negociación colectiva es un proceso permanente, se inicia con la elaboración de una propuesta por parte del sindicato, la cual presenta al o los empleador/es, seguida de un proceso de negociación y la firma del convenio. El papel del sindicato no concluye con la firma del documento, sino que, después, éste debe vigilar su aplicación para identificar las cláusulas o artículos que tengan o enfrenten dificultad para su cumplimiento, que requieran de una reformulación o ser acompañadas de otras medidas para garantizar su aplicación y poder corregir los problemas en la próxima negociación del convenio.

Llegar al convenio colectivo es la primera parte del proceso permanente de la negociación colectiva y, al igual que para organizar un sindicato, es necesario cumplir con requisitos establecidos en las leyes que regulan el ejercicio de este derecho.

El sindicato puede guiarse con los métodos, prácticas y costumbres que han usado tradicionalmente las organizaciones sindicales en su país. También, si es necesario, se puedan usar métodos y procedimientos acordes a la realidad actual, como la articulación con los sindicatos y organizaciones de otros países si se trata de empresas multinacionales y la incorporación de temas diferentes para adecuarse a las necesidades actuales de los trabajadores y trabajadoras que mediante el convenio colectivo se pretende proteger y/o beneficiar, como se expone en los nuevos temas que debe abordar la negociación colectiva.

PASOS PARA LLEGAR AL CONVENIO O CONTRATO COLECTIVO

1er. PASO

DETERMINAR EL TIPO Y ALCANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El tipo de sindicato es lo que generalmente guía el tipo de convenio colectivo que se negocia o firma. Un sindicato de empresa por lo general negocia el convenio o contrato de la empresa donde laboran sus afiliados/as. Un sindicato de rama de actividad, negocia el convenio colectivo aplicable a los trabajadores y trabajadoras de la rama, igualmente un sindicato profesional o de oficio. Estos últimos pueden negociar con más de un empleador. Hay casos en los que un sindicato profesional o de rama de actividad negocia el convenio con la empresa en donde laboran una gran cantidad de sus afiliados/as.

También es posible la negociación colectiva entre varios sindicatos y un empleador o varios empleadores.

En los países de Centroamérica y la República Dominicana, la negociación colectiva se realiza fundamentalmente por empresa, esto debido a una tradición originada en la necesidad de ejercer este derecho en un entorno legislativo y práctico poco favorecedor para el desarrollo de la negociación colectiva. Sin embargo también existe negociación colectiva en el sector público.

2º PASO

DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL SINDICATO PARA PRESENTARSE A LA NEGOCIACIÓN.

Como el convenio, o convención colectiva es un contrato que se firma entre el o los sindicatos y la o las empresas determinadas, el sindicato que va a iniciar el proceso de negociación colectiva debe tener su personería jurídica la cual se obtiene por el hecho del registro ante el Ministerio o Secretaría de Trabajo. La constancia de tener la personería jurídica se puede probar por el documento, oficio o resolución que a tales fines conceda el Ministerio de Trabajo o por la certificación sobre el depósito de los Estatutos del Sindicato.

Además del registro, en algunos países, como el caso de El Salvador y la República Dominicana, se requiere que el sindicato tenga una afiliación mínima de trabajadores y trabajadoras de la empresa, 51% para El Salvador, 50% más 1 para la República Dominicana. En el caso de Honduras se requiere que los estatutos del sindicato de manera expresa establezcan esta facultad del sindicato. Para la determinación de la facultad para negociar colectivamente de acuerdo a la cantidad de afiliados/as, el sindicato puede presentar su libro de afiliaciones, sustentado en las hojas o fichas que firman los trabajadores y las trabajadoras.

3º PASO

ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Este constituye uno de los pasos más relevantes del proceso para llegar a la negociación colectiva. Se le llama propuesta, proyecto o pliego de peticiones. Lo ideal es hacer un levantamiento de las necesidades más sentidas de los trabajadores y trabajadoras para que la propuesta responda a una realidad actual. Esta información se puede obtener mediante un sondeo o encuesta que se aplica en el lugar o lugares de trabajo, y permite identificar intereses y expectativa de los afiliados y afiliadas y los aspectos que requieren ser tratados con prioridad.

La respuesta de los trabajadores y las trabajadoras es el primer insumo con que cuenta el sindicato para elaborar la propuesta de convenio. Es importante tomar también como referencia otro convenio existente en el país, preferiblemente de una empresa o actividad similar que pueda servirle de guía. Este modelo de convenio puede ser obtenido en una de las confederaciones o centrales sindicales existentes, también pueden requerirlo de una federación o sindicato de la comunidad donde se encuentre la empresa o el sindicato.

QUÉ CONTIENE LA PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO.

Las partes en el convenio Como todo contrato, el convenio o convención colectiva debe identificar a las partes firmantes, la descripción del sindicato, nombre, número de registro, domicilio, representantes, sus cargos y números del documento de identidad, así también la empresas o empresas que pretenden abarcar el convenio. Este último dato puede hacerse solo mediante la mención de la empresa, pues muchas veces los/as trabajadores/as e incluso el sindicato no conocen los datos legales de la empresa, como son el nombre real y su representante para esos fines.

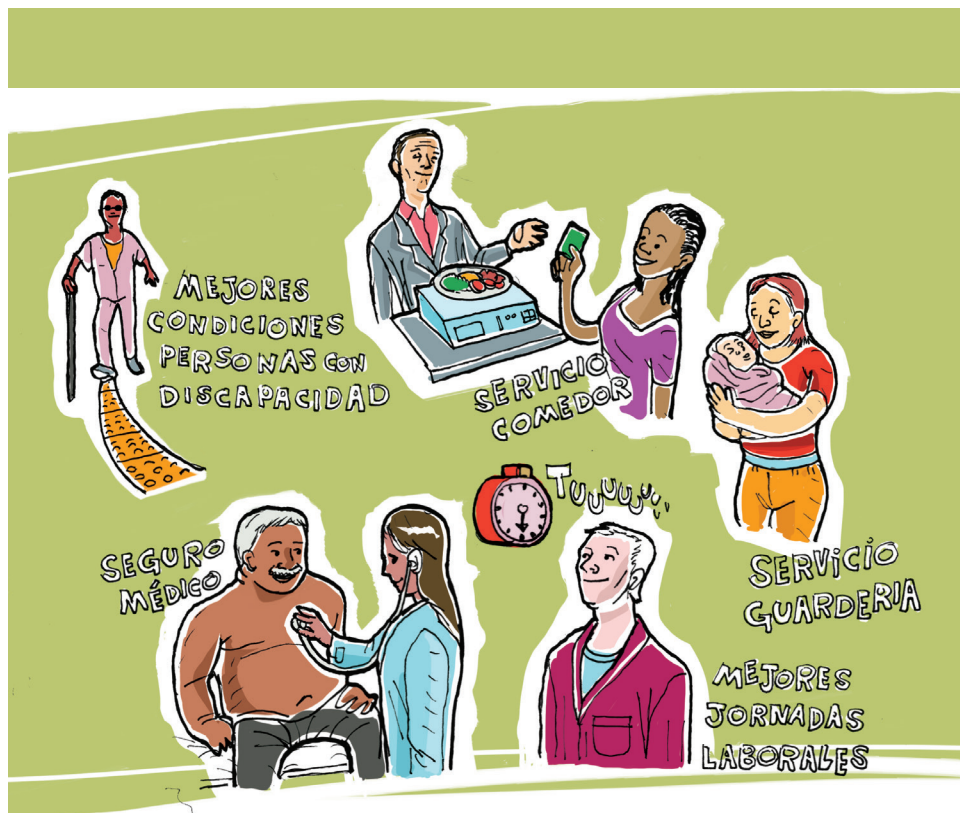
El Preámbulo El convenio colectivo tiene una introducción, donde se explica lo que se espera alcanzar con el mismo, son los principios que sustentan sus demás cláusulas, muchas veces aparecen como considerandos.

El convenio o contrato colectivo puede regular todos los aspectos de la relación laboral, por lo general, su contenido se organiza con base en los tipos de cláusulas siguientes:

- De reconocimiento recíproco de las partes y la facultad o poder del sindicato para negociar en nombre de los trabajadores y trabajadoras.
- De carácter económicas (salarios, bonificaciones, pago de horas extras).
- De condiciones de trabajo (jornadas, horarios, salud y seguridad en el trabajo).
- Transporte para los/as trabajadores/as, comedor industrial o cafetería con alimentos a precios asequibles, de calidad e higiénicos.
- Respaldo frente a contingencias (muerte o enfermedad del/de la trabajador/a o de la familia de este/a, matrimonio, nacimiento de hijo/a, entre otros).
- Protección a la maternidad (no discriminación, condiciones adecuadas, periodo de lactancia, existencia de lactario, permisos para chequeos médicos, donación de artículos para recién nacido/a dos por nacimiento).
- Actividades de recreación y conmemoración de fechas (giras, fiestas de navidad, día del trabajador, actividades deportivas, y otros).
- Sobre las relaciones laborales (respeto entre las partes, formas de resolver los conflictos o diferencias, interpretación del convenio).

Vigencia del Convenio Periodo de la aplicación, este puede ser no menos de un año, ni mayor de 3. Algunos sindicatos deciden la duración de acuerdo con las conquistas obtenidas, por lo general son de 2 años de duración. Por lo menos 2 meses antes de finalizar el convenio, el sindicato debe denunciar por escrito su finalización ante la empresa para poder negociar un nuevo convenio o contrato colectivo.

Por lo general la ley no limita los aspectos y temas que pueden ser tratados en el convenio colectivo. Puede ser objeto de negociación todo lo que contribuya a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los beneficiarios y las beneficiarias del



convenio. En ningún caso se pueden incluir cláusulas que reduzcan los derechos consignados en la ley o en los convenios internacionales que ha ratificado el país. En algunos países, como la República Dominicana, tampoco se pueden incorporar cláusulas que limiten el poder de contratación del empleador.

El contenido de la negociación muchas veces depende de la creatividad y capacidad de los responsables de elaborar el proyecto o pliego para traducir en una cláusula, los planteamientos que hayan hecho o realicen los trabajadores y trabajadoras o los aspectos que requieran ser concertados.

En los actuales momentos, es fundamental incluir en la propuesta temas relacionados con la no discriminación y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras es fundamental su incorporación a la propuesta.

Así también es importante incluir compromisos contra el trabajo infantil, incluso

en la cadena de distribución y de servicios de la empresa, actividades para la prevención del VIH y para evitar la discriminación por SIDA o cualquiera otra enfermedad o limitación, la salud y la seguridad en el trabajo, la protección del medio ambiente, las medidas para reducir los efectos de cierre de la empresa o de sus dependencias o para hacer frente a las crisis que se puedan presentar, así como la formación profesional y la reconversión laboral. Estos son temas sumamente importantes en la actualidad.

4º PASO

REALIZAR LA ASAMBLEA PARA LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE CONVENIO Y LA SELECCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Elaborado el anteproyecto de convenio, el sindicato convoca, en la forma prevista en sus estatutos, a la asamblea general de sus afiliados/as para que conozca y apruebe el proyecto o propuesta de negociación colectiva. Por lo general en esta asamblea se elige la comisión que en representación del sindicato asistirá a la negociación y firmará el convenio una vez concluida la discusión de éste.

Negociar significa entrar en un proceso donde las partes (sindicato y empresa) deben estar preparadas para conciliar sus intereses. Por ello, al momento de elegir la comisión negociadora hay que tomar en cuenta las facultades que les conceden los estatutos (como presidente o secretario/a general que representa legalmente al sindicato o secretario/a de quejas y conflictos o acción reivindicativa a quien los estatutos le facultan para promover las reivindicaciones), así como también otras cualidades como: Conocimiento de los temas, facilidad de expresión, capacidad de negociación, honradez y liderazgo. Es siempre importante elegir la comisión negociadora y tomar en cuenta el nivel de representatividad de sus integrantes respecto de las áreas o departamentos de la empresa o diversas actividades si se trata de un convenio por rama o profesional o de oficio, así como también la equidad de género.

De esta asamblea, debe levantarse acta donde se hagan constar las resoluciones o decisiones adoptadas y se le anexa el proyecto de convenio aprobado. El acta se deposita en el Ministerio o Secretaría de Trabajo, junto con el listado de los participantes con sus generales (nombres, apellidos, número de documento de identidad, y otros datos que a juicio del sindicato sea importante incluir).

5º PASO

NOTIFICAR EL PROYECTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL/A LOS EMPLEADOR/ES Y SOLICITUD DE INICIAR EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN.

El proyecto de convenio o contrato colectivo se le comunica formalmente a la empresa, así como también quienes integran la comisión negociadora y se le participa el interés del sindicato de iniciar el proceso de negociación colectiva. Si la empresa no responde dentro de un plazo prudente o responde negándose a la negociación, el sindicato solicita la intervención del Ministerio o Secretaría de Trabajo.

Si la intervención de las autoridades de trabajo no logra resolver la diferencia entre las partes, ya se trate de la negativa de negociar colectivamente o en torno a una cláusula o disposición determinada del proyecto de negociación, se produce un conflicto colectivo, en algunos países también se le llama conflicto económico cuya existencia es el primer requisito para un sindicato convocar la huelga y por esta vía, presionar al empleador o empleadores para negociar o para ceder en la cláusula del interés de sus afiliados y afiliadas.

6º PASO

LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Antes de la firma del convenio es necesario hacer una revisión exhaustiva de los puntos acordados y de la redacción propuesta. Muchos conflictos pueden evitarse cuando los acuerdos se redactan de la manera más clara, simple y precisa posible para no dar lugar a confusiones e interpretaciones diversas. El convenio o contrato colectivo, debe hacerse por escrito y se firman 3 originales, uno para el sindicato, uno para la empresa y uno que se deposita en el Ministerio o Secretaría de Trabajo, lo que le da fecha cierta y lo convierte en un documento público.



CUESTIONES CLAVES QUE SE DEBEN OBSERVAR ANTES Y DURANTE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

a) La negociación colectiva, es una negociación.

Tanto los directivos como afiliados/as del sindicato deben estar conscientes de que en un proceso de negociación ni siempre se obtiene todo lo que se pide o en el monto solicitado y que hay peticiones que se ceden para obtener otras conquistas de acuerdo con el nivel de prioridad de la organización y sus integrantes, de esta manera se evita formarse una falsa expectativa de lo que se puede lograr.

b) Información es poder.

La comisión negociadora debe estar debidamente informada sobre la situación económica de la empresa, del sector económico en el que esta hace sus negocios, tanto a nivel local como internacional y de la situación económica del país y por supuesto sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras y sus necesidades. Si existe la posibilidad, la Comisión Negociadora debe tener ejemplos de casos concretos cuando se argumente sobre por qué es importante incluir en el convenio ciertos temas. Es importante también tener información acerca de

los salarios en empresas similares, en el sector, en la comunidad donde está la empresa o residen los trabajadores y trabajadoras y del país, así como del costo de los bienes y servicios básicos para la subsistencia digna de los/as trabajadores/as y sus familiares.

c) La comunicación con las bases.

La fuerza del sindicato está en sus afiliados y afiliadas, puede haber momentos de tensión en los que este requiera demostrar su poder. Una base afiliada desinformada no se solidariza, ni defiende adecuadamente el proceso de su organización, por ello, la directiva del sindicato y la comisión negociadora deben mantener un canal permanente de comunicación con los afiliados y afiliadas, mediante asambleas o elaboración de escritos donde se informe cómo va el proceso, los beneficios obtenidos, la posición del empleador, los problemas y dificultades y las medidas que se deben adoptar.

d) El respaldo de las organizaciones sindicales y de otras organizaciones sociales.

Lograr el convenio o contrato colectivo debe ser un procedimiento sencillo y sin contratiempos, pero, en el caso de que se presenten dificultades, será mucho más fácil para el sindicato resolver la situación si cuentan con la orientación, la asesoría y apoyo de una organización sindical reconocida y consolidada con experiencia y conocimientos sobre la negociación colectiva. Por ello, es importante que el sindicato solicite a la federación y/o confederación a la que este afiliado (o a la que estime conveniente si aun no se ha afiliado) para que los acompañe y les asesore en este proceso.





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:



**EJERCENDO LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

7

GÉNERO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SEGURIDAD SOCIAL

**Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical**





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Producción
CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

GÉNERO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SEGURIDAD SOCIAL

Equipo de Redacción

Guillermo Zuccotti, Ruth Diaz Medrano y Martha Ayala

Revisión

Ma. Alexandra Arguedas

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org

GÉNERO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SEGURIDAD SOCIAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





ÍNDICE

08 Guía “Igualdad de Género en la Negociación Colectiva con impacto en seguridad social” - PRESENTACIÓN

11 1 - Situación de Partida.

13 2 - Evolución histórica de la promoción de la igualdad de género.

14 3 - ¿Son los sistemas de seguridad social indiferentes a la cuestión de género?

16 4 - Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso y permanencia de la vida laboral.

19 5 - Déficit actual de los sistemas de seguridad social en materia de igualdad de género. ¿Por qué tenemos que intervenir?

21 6 - ¿Cuáles son los instrumentos idóneos que permiten resolver la desigualdad?

23 7 - La Negociación Colectiva como marco reparador.

26 8 - Los nuevos contenidos de la Negociación Colectiva con impacto en la seguridad social.

29 9 - Ejemplos de cláusulas convencionales con impacto en la seguridad social.

34 10 - Convenios y recomendaciones de la OIT relacionados.

GUÍA “Igualdad de Género en la Negociación Colectiva con impacto en seguridad social”

PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

A pesar de que en los últimos años se ha producido un incremento de la actividad laboral de las mujeres, persisten marcadas desigualdades que hacen que sus condiciones de trabajo sean diferentes a las de los hombres. Siguen existiendo brechas en lo que se refiere a la calidad de empleo y salario. Además, las mujeres siguen ocupándose de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y la atención a las personas dependientes, lo que constituye cuando menos una doble jornada de trabajo.

El II Congreso de la CSA reafirmó que la igualdad, la equidad de género y la efectiva participación son objetivos centrales de su política organizativa. Además, se asegura que se han creado y/o fortalecido estructuras para la promoción de la igualdad (secretarías de género, áreas de la mujer) en las centrales y confederaciones nacionales, con el fin de alcanzar la proporcionalidad a la afiliación del ámbito de que se trate de forma obligatoria con el ánimo de reparar los déficit de participación relativa de las mujeres respecto de los hombres.

Esta es una condición de primer orden: el aumento de la afiliación de mujeres a las organizaciones sindicales y su consecuente y progresivo avance en la participación en sus estructuras, posibilita una mayor representación de este colectivo de trabajadoras, representación que resulta imprescindible a la hora de reparar parte de las asimetrías que se presentan en los ámbitos laborales.

Al igual que ocurre con los sistemas de seguridad social, frecuentemente los marcos normativos distan mucho de atender las nuevas realidades que se derivan del aumento de la tasa de actividad femenina en el total de la fuerza laboral.

En los últimos años las organizaciones sindicales en América Latina y el Caribe han enfrentado nuevos y complejos desafíos relacionados con los cambios que experimenta la organización del trabajo y la producción: aumento de la rotación laboral, intensidad del trabajo, disminución de la cobertura de la seguridad social, descontrol sobre el tiempo destinado al trabajo, descenso de la fuerza laboral protegida legalmente, aumento de los trabajos a plazo fijo, incremento del autoempleo, el subempleo, la subcontratación y de los empleos en zonas grises. A ello, se suma las profundas transformaciones sociodemográficas registradas en la organización interna de las familias que ha generado un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados. Si bien estos cambios producidos afectan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, son las mujeres quienes enfrentan dificultades adicionales, relativas a su condición de género.

A modo de referencia y confirmación de lo dicho, el Estudio General 2011 de la OIT -La seguridad social y la primacía del Derecho- al analizar el Convenio 102 de seguridad social – norma mínima- del año 1952, deja entrever las desatenciones específicas a las cuestiones de género cuando, en sus conclusiones propone *“que la terminología anticuada del Convenio núm. 102, en que no se tiene en cuenta la dimensión de género, se adapte para reflejar las realidades sociales actuales, aunque esa adaptación no debería dar lugar a ninguna reducción de los niveles de las prestaciones garantizadas por el Convenio núm. 102”...*

Estas lagunas normativas motivan el desarrollo de estrategias sindicales con el fin de cubrir estos espacios en los ámbitos que son de actuación o participación directa y natural de los sindicatos.

La OIT reconoce la seguridad social como un derecho humano y uno de sus objetivos principales es velar por que no exista discriminación basada en cuestiones de género. Ocuparse, entonces, del buen diseño de los sistemas de seguridad social, operando en sus distintos componentes, es fundamental para fomentar la participación de la fuerza de trabajo femenina, dando cobertura específicamente a las necesidades derivadas de las diferencias que caracterizan las relaciones laborales de las mujeres.

El marco normativo, incluyendo especialmente los sistemas de seguridad social, responde a un modelo *“de trabajador”*, que no tiene en cuenta la visión de género y, por tanto, no promueve ni facilita la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

La promoción de cambios legislativos que contemplen estas nuevas realidades

muchas veces encuentra obstáculos originados en la disparidad de fuerzas entre los trabajadores organizados y sociedades signadas en mantener el statu quo. En tanto se trabaja sindicalmente para que estos obstáculos sean superados, debemos hacer uso de las herramientas a nuestro alcance para conseguir espacios y condiciones de trabajo de igualdad y justicia social para hombres y mujeres.

Es entonces la negociación colectiva, bajo un entorno de libertad sindical, el espacio donde desplegar acciones sindicales que permitan introducir la progresividad legal necesaria para responder a las necesidades del tiempo actual.

En este sentido la resolución n° 13 del II Congreso de la CSA, en su plan de acción, instruye a sus afiliadas en uno de sus puntos a *“fortalecer el proceso de autorreforma sindical, centrado en la organización - participación de las trabajadoras en las organizaciones y en la defensa de sus derechos, promoviendo la sensibilización de las mujeres sobre los beneficios de la afiliación, la representación sindical en el lugar de trabajo y los convenios colectivos, como herramientas importantes para cerrar la brecha de género”...*

En suma, género, negociación colectiva y seguridad social resultan los ejes vertebradores sobre los cuales resolver aspectos de desigualdad, discriminación, diferencia de trato y, en muchos casos, la inaccesibilidad a los derechos de la protección social. Estas son las razones fundamentales que movilizan a la Central de los trabajadores de las Américas para desarrollar esta guía cuyo objetivo principal es generar los insumos que promuevan la acción sindical reivindicativa a través del ejercicio de la negociación colectiva.

Esta Guía pretende ofrecer herramientas para integrar en la Negociación Colectiva cláusulas que atiendan las cuestiones de género, facilitando de este modo el acceso a la cobertura en seguridad social para las mujeres en iguales condiciones que las de los hombres.

1 SITUACIÓN DE PARTIDA

La situación laboral de las mujeres se encuentra determinada por los siguientes condicionantes:

- La segregación laboral vertical, que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de jerarquía en la empresa, de mayor responsabilidad y mejor retribuidos, o lo que es lo mismo sus posibilidades de promoción.

- La segregación laboral horizontal, que hace que las mujeres se concentren en los sectores tradicionalmente considerados feminizados, como son los servicios y el comercio.
- Las dificultades de promoción laboral, interrelacionadas con la segregación laboral vertical que impiden a las mujeres el progreso en los escalafones que le permiten obtener mejoras en sus salarios y responsabilidades.
- La brecha salarial de género provoca el incumplimiento de un precepto básico del derecho laboral: *“A igual trabajo, igual remuneración”*. Esta brecha salarial entre hombres y mujeres deriva en un elemento de desprotección en el presente con consecuencias al futuro, ya que es el salario y su nivel, una vía imprescindible de financiación y acceso a las prestaciones de la seguridad social.
- El trabajo precarizado en su forma de contratación (subempleo, eventuales, temporeras, a tiempo parcial, a domicilio y en subcontratación) y el trabajo en la economía informal, en cuya mano de obra hay una presencia muy importante de mujeres, son los que carecen de derechos laborales y Protección Social.
- Las responsabilidades familiares, tales como la atención del hogar (niños y adultos mayores dependientes), recaen fundamentalmente en las mujeres. Esto responde no solamente a las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo sino a la falta de cultura de compartir estas tareas en el núcleo familiar.

Tal como hemos señalado anteriormente, existen asimetrías tanto en lo laboral como en la protección social derivadas de la falta de iguales oportunidades para hombres y mujeres en el acceso ni en la calidad al mismo; así como en la permanencia y continuidad.

La perspectiva de género es un eje transversal del Trabajo Decente, ya que sin igualdad entre mujeres y hombres no podemos afirmar que el trabajo remunerado reúne los requisitos necesarios para ser calificado como decente.

En tanto la seguridad social se relaciona directamente con el trabajo decente y éste a su vez con cómo en cada sociedad se atienden las demandas de trabajo no remunerado en general y de cuidados en particular, es fundamental que la expansión de la seguridad social incorpore una perspectiva de género. Dicha incorporación se plantea a la vez como proceso y como estrategia en tres etapas. Primero, se

requiere acordar que dichos pisos deben contemplar la igualdad de género, es decir, el que hombres y mujeres accedan a los recursos –económicos, sociales, culturales y temporales– de forma equitativa, lo cual requiere compromisos y acuerdos entre los diferentes actores sociales y políticos intervinientes.

Segundo, y como instrumento para lograr que los pisos de protección social promuevan la igualdad de género, se requiere contar con un diagnóstico que tenga en cuenta las relaciones de género, identificando dónde están mujeres y hombres, cómo están unas y otros, y los motivos y las prácticas sociales que determinan roles diferentes en los distintos ámbitos de la vida. Se trata en definitiva de contar con un mapeo de las brechas de género que se deben superar. En términos empíricos se expresan en indicadores relacionales de la posición relativa de la población de un sexo sobre el otro en ámbitos diversos como el salarial, el uso del tiempo o la participación en el aseguramiento.

Tercero, a partir del diagnóstico de brechas es posible planificar, implementar y evaluar políticas con enfoque de género mediante las cuales atender las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y corregir dichas brechas.

2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El 10 de diciembre de 1948, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, llamados inicialmente Derechos del Hombre, que en su artículo 2 dice que:

“Cada individuo es titular de todos los derechos y libertades sin distinción de ningún tipo, ya sea de raza, color, sexo...”

y en su artículo 23 dice que:

1 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2 Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3 Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4 *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

5 *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*

A partir de la I Conferencia sobre las Mujeres celebrada en 1975 en México, la Asamblea General de la ONU aprobó el 18 de diciembre de 1979 la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Las conferencias se sucedieron (la II en 1980 en Copenhague, la III en Nairobi en 1985), valorándose en todas ellas la necesidad de elaborar nuevas estrategias para el logro de la igualdad y la incorporación de las mujeres al desarrollo.

En Beijing (1995) se aprobó la Plataforma de Acción, cuyo objetivo fundamental es el logro del empoderamiento de las mujeres, poner de manifiesto su capacidad de toma de decisiones en todos los ámbitos sociales y se insistía en algo incuestionable como es el hecho de que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

3 ¿SON LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INDIFERENTES A LA CUESTIÓN DE GÉNERO?

Desde sus inicios los sistemas de seguridad surgieron como respuesta a la necesidad de proporcionar asistencia a las personas, producto de las contingencias sociales, definidas como eventos futuros e inciertos, que suelen comprometer la capacidad de las personas para su desarrollo humano y que provocan cargas económicas suplementarias.

En consecuencia, podemos definir a la seguridad social como un sistema parcial dentro de otro más amplio que es el sistema social. Cuando ese gran sistema de la sociedad enfrenta problemas y desafíos estos sistemas parciales sirven a los efectos reparadores.

Es por ello que los sistemas de seguridad social se han ido adaptando a la evolución social. No podemos hablar de un sistema rígido; los cambios en las sociedades y, en particular, en el mundo del trabajo obligan a redefinir el concepto de contingencias y de los objetivos en materia de cobertura.

En esta línea es que hay que introducir la cuestión de género. Desde los tiempos en los que aparecen los primeros seguros sociales y hasta el periodo recono-

cido como de segunda generación de normas de la seguridad social (1944 -1952), en donde surge el convenio 102 de norma mínima, entre otros avances normativos en la materia, los sistemas de seguridad social respondían a un mercado de trabajo con las siguientes características:

- los hombres eran los proveedores de ingresos y, por tanto, sostenedores de la familia,
- la participación de las mujeres se consideraba secundaria,
- la actividad económica y laboral femenina era considerada como complementaria a la del hombre, circunstancial o eventual.

Así es como, salvo para el caso de prestaciones específicas, los sistemas de seguridad social han tomado el modelo prestacional de una sociedad centrada en el trabajo asalariado masculino y su arquitectura ha descansado bajo supuestos de no neutralidad en cuanto al género.

Con el aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral, la feminización de los empleos, el aumento de las mujeres jefas o único sostén de hogar, todas estas características en forma sostenida, se evidencia que los sistemas de seguridad social, tal como fueron concebidos, presentan un doble estándar implícito en su diseño:

- Los derechos de acceso a sus acreedores tienen diferentes alcances, se tratan estos de hombres o mujeres.
- Los avances que la sociedad fue generando en materia de derechos sociales y laborales son solo una cara de la reparación igualadora a la que se debe alcanzar. Los sistemas de seguridad social deben responder a las consecuencias de la desigualdad de origen, protegiendo a las mujeres de manera que al momento de ocurrir las contingencias sociales no existan penalizaciones extras por el hecho de ser mujeres.

La CSA promueve sistemas integrales de seguridad social, cuya centralidad es el trabajo y su estructura está basada en la existencia de derechos que obliguen al Estado a proveerlos y hagan a la persona acreedora de los mismos. Esta es la postura coherente que el movimiento sindical de las Américas viene sosteniendo desde su congreso fundador, consagrada en la Plataforma Continental sindical en Seguridad Social –PLACOSS- y, muy recientemente en las discusiones que dieran lugar a la adopción de la recomendación 202 de OIT sobre los Pisos Nacionales de Protección

Social. Estos postulados obligan a tener en cuenta las dificultades de acceso a estos derechos de la seguridad social por parte de las mujeres como colectivo a proteger.

4 DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO Y PERMANENCIA DE LA VIDA LABORAL.

Una de las tesis del II Congreso Ordinario de la CSA (Foz de Iguazú, abril de 2012), cuyo tema central fue *“Desarrollo sustentable, democracia y trabajo decente: construyendo una nueva sociedad”*, sostiene que las políticas económicas neoliberales han acentuado la exclusión, la explotación y la discriminación de las mujeres. Pese a que las mujeres han logrado avances importantes en su condición social con respecto a las generaciones anteriores, la igualdad y la no discriminación continúan siendo un desafío. El congreso reconoce que las mujeres están accediendo efectivamente a más empleos, pero de una calidad cuestionable, y por otra parte son mayoría entre la población en situación de pobreza y están sobre representadas en trabajos no regulados por la normativa laboral. Además, existen grandes brechas en materia de ingresos, informalidad, repartición de las tareas no remuneradas para el cuidado de la familia y la protección social.

La duración y determinación de los tiempos del contrato de trabajo.

Una importante proporción de empleos que ocupan las mujeres son de duración determinada, temporales, a tiempo parcial o estacionales. Estas características tienen efectos sobre la estabilidad de las historias laborales ya que estos tipos de contratos son más expuestos a ser discontinuados que aquellos a tiempo indeterminados, interrumpiendo con ello los periodos de cotización que posibilitan el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social de largo plazo.

La masculinización de puestos

La división sexual del trabajo, que tradicionalmente ha encomendado a las mujeres el cuidado de las personas y las tareas para las que es necesaria menor fuerza física, se ha reflejado en mundo laboral, de manera que las ocupaciones femeninas suelen estar sesgadas por estos estereotipos y no se dan igualdad de oportunidades de acceso a otros sectores o puestos de trabajo históricamente ocupados por hombres.

Además de la clara discriminación producida, esto impacta negativamente sobre la tasa de actividad femenina y, en consecuencia en las oportunidades de empleo que tienen las mujeres en el mercado de trabajo.

La falta de cupos

Justamente en oficios, profesiones y puestos de trabajo tradicionalmente altamente masculinizados, algunas legislaciones específicas prevén el establecimiento de cupos femeninos, a modo de romper con estereotipos sexistas y facilitar así el acceso y permanencia de mujeres en estos sectores o actividades.

Los periodos de maternidad

La maternidad configura un elemento más de discriminación laboral que la aleja forzosamente del trabajo, al menos por un periodo determinado a las mujeres. Además cuando la mujer se queda embarazada suele ser objeto de prejuicios laborales, que hacen que tema perder el trabajo. Tenemos aquí una clara necesidad de intervención ya que de la maternidad se beneficia la sociedad toda y como tal debe corregir esta penalización de hecho que sufre al tener que alejarse temporal e involuntariamente de su trabajo, teniendo consecuencias sobre la protección social.

El déficit de cobertura sobre la protección a la maternidad es muy elevado, incluso en el marco restrictivo de la aplicación de los Convenios Núm. 103 y 183 de protección de la maternidad, tanto en las categorías de trabajadoras protegidas como en la brecha entre la cobertura legal y la cobertura real. Si las mujeres con trabajo remunerado formal están desprotegidas, más lo están las que realizan trabajo informal.

El primer derecho que deben tener las mujeres embarazadas es a acceder o a mantener su empleo. Se ha constatado que el solicitar pruebas de embarazo a las mujeres tanto antes de contratarlas como durante la contratación es una práctica extendida en toda la región de las Américas.

El Convenio 183 considera que la protección del embarazo es una responsabilidad de la sociedad y gobierno y recoge 5 medidas de protección social como son: la licencia de maternidad, la protección del empleo, las prestaciones pecuniarias y médicas, la protección a la salud de la embarazada y del bebé respecto a riesgos derivados del ejercicio de la actividad laboral (Seguridad y salud en el trabajo).

Doble jornada de trabajo

Otro elemento que oficia como barrera de entrada y permanencia al trabajo por parte de las mujeres es que, respondiendo muchas veces a reglas culturales y otras

como única alternativa- al ser jefa de familia, tienen bajo su responsabilidad el cuidado del hogar y familia. Esto implica la existencia de una doble jornada de trabajo, una de ellas no remunerada e invisibilizada en el hogar , y otra en su ámbito laboral, constituyendo en consecuencia un elemento más de diferenciación entre hombres y mujeres.

Brecha salarial

Se denomina así a la desigual remuneración de hombres y mujeres que viene existiendo desde la incorporación de la mujer al mercado laboral, derivada de las características estructurales del mercado de trabajo.

Una de las razones de la existencia de esta brecha es que las mujeres vienen realizando tareas menos valorizadas dentro de sus puestos de trabajo que las que configuran los puestos que ocupan los hombres.

La discriminación salarial

Es la desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres por trabajos iguales de igual valor, simplemente por el hecho de que el trabajo es realizado por una mujer.

Puede ser directa: que se da cuando ocupando el mismo puesto hombres y mujeres cobra más el varón.

La discriminación salarial indirecta aparece cuando aun siendo puestos de trabajo diferentes, las exigencias fueran similares y por ello se estuvieran desvalorando las capacidades, responsabilidades en las que están presentes las mujeres.

Esta discriminación, deriva en un elemento de desprotección en el presente con consecuencias al futuro, ya que es el salario y su nivel, una vía imprescindible de financiación y acceso a las prestaciones de la seguridad social.

La Formación Profesional

Mucho se habla de los efectos que la formación profesional tiene en general sobre el progreso de los/as trabajadores/as en su vida laboral: posibilidad de ascensos, mejoras salariales, acumulación de puntos remunerativos, etc. Por lo visto anteriormente, es fácil advertir que, al introducir la transversalidad de género, vemos como estas posibles mejoras se encuentran condicionadas por los problemas de segregación.

Uno de los escollos a vencer es el acceso a la formación de las mujeres: si los cursos de formación se efectúan fuera de la jornada laboral y en horarios incompatibles con las responsabilidades familiares y del hogar, existe una barrera implícita al acceso de las mujeres a la formación como vía de promoción laboral.

5 DÉFICIT ACTUAL DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO. ¿POR QUÉ TENEMOS QUE INTERVENIR?

Como hemos visto, las posibilidades de acceso al trabajo, la discriminación de género y las desigualdades en el mercado de trabajo, en general, afectan sustancialmente a la situación de las mujeres respecto a los esquemas de protección social vigentes. En algunas prestaciones estas diferencias son aún más marcadas.

- **Las prestaciones de asistencia sanitaria** son muy diferentes para las mujeres que para los hombres, y dependiendo del intervalo de edad de la que se trate, asociado fundamentalmente al ciclo reproductivo, como también para la atención de las mujeres adultas mayores.

Un indicador de la desprotección femenina en materia sanitaria lo configura el hecho de que existen sistemas sanitarios privados en nuestro continente que reconocen como derecho el mismo número de atenciones para mujeres y para hombres, dentro de un mismo intervalo etario, toda vez que las mujeres requieren de una atención y seguimiento de especiales características- por ejemplo, durante la vida reproductiva.

- **Los programas de protección familiar** - asignaciones familiares - , como derecho de los niños y de las niñas a ingresos mínimos; tienen mejores resultados cuando la administración y el derecho lo ostentan directamente las mujeres (En términos relativos, el porcentaje del ingreso de las madres que se destina a la protección social de la familia es mayor que en el caso de los hombres).

- **La maternidad:** pese al reconocimiento social de la maternidad, ésta sigue siendo una de las causas de discriminación laboral más sobresalientes con la que nos encontramos. Persisten prejuicios laborales que hacen que muchas mujeres teman perder el trabajo ante la mera comunicación del embarazo. Este es un caso de clara vinculación del modelo prestacional con la estructura existente en el mercado de trabajo. Este ámbito de protección debe contar, por lo tanto, con una multiplicidad de factores a tener en cuenta: protección a la salud de la mujer embarazada o lactante en el trabajo, el derecho a licencias de ma-

ternidad, prestaciones económicas sustitutorias del salario dejado de percibir durante la licencia, asistencia sanitaria (antes, durante y después del parto y que no deben ser asimiladas a la asistencia sanitaria común por enfermedad), y protección del empleo y no discriminación. Un aporte concreto con mirar a buscar reivindicaciones sobre estos factores expuestos es la descripción presentada en el Convenio 183 de OIT que otorga elementos concretos en materia de derechos laborales contra la discriminación de género.

- **Los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**, en cuanto al denominado “silencio estadístico” de los daños derivados del trabajo que padecen las mujeres, en especial los relativos a la exposición de riesgos psicosociales y a alteraciones musculo esqueléticas derivadas de posturas forzadas y trabajos repetitivos, así como la resistencia a reconocer la pérdida de salud de las mujeres trabajadoras como resultado de su actividad laboral.

La invisibilidad de los daños a la salud que sufren las trabajadoras, genera a su vez una subestimación de los riesgos para la mujer en el trabajo: esta es la razón fundamental por la cual no existen políticas preventivas específicas ni una gestión preventiva concreta en los centros de trabajo para abordar este tipo de riesgos.

Son muchas más las mujeres que los hombres las que en las encuestas declaran estar sometidas a mayores ritmos de trabajo, trabajar en cadena, tener trabajos repetitivos, no poder elegir los momentos de descanso, o incluso no poder hablar. El estrés es mencionado como el primer problema para el 60% de las mujeres, vinculado a trabajos con gran demanda, pobre control sobre el trabajo, roles ambiguos y conflictivos, inseguridad en el trabajo y tareas monótonas y repetitivas.

- **La prestación por desempleo:** Las intermitencias en las historias laborales - mayor rotación y temporalidad, estacionalidad, cambios hacia empleos precarios - hacen más dificultoso para las mujeres reunir los periodos de cotización sobre los que se encuentran estructuradas frecuentemente estas prestaciones. Esta dificultad cobra mayor dimensión en contextos de crisis, ya que si no existen prestaciones de desempleo con capacidad sustitutiva de la merma salarial, operan fuertes incentivos a aceptar trabajos con menores salarios o condiciones laborales inferiores -empleos precarios - o insertarse en la economía informal sin derecho a la protección social.

- **Prestaciones por vejez, invalidez, y muerte**, para este caso la desigualdad resulta notoria respecto a la suficiencia de la prestación. Aquí la discriminación entre hombres y mujeres se da en dos niveles: por el menor nivel salarial y por las diferencias en la densidad en las cotizaciones. Como rasgo común, hemos mencionado que las mujeres suelen ver interrumpidas sus trayectorias laborales con motivo de la maternidad y la atención a familiares dependientes, lo que repercute directamente en la disminución de los periodos de cotización. La existencia de regímenes de capitalización individual en los sistemas de pensiones es un claro ejemplo de discriminación y de doble penalidad para las mujeres. Estos regímenes, de contribución definida, penalizan fuertemente a las mujeres, básicamente por dos causas: por un lado, si el monto o la cuantía de la jubilación o pensión depende exclusivamente del monto y del momento en el cual el trabajador/a haya cotizado, es claro ver, por las razones precedentes, que existe una clara discriminación entre hombres y mujeres que potencian estos regímenes pensionales; por otro lado, la mayor esperanza de vida de las mujeres las penaliza adicionalmente ya que la acumulación del fondo capitalizable al momento de la edad de retiro, debe ser distribuido entre una mayor cantidad de periodos, conforme a una mayor expectativa de sobrevivencia.

6 ¿CUÁLES SON LOS INSTRUMENTOS IDÓNEOS QUE PERMITEN RESOLVER LA DESIGUALDAD?

Decimos que existe desigualdad de género respecto a la cobertura en protección social porque existen dos espacios de desigualdad que se interrelacionan, dando como resultado brechas de desprotección en perjuicio de las mujeres:

- 1 La carencia de igualdad de oportunidades al ingreso y durante la permanencia en el mercado de trabajo.
- 2 La estructura normativa de los sistemas de seguridad social.

Consecuentemente, tenemos dos ámbitos concretos donde intervenir mediante acciones:

a) Acciones de intervención sobre el mercado de trabajo:

En este caso las organizaciones tienen dos instrumentos con los cuales operar cambios que modifiquen las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres

- la intervención en las políticas públicas específicas, a través de acuerdos en el marco del diálogo social;
- y la intervención en los diferentes niveles de negociación sectorial, a través de la negociación colectiva.

Tanto en un ámbito como en el otro, las acciones deben encaminarse hacia:

- Promover el empleo de las mujeres en todos los sectores y ocupaciones del mercado de trabajo, evitando la discriminación por género en el acceso a determinados puestos de trabajo, considerados masculinizados.
- Incentivar la representación femenina en sectores con baja presencia, de manera de aumentar su visibilidad como sujeto de derecho a ser tutelado.
- Promover la formalización de la economía, habida cuenta el alto grado de participación femenina en la economía informal.
- Fijar salarios mínimos con especial énfasis en aquellas actividades con fuerte presencia femenina.
- Promover la equiparación salarial interprofesional entre hombres y mujeres (igual tarea, igual remuneración).
- Diseño de políticas públicas y privadas tendientes a la conciliación de la vida laboral y familiar.

b) Acciones de intervención sobre los sistemas de seguridad social:

Como hemos visto, los sistemas de seguridad social arrastran las desigualdades manifiestas en el mercado de trabajo, por lo tanto las acciones desplegadas en este ámbito tienden a reparar las desigualdades en la etapa de inactividad de las trabajadoras. En este sentido se reconocen las siguientes acciones:

- Investigar acerca de las diferencias que existen en la cobertura de los sistemas de protección social en función del género.
- Analizar las estructuras de gestión de la Seguridad social con el objeto de dotarlas de mayor representación de las mujeres.

- Desarrollar mecanismos de seguimiento y monitoreo para evaluar en el desempeño de los sistemas de seguridad social como impactarían los posibles cambios legislativos tendientes a la igualdad de género en el mercado de trabajo.
- Creación de regímenes en los sistemas de pensiones y salud, en atención a la desigualdad de género.
- Implementar regímenes no contributivos, atendiendo aquellas situaciones en las cuales se evidencia insuficiente capacidad contributiva que posibilite el acceso a las prestaciones de largo plazo.
- Establecimiento de regímenes especiales para mujeres que trabajan en situación de alta estacionalidad o variabilidad.

Un elemento a tener en cuenta a la hora de promover acciones positivas en los sistemas de seguridad social que tienen a corregir las asimetrías de género, respecto al acceso a la cobertura es no caer en el error de provocar fraccionamiento y desfinanciamiento de los sistemas, producto del uso desmedido de excepciones y regímenes especiales, característicos en nuestra región.

Para ello es necesario diferenciar las fuentes de financiamiento, recurriendo a nuevas partidas de origen fiscal (Presupuestos del Estado) para los complementos de carácter no contributivo, diseñar nuevas prestaciones equiparadoras que no dupliquen en la práctica las prestaciones vigentes, entre las principales consideraciones.

7 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MARCO REPARADOR.

La igualdad real entre mujeres y hombres se presenta en las sociedades actuales como un requerimiento generalizado, globalizado y transversal, y es uno de los más importantes y deseables retos por cumplir.

Para avanzar en esta tarea, aún pendiente, la legislación no ha sido la única respuesta, tampoco la más efectiva, porque el reto de la igualdad real en ámbito laboral tiene una naturaleza transversal que requiere respuestas también transversales, implementando la perspectiva de género en la totalidad de las instituciones que conforman la relación de trabajo.

Es precisamente en este terreno donde la negociación colectiva y la igualdad de género encuentran un lugar común, el convenio colectivo, instrumento necesario para la promoción de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

Por esta razón, la negociación colectiva es percibida como un medio especialmente idóneo para la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, y para la eliminación de las discriminaciones que pesan sobre las mujeres en los mercados de trabajo. Esto es así no sólo por las razones inherentes a su función reguladora, sino por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.

Defender y ejercer la libertad sindical, la negociación colectiva y la seguridad social con perspectiva de género permitirían la incorporación de más mujeres a las organizaciones y los espacios de decisión sindical, como condición fundamental para la promoción de la agenda de trabajo decente. Visibilizar las condiciones laborales de mujeres trabajadoras en situación de precariedad y extrema vulnerabilidad (migrantes, trabajadoras domésticas, en la maquila, call centers, en la economía informal, mujeres jóvenes) y promover su organización y afiliación sindical constituyen dos ejes estratégicos, entre otros, a incluir en los planes de acción del movimiento sindical de las Américas. Promoviendo la aplicación efectiva y respeto de los Convenios Fundamentales de la OIT y otros convenios vinculados sobre la Igualdad de Género (C111, C100, C156, C183, y C189).

Se entiende por negociación colectiva el procedimiento de creación de un conjunto de normas que deben ser necesariamente pactadas entre el empresario y los trabajadores, ambos representados por sus propias organizaciones, que regulan las relaciones laborales en forma de contrato colectivo.

Es un derecho fundamental consagrado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), y recogido en 1949 en el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva que garantiza, a su vez, el derecho a constituir sindicatos, a la libre afiliación, a la protección contra actos de discriminación antisindical y a reglamentar mediante convenios colectivos las condiciones de empleo.

Desde la perspectiva sindical, es un elemento esencial por el cual las trabajadoras y los trabajadores, a través de nuestra representación, acuerdan con los empleadores mejoras de las condiciones colectivas de trabajo referidas a temas económicos, laborales, sindicales y sociales, adquiriendo tales acuerdos de carácter normativo.

La negociación colectiva proporciona una posibilidad más directa de participación para establecer acuerdos con fuerza de ley, con gran implicancia en la vida laboral y personal de los trabajadores y las trabajadoras, por tanto constituye una oportunidad inmejorable para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales y corregir las desigualdades existentes en materia de género.

Es importante advertir que la negociación colectiva, salvo excepcionales casos de países como Argentina, Brasil y Uruguay, no lo suficientemente institucionalizada en la región. Sobreviven aun fuertes restricciones a la libertad sindical y marcos acotados de negociación.

A esto se debe sumar, que la incorporación de las reivindicaciones de género a la negociación colectiva es un proceso aún incipiente en América Latina, y por ello supone un objetivo para la CSA explicitado en su II congreso.

Entre los factores que inhiben una mayor incorporación de la materia se observa un proceso de debilitamiento de la negociación colectiva en muchos países latinoamericanos en los años noventa, medido tanto por el número de contratos como por sus contenidos, y que está asociado, entre otros factores, al fuerte aumento del empleo precario y desprotegido.

Entre los elementos que pueden subsanar esta situación están los avances legislativos relativos a la igualdad de oportunidades verificados en la última década que, en la gran mayoría de los casos, eliminan las normas de carácter discriminatorio que aún persistían en algunos países e incluyen explícitamente la prohibición de discriminaciones fundadas, entre otros motivos, en el sexo.

7.1 Las auditorías participativas de género

Para la CSA, la APG es una herramienta clave para establecer la línea de base de cualquier proceso de planificación orientada a la igualdad entre mujeres y hombres en todo tipo de estructura sindical. Su finalidad central es producir cambios en las acciones y decisiones de las organizaciones sindicales de las Américas, observando que los problemas específicos de ambos géneros, o de cada uno, deben de evitar la discriminación o discriminaciones múltiples.

De este modo, la auditoría es un mecanismo que debe permitir observar todo accionar desde una perspectiva, la mirada, igualitaria y de equidad para ir creando condiciones iguales para mujeres y hombres

Ante esto, el poner en práctica la herramienta de las APG contribuirían en la negociación colectiva para:

- Evaluar genéricamente la prioridad que concede la organización sindical a las cuestiones pertinentes a la mujer en las negociaciones y los resultados obtenidos en los últimos ciclos de negociación colectiva.
- Analizar si en los contenidos de la Negociación Colectiva, sea en el ámbito de las empresas o sectoriales, se incluyen cláusulas relativas a la igualdad de género, y de qué forma. Por ejemplo, sobre equidad de remuneración, protección de la maternidad, salud y seguridad en el trabajo, violencia, acoso sexual, igualdad de oportunidades en el empleo, trabajo de tiempo parcial, el derecho a empleo permanente, horarios de trabajo flexibles, atención a los niños y niñas, discriminación en las prestaciones, igualdad de acceso a la formación y promoción profesional.
- Evaluar cuál es el porcentaje de mujeres que participan en los procesos de elaboración de los pliegos y en las comisiones sindicales de negociación o mesas de negociación y cuál ha sido la relevancia de rol asignado en estos espacios.
- Reseñar en las negociaciones exitosas que hayan tenido implicaciones para la igualdad de género, cómo fue la participación de las mujeres en el proceso y formulación del pliego, así como en la mesa de negociación.
- Destacar las oportunidades de capacitación de las mujeres para que formen parte del equipo de la negociación colectiva.

8 LOS NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON IMPACTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

El evidente déficit en materia de acceso a la negociación colectiva para nuestra Región, tiene como consecuencia que los contenidos incorporados al ámbito de discusión sectorial y de la empresa sean los tradicionales.

Salvo en los países con mayor práctica negocial, la mayoría de las cláusulas convencionales promovidas están referidas a la recomposición salarial y las condiciones generales de trabajo. Esto se debe a varias causas, entre las que estarían:

- La aún escasa incorporación a las agendas sindicales de los temas de igualdad de género.
- La falta de formación específica sobre cuestiones de género de las personas que participan en las plataformas de negociación.
- La falta de práctica en la negociación colectiva tiende a reparar lo urgente, muchas veces posponiendo lo importante.
- La falta de representación femenina en los ámbitos de negociación.

En países con mayor tradición y uso de la negociación colectiva como ámbito natural de mejora de las diferentes condiciones de trabajo, la frontera de contenidos se ha ido extendiendo y, tal como describiéramos, las nuevas realidades sociales son abordadas en este ámbito paritario.

8.1 Medidas de intervención en la Negociación Colectiva con impacto en la seguridad social.

Algunas de los posibles temas a incluir en los convenios colectivos que permiten introducir mejoras sectoriales o de empresa en relación a la igualdad de acceso a oportunidades de trabajo, son:

Conciliación de la vida familiar y laboral. Corresponsabilidad en los cuidados a personas dependientes

- La atención al cuidado de la niñez y de personas mayores y dependientes, instalación de jardines materno infantiles de proximidad a los centros de trabajo, subvenciones a la atención domiciliaria de niños y adultos mayores a cargo del/la trabajador/a, licencias por paternidad, colonias de vacaciones escolares con contribuciones patronales.
- Licencias médicas y enfermedad familiar a cargo. Flexibilización del cupo de días contemplados cuando se acredite la responsabilidad del cuidado familiar. Uso de franquicias horarias laborables.
- Jornada de trabajo: atendiendo a la responsabilidad de cuidado, establecer franjas horarias compatibles con la escolaridad de los miembros familiares.

- Subvenciones patronales para las mujeres y los hombres que dejarán de cotizar a la seguridad social para dedicarse al cuidado de hijos y/o adultos mayores. Esto implica un aumento en el cómputo de los periodos de cotización del/a Trabajador/a por cada hijo a cargo.

Protección y beneficios por maternidad.

- Licencias o permisos especiales durante periodos de lactancia, Acondicionamiento físico en los lugares de trabajo para atender esta necesidad.
- Licencias por cambio de residencia.
- Negociación de periodos de excedencia por maternidad con aportes patronales al sistema de seguridad social.
- Mejora (suplemento económico) de las prestaciones por maternidad que percibe la trabajadora del sistema de seguridad social.
- Asignaciones familiares por hijo, mientras duren los periodos de licencia, más allá de los previstos por Ley.
- Fomentar el establecimiento y uso de permisos a disfrutar por paternidad.

No discriminación.

- Establecimiento de cupos femeninos por escalafón funcional.
- Establecimiento de incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales, como medida de acción positiva.

Salud y Seguridad en el trabajo.

- Establecimiento, con la participación de la representación sindical, de un listado de puestos de trabajo libres de riesgos, para facilitar a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia un entorno laboral seguro.
- Favorecer con cláusulas específicas a la participación de las trabajadoras en los planes de prevención, de manera de atender a los riesgos específicos con mayor impacto en las mujeres.

Con independencia de las mejoras indirectas que las anteriores medidas suponen sobre el acceso a la cobertura en seguridad social de las trabajadoras, vía la igualdad de género en el acceso y permanencia en la vida laboral, la negociación colectiva puede operar directamente sobre el sistema de seguridad social reparando algunas de las desigualdades de origen:

- Complemento de los sistemas nacionales de seguridad social a través de cajas compensadoras de protección a la familia. Atento a las desigualdades de origen, la negociación colectiva podrá acordar una contribución adicional con el ánimo de otorgar un derecho en expectativa para las trabajadoras al momento de ser beneficiarias del sistema de pensiones.
- Fijación de bases reguladoras diferenciales para mujeres y hombres, reparando la merma contributiva de las mujeres.
- Acordar prestaciones complementarias y suplementarias, mejoradoras de la cobertura de los sistemas nacionales de seguridad social.

9 EJEMPLOS DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES CON IMPACTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Personal obrero al servicio de las universidades nacionales y de las oficinas técnicas auxiliares del consejo nacional de universidades. 1997 -1999 Venezuela.

Cláusula No. 13

Prima por hijos

Las Partes contienen que fijar el monto de esta prima en el 5% del nivel I del Tabulador de Salarios. Esta Prima se pagará por cada hijo menor de dieciocho (18) años y se mantendrá hasta los veinticinco (25) años cuando estos sean estudiantes regulares de educación superior y dependan económicamente del trabajador, previa comprobación por ante la Dirección de Recursos Humanos, de ambas condiciones. Cuando se trate de padres que trabajen para el mismo empleador. Esta prima se cancelará a la madre. (Aprobada 4/12/97).

Guarderías

La Parte Empleadora se compromete a dar cumplimiento a lo dispuesto en el

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre cuidado integral de los hijos de los trabajadores. Cumpliendo estas obligaciones en forma directa o haciendo uso de los servicios que prestan las instituciones y demás organizaciones de atención al niño.

Parágrafo único:

En caso de que no se pueda dar cumplimiento en la forma anteriormente descrita, la Parte Empleadora se compromete a cancelar el servicio hasta un veinticuatro por ciento (24%) del Nivel I del Tabulador de Salarios tanto por concepto de matrícula como por concepto de cada mensualidad. Este beneficio estará dirigido a los hijos de los trabajadores, cuya edad no exceda de seis (06) años y se hará efectivo previa presentación de los recaudos comprobatorios de la filiación, edad e inscripción.

FEDERACIÓN DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURÍFEROS (SUPEH) CCT 1261/12 ARGENTINA.

ARTICULO 91°: Protección a la Maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de labor que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, según certificación médica, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo e al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES (F.A.T.U.N.) CCT ARGENTINA.

Art. 107°. Permiso diario por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. La trabajadora podrá optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.

CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS UNIVERSITARIOS. VENEZUELA.

Claúsula 20

1. Permisos remunerado de concesión obligatoria.

1.1. Por estado de gravidez de la trabajadora universitaria, 30 días hábiles antes del parto y 110 días hábiles después del parto; lo cual hace un total de 140 días hábiles; pudiendo ser acumulados o no a voluntad de la parturienta, previa autorización del facultativo tratante...

1.3. Las instituciones de educación universitaria se comprometen a conceder permisos de Paternidad remunerado a los trabajadores universitarios en caso de nacimiento de un hijo o hija, según la ley para la protección de la familia, la maternidad y la paternidad...

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE CARABOBO, VENEZUELA.

Claúsula N° 6

Permiso Pre y Post-Natal.

El Estado Carabobo conviene en conceder protección integral a las Funcionarias en Servicio, amparadas por esta Convención y en estado de gravidez, las cuales tendrán derecho a un permiso Pre-natal remunerado de SEIS (6) SEMANAS y un permiso Post-natal remunerado de DOCE (12) SEMANAS. Las funcionarias en estado de gravidez gozarán de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (01) año después del parto, en función de la protección integral a la maternidad consagrada en los términos señalados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Seguridad Social, La Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, la Ley del Estatuto de la Función Pública, la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.

Cuando la empleada no haga uso del permiso pre-natal por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, el tiempo no utilizado se acumulara al permiso post-natal.

El tiempo destinado a los permisos establecidos en estas cláusulas será tomado en consideración para el cálculo de la antigüedad.

Claúsula N° 7

Descanso en periodo de lactancia.

El Estado Carabobo conviene en otorgar a sus funcionarias, DOS (2) permisos diarios remunerados, uno en la mañana y uno en la tarde, de UNA (01) HORA cada uno para amamantar a su hijo a partir de la fecha de nacimiento del niño o niña, previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Seguridad Social, La Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la paternidad, Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Paterinidad, la Ley del Estatuto de la Función Pública, la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.

Las partes convienen que el lapso mínimo para el periodo de lactancia conforme a la Organización Mundial de la Salud es de Seis (6) meses y en caso de que el periodo de lactancia esté comprendido entre Seis (6) meses hasta Un (1) año, la funcionaria deberá presentar constancia médica de lactancia, para la prolongación de este periodo.

FEDERACIÓN URUGUAYA DE LA SALUD (FUS), URUGUAY. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SALUD PRIVADA.

Art. 9°. Licencia especial por enfermedad de familiares directos.

Licencia especial de 3 días al año para trabajadores/as en situación de internación hospitalaria de familiar directo, hijo, cónyuge o concubino. En caso que ambos cónyuges trabajen en el mismo establecimiento, esta licencia alcanzaría a uno de ellos indistintamente.

Sindicato de Trabajadores de HanesBrands Inc. SITRAHANES, Rep. Dominicana. Convenio colectivo de trabajo.

V.11 Acoso sexual. La empresa acuerda continuar implementando sus políticas de prevención del acoso sexual, y se compromete a seguir tomando cuantas medidas fueran pertinente para evitar dicha práctica, incluyendo pero no limitando a la imposición de la debida sanción a quienes incurran en ella siempre dentro del marco legal vigente en el país. Del mismo modo, la empresa se compromete a crear campañas de concientización para prevenir el acoso sexual.

V.12. Protección a la maternidad. Como una forma de mejorar las garantías previstas por la ley para la mujer en estado de gravidez, garantizándole la estabilidad en el empleo, la empresa se obliga a aumentar el periodo de prohibición del ejercicio del desahucio de los tres (3) meses, establecido por el artículo (232) del código de trabajo, a un periodo de (12) meses contando a partir de la fecha del parto. Asimismo, y en aras de proteger a la mujer grávida y asegurar el sano desarrollo de la criatura en gestación, la empresa asume el compromiso de no exponer a las trabajadoras embarazadas a labores que pueden afectar de alguna manera su condición, así como acceder a cambiar a la trabajadora de labores que puedan resultar perjudiciales a su salud o a la criatura, todo lo cual deberá ser avalado por un médico especialista en el área.

ACUERDO PARITARIO DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA PROV. DE BUENOS AIRES ARGENTINA. –CICOP–

Circular 34/2013

Profesional embarazada de Guardia: las profesionales de guardia que opten pasar a desempeñarse en planta desde el 7° mes de embarazo hasta el año de vida de su hijo lo harán SIN PÉRDIDA SALARIAL (o sea, estarán en planta sin perder el plus de guardia). La nueva resolución amplía el beneficio para todo el personal de planta permanente, temporaria y pre escalafonario (RESIDENTES), a partir del 1/9/2013.

Ampliación del decreto 374 a Familiar enfermo y Licencia gremial a una guardia por mes y 4 días de planta, sin pérdida de las bonificaciones: se ha remitido a la Dirección Provincial de Personal (DPP) para ser aprobado por los Organismos del Estado.

CONVENCIÓN COLECTIVA SEC – COSTA RICA / ABRIL 2013.

Artículo 35. Derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en condición de interina. Cuando el cese de una trabajadora embarazada o en período de lactancia proceda en función de causas objetivas, el MEP deberá garantizar el pago de la licencia de maternidad y sus derechos laborales, en un plazo máximo de dos meses, conforme al marco jurídico vigente. Se entenderá por causas objetivas para el cese de nombramientos interinos:

a) El retorno de la persona titular al puesto de trabajo ocupado interinamente o por un tiempo determinado por la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

- b) La designación en propiedad de otra persona en el puesto vacante.
- c) El vencimiento del contrato en caso de nombramiento a plazo fijo.
- d) El reajuste por baja en la matrícula que obligue el cierre del código respectivo.

Artículo 36. Licencia por Lactancia. La licencia por lactancia se podrá extender hasta veinticuatro meses, siempre y cuando la misma sea recomendada por constancia médica, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 37. Licencia de paternidad. Todo trabajador, a partir del nacimiento o adopción de sus hijos e hijas tendrá derecho a una licencia con goce de salario de un mes. En el caso de adopción, el trabajador deberá presentar certificación de la sentencia aprobatoria emitida por el Juez de Familia.

Artículo 38. Licencia para cuidados especiales de familiares. Las personas trabajadoras del MEP tendrán derecho a licencia con goce de salario por el plazo máximo de un mes, para atender a su padre o madre, hijos o hijas, cónyuge, compañero o compañera, que requieran cuidados especiales por causa de accidentes o enfermedades graves no terminales, debidamente comprobado mediante certificación médica extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social. Esta licencia no podrá ser otorgada simultáneamente a más de una persona si en la familia hubiese dos o más trabajadores con derecho a obtenerla.

10 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT RELACIONADOS

En la siguiente tabla encontrarán un resumen de los Convenios y Recomendaciones más importantes para la promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva.

El conocimiento y difusión de estas normas es fundamental para conseguir que sus contenidos inspiren la negociación colectiva con el objetivo de la mejora de las condiciones de trabajo, protección social y promoción de la igualdad de género de los trabajadores y trabajadoras de la Región.

DIÁLOGO SOCIAL

Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 144) y Recomendación núm. 113.

Establece obligaciones de los Estados a la hora de definir procedimientos tripartitos de discusión sobre todo lo referente a la OIT, incluido el sometimiento y aprobación de normas internacionales, e integración y adaptación a las realidades nacionales. Este convenio es especialmente importante para exigir el tripartismo en todo el proceso de integración de la perspectiva de género y el trabajo decente.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90

Establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor y promueve la evaluación objetiva de los puestos de trabajo.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación núm. 111

Establece la obligación de establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146

Tiene como objetivo la abolición progresiva del trabajo infantil a través de aumentar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, no inferior a los 15 años.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190

Establece la obligación de poner en práctica programas de acción para erradicar las peores formas de trabajo infantil a nivel nacional.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Las trabajadoras y los trabajadores, así como las personas empresarias, tienen derecho a constituirse libremente asociaciones y a afiliarse a ellas.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Establece el derecho a la libertad sindical, prohibiendo de forma expresa las prácticas antisindicales, y el derecho a la negociación colectiva ente patronos y sindicatos sobre las condiciones de trabajo.

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Recomendación núm. 35

Los Miembros se comprometen a abolir el trabajo forzoso, es decir, todo aquel que se ejerce bajo la amenaza de una pena y para el que las personas no se ofrecen voluntariamente.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Los miembros se obligan a abolir el trabajo forzoso, mediante la adopción de medidas eficaces.

TRABAJO Y FAMILIA	
Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y Recomendación núm. 95	Establece los derechos básicos asociados al parto (12 semanas de descanso) y la lactancia (1 ó 2 interrupciones remuneradas durante la jornada), y las prestaciones económicas y médicas asociadas a la maternidad.
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Recomendación núm. 191	Amplía los derechos derivados de la protección a la maternidad (licencia de 14 semanas, prestaciones, etc.) respecto al 103, y establece la necesidad de proteger a las mujeres frente a posibles discriminaciones derivadas de la maternidad).
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Recomendación núm. 165	Establece la responsabilidad de los Miembros de desarrollar una política nacional que garantice que las personas con responsabilidades familiares pueden desempeñar un trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre las responsabilidades del trabajo y de la familia.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO	
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y R. núm. 122 y R. sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)	Tiene como objetivo que los Miembros formulen y lleven a cabo una política activa destinada al pleno empleo, productivo y libremente elegido, sin que se den situaciones de discriminación.
Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación núm. 150	Establece que los Miembros adoptarán y llevarán a la práctica programas de orientación y formación profesional en estrecha relación con el empleo, y sin discriminación.
Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y Recomendación núm. 166	Establece los límites a la finalización de la relación de trabajo por parte del empleador cuando pueda haber motivos de discriminación.

CONDICIONES DE EMPLEO	
Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y Recomendación núm. 178	Establece la obligación de tomar medidas que garanticen la protección de la salud, que faciliten la atención de las responsabilidades familiares y sociales, protección de la maternidad y desarrollo profesional para las personas que trabajan en horario nocturno.
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y Recomendación núm. 184	Tiene como objetivo que los Miembros desarrollen una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores y las trabajadoras a domicilio.
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y Recomendación núm. 182	Define qué se entiende por trabajador o trabajadora a tiempo parcial y tiene como objetivo garantizar que tienen los mismos derechos que quienes trabajan a tiempo completo, especialmente en lo referente a la protección frente a la discriminación.
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y Recomendación núm. 164	Establece la obligación de los Miembros de desarrollar una política nacional que garantice la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

TRABAJADORES MIGRANTES	
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación núm. 86	Tiene por objetivo garantizar que los trabajadores y las trabajadoras migrantes reciban ayuda e información adecuada, así como que los Miembros dispongan de servicios médicos para vigilar su salud en el proceso de inmigración y que no se produzcan situaciones de discriminación.
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Recomendación núm. 151	Para garantizar que son respetados los derechos fundamentales de las personas migrantes.

PROTECCIÓN SOCIAL	
Convenio sobre Seguridad Social –Norma Mínima– (num. 102), 1952.	Establece la obligación de promover un Sistema de Seguridad Social, como derecho humano fundamental. Alcanza las nueve prestaciones principales de la Seguridad Social, como son: Asistencia médica, prestaciones por enfermedad, prestaciones por desempleo, prestaciones por vejez, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, prestaciones por maternidad, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes.
Recomendación sobre los pisos nacionales de protección social (num. 202), 2012.	La recomendación establece un piso mínimo de protección social.

BIBLIOGRAFÍA

Protección Social y Género. Módulo para la Formación de Hombres y Mujeres Sindicalistas. CIF- OIT- Actrav. (2012)

Protección Social y Género. Perspectiva de género, igualdad salarial y conciliación. CIF- OIT- Actrav. (2012)

Salud y Seguridad en el trabajo desde la perspectiva de Género. Módulo para la Formación de Hombres y Mujeres Sindicalistas. CIF- OIT- Actrav. (2012)

Negociación colectiva e Igualdad de género. OIT [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama02\[art-3\].pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama02[art-3].pdf)

Igualdad en la Negociación Colectiva. Criterios para introducir en los Convenios Colectivos la perspectiva de género. CCOO Castilla León. Secretaria de la Mujer y políticas de igualdad.

Negociar en Igualdad. Guía Sindical para la negociación colectiva. Comisiones Obreras Canarias, Intersindical Canaria, Unión General de Trabajadores de Canarias, Unión Sindical Obrera-Canarias. (2008). http://www.canarias.ccoo.es/comunes/recursos/13/doc17421_Guia_Negociar_en_Igualdad.pdf

Concepto de contingencia social. Paganini, Mario. CIEPP. <http://www.ciepp.org.ar>



GÉNERO,

NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y SEGURIDAD SOCIAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:





**EJERCENDO
LA LIBERTAD
SINDICAL**

8

TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Esta Cartilla es el punto culminante de un trabajo previo de CSA sobre el tema, realizado en asociación con CSI:

- un artículo en los libros del GTAS (2012),
- un estudio por países seleccionados de A.Latina (2013),
- una presentación de las conclusiones en el marco de la Campaña, con revisión grupal (2013),
- una presentación del secretario general en la FES europea (2013),

La Cartilla reúne:

- una presentación de Victor Baez Mosqueira
- las recomendaciones finales
- la situación en OIT
- los Principios de Global Unions
- Las estrategias de tres federaciones sindicales internacionales: UNI, ISP e Industriall. Este capítulo fue revisado por las respectivas oficinas regionales

TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
 Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
 Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
 Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
 Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
 Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Mayra Castro

TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Equipo de Edición

Esther Busser

Álvaro Orsatti

Revisión de texto

Carolina Dantas

Isamar Escalona

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 PRESENTACIÓN

12 I. LINEAMIENTOS DE LA ESTRATEGIA

16 II. EL CONVENIO 181 Y EL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL DE LA OIT

28 III. LOS PRINCIPIOS DE GLOBAL UNIONS

36 IV. ESTRATEGIAS DE UNI, ISP E INDUSTRIALL

PRESENTACIÓN

1 Desde los primeros años de la década pasada, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) colocaron en un lugar destacado de sus estrategias la acción sindical frente al trabajo precario en general y tercerizado en particular. En este último se diferenciaba la modalidad de la contratación de empresas con personal propio, de aquella otra consistente en la contratación de mano de obra temporal a través de Agencias de Trabajo Temporario (ATT).

En ambos casos, lo característico es la existencia de un “doble empleador” y con ello la dificultad para ubicar las responsabilidades con el trabajador.

2 La preocupación sindical obedece a una clara tendencia al crecimiento del uso de esta modalidad laboral, en condiciones que muy frecuentemente, sobre todo en los países de menor desarrollo, son claramente precarias, aunque no ilegales porque la normativa no lo regula, o lo hace de manera limitada. Las ATT de menor tamaño son también parte de la economía informal, cuando no están registradas.

3 La situación es mejor en los países desarrollados del área europea, por la coexistencia de normas regulatorias nacionales y de una efectiva y extendida negociación colectiva.

Por un lado, existe una clara tendencia a la regulación que en algunos casos provienen de décadas anteriores (desde los años sesenta), pero que se ha generalizado en la última década: alrededor de una docena, de países, duplicando el acumulado hasta el momento. Por otro, se encuentra una extensión bastante considerable de convenios nacionales de sector que incluyen protocolos para estos trabajadores, garantizando mejores condiciones de trabajo y salarios, acercándose a la situación de los trabajadores permanentes. A ello se agregan convenios por empresa centrados en la restricción de esta modalidad de contratación, y procedimientos para convertirlos en estables.

4 Sin embargo, se observa una fuerte ofensiva de los empleadores de ATT, iniciada en los años noventa con foco en las multinacionales (Randstad, Adecco, Manpower) agrupadas en la CIETT (Confederación Internacional de Agencias de Trabajo Tem-



poral), dirigida a ganar imagen y expandir esta actividad en el resto del mundo. Su estrategia consiste en:

- argumentar que se trata de un “sector” o “industria”, como manera de realzar su aporte;
- valorizar su función al considerarla una “respuesta moderna para conciliar las exigencias que en términos de flexibilidad laboral tienen las empresas usuarias y la necesidad que tienen los trabajadores de contar con una seguridad laboral.
- establecer auto-reglamentaciones mediante una “Carta”, que establece obligaciones en relación con la responsabilidad social empresaria, y un código de conducta global, aplicado al buen funcionamiento de los mercados internacionales de trabajo. El código defiende los derechos de los trabajadores en materia de salarios, libertad sindical, y no suministro durante huelgas. La negociación está incluida con un enfoque limitado: “el diálogo social y la negociación colectiva deberían considerarse como medios apropiados para organizar al sector cuando ello resulte pertinente y adecuado”.

La estrategia también ha incluido la firma de un memorándum de entendimiento, en 2008, con UNI (ver más adelante)

5 En la práctica, el sindicalismo europeo (con un papel destacado del inglés) ha denunciado una variedad de ejemplos de malas prácticas de las ATT en la región, que se multiplican en otros países (principalmente asiáticos) y una tendencia, desde los órganos comunitarios, a un retroceso parcial en los niveles de regulación y garantía de derechos, expresado en reformas de la normativa comunitaria sobre los servicios del mercado interior (2004-2006) y fallos del Tribunal de Justicia de (2007-2008). En 2008 la Unión Europea (UE) aprobó una Directiva (con vigencia desde 2011) sobre el tema clave de la igualdad de trato de los trabajadores cedidos con los de las empresas usuarias, sobre cuyas calidades y aplicación el sindicalismo discute actualmente: existen evidencias sobre que ATT aprovechan lagunas jurídicas para evitar dar un trato igualitario y explotar a los trabajadores. Los supuestos de inaplicabilidad del principio de igualdad de trato se usan para limitar el ámbito de aplicación de la Directiva: las agencias contratan a los trabajadores con contratos indefinidos, convirtiéndolos en empleados permanente de la agencia y excluyéndolos de las condiciones de igualdad de trato, que estaban reservadas.

6 En este marco, Global Unions avanzó en una estrategia integral mediante los “Principios sobre ATT” aprobados en 2010, elaborado por las federaciones sindicales internacionales, y ha avanzado en la caracterización del problema de la precarie-

dad laboral vinculado a la operación de estas empresas en los países asiáticos.

7 En las Américas, la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA), desde el Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical) (GTAS) inició en 2009 un trabajo estratégico frente a la tercerización mediante contratación de empresas, que dio lugar a recomendaciones de acción sindical, y a partir del 2012 se fijó la tarea de complementar este enfoque proyectándolo a las ATT, colocándolo en las resoluciones del II Congreso (2012), especialmente centradas en la subcontratación.

En este marco, atendió a sugerencias del Grupo de Trabajadores en la OIT y de Global Unions sobre la necesidad de disponer de análisis nacionales en países de menor desarrollo, para avanzar en la estrategia sindical mundial frente a las ATT. Para ello, con el apoyo de OIT-ACTRAV y de CSI, elaboró y aplicó una encuesta en ocho países de América Latina-Caribe, a cargo de especialistas vinculados a sus organizaciones sindicales (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú, Uruguay). El estudio fue incorporado a la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical de 2013, publicado como “Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporario en A. Latina”, 2013 y presentado en una reunión con las conducciones mundiales de las federaciones sindicales internacionales, CSI y OIT-ACTRAV (Oficina de la FES en Ginebra, noviembre 201).

Los resultados del estudio encontraban situaciones aceptables en Argentina y Uruguay, pero muy criticables en los otros países. El estudio fue incorporado a la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical de 2013 (publicado como “Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporario en A. Latina”, 2013) y presentado en una reunión con las conducciones mundiales de las federaciones sindicales internacionales, CSI y OIT-ACTRAV (Oficina de la FES en Ginebra, en noviembre 2013).

Posteriormente, en el plan de acción de CSA y sucesivamente en los planes del trabajo de GTAS y del EJC se incluyó el objetivo de avanzar en una estrategia para la región, sustentada en los Principios de Global Unions y en los resultados del estudio.

Este es entonces el resultado, que ha sido revisado por las federaciones sindicales involucradas en el tema, a quienes agradecemos.

Víctor Báez Mosqueira

I. LINEAMIENTOS DE LA ESTRATEGIA

Basado en las recomendaciones del Taller de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, São Paulo, octubre 2013

- Las ATT se definen (Convenio 181 de OIT) como “servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervisa su ejecución”.
- Esta función de las ATT es diferente de otras dos que también son señaladas por OIT en ese Convenio, formando parte del concepto más amplio de agencias de empleo privado:
 - Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
 - Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.
- La contratación de mano de obra temporal mediante las ATT es una vía cada vez más presente de externalización de la producción mediante la tercerización.
- Las condiciones de trabajo de estos trabajadores suelen ser precarias. Las características temporales y la existencia de un “doble empleador” dificultan la sindicalización y la negociación colectiva.
- Sobre la base del estudio de CSA y CSI sobre los siete países, se requiere avanzar en el análisis de otros, tanto en la práctica de las ATT como en la normativa y su aplicación. Los casos ya analizados encuentran una mayoría de situaciones inadecuadas, junto a dos (Argentina y Uruguay) en que son mejores.
- En el plano de las normas internacionales de trabajo sobre ATT, en América Latina y Caribe (ALC) existe un doble patrón, dado por la ratificación, en distintos periodos históricos del Convenio 96 (Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación. 1949), más restrictivo, y del Convenio 181 (Convenio sobre las Agencias Privadas, 1997), más permisivo. El primero tiene vigencia en Argentina,

México, Guatemala, Costa Rica, Cuba, Bolivia, y el segundo en Uruguay, Panamá y Suriname.

- Los Principios de Global Unions proporcionan un esquema universal apropiado para el diseño de estrategias ante las Agencias, con un enfoque limitativo y no promocional.
- Es también aprovechable la experiencia europea, analizada por las Federaciones Sindicales Internacionales, tanto en sus avances como en sus retrocesos.
- La principal estrategia debe ser la existencia de regulaciones normativas que limiten la utilización de ATT al grado indispensable, en actividades secundarias y no principales de la empresa. Ello incluye una estrategia estadística adecuada, para visibilizar el problema.
- En el plano organizativo, la estrategia debe centrarse en el plano sectorial, integrando los trabajadores de ATT a las organizaciones representativas de trabajadores permanentes. En el caso que ello no sea posible, por impedimentos legales, se mantiene la alternativa de la organización por empresa usuaria.
- Como desarrollo natural de esta estrategia organizativa se debe promover la incorporación de los trabajadores de ATT a la negociación colectiva sectorial, y en segunda instancia a la negociación por empresa, involucrando a las propias agencias. Los objetivos son: a) limitar la extensión del trabajo contratado por agencias; b) convertir en permanentes el mayor grado posible de los trabajadores temporarios y c) asimilar en el mayor grado posible las condiciones de trabajo y de remuneración entre estos trabajadores y los permanentes.
- Sobre la campaña desarrollada en los últimos años desde OIT para una mayor ratificación del C181, es necesario atender a las recomendaciones del Simposio de ACTRAV sobre trabajo precario y a la posición adoptada en el Foro Mundial, sobre ATT, ambos del 2011. En ALC, el sindicalismo brasileño se opone a la ratificación en ese país.
- Una línea de posible desarrollo futuro es incluir a las ATT en el ámbito de aplicación de la futura Recomendación sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal, siguiendo las recomendaciones del Grupo de Trabajadores durante el primer debate (Conferencia103, junio 2014).



II. EL CONVENIO 181 Y EL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EN OIT

El tema de las ATT tiene una larga tradición, como parte de la problemática más amplia de Agencias de Empleo Privadas (AEP) (de acuerdo a la triple dimensión mencionada en los lineamientos).

Se pueden ubicar los siguientes momentos:

1 En 1919 el Convenio 2 (Convenio sobre el desempleo) y en 1933 el Convenio 34 (Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación) de la OIT se aplicaban a las agencias retribuidas de colocación.

2 En 1949 se revisa el Convenio 34 (el cual deja de estar vigente). Adoptándose el Convenio 96 sobre Agencias Retribuidas de Colocación, que autoriza la supresión progresiva, luego de que se haya establecido un servicio público de empleo. En caso de mantenerse, las agencias: a) estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente; b) deberán poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente; c) sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa y d) podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero solo si se lo autoriza, y con condiciones fijadas. Se deberán establecer sanciones penales apropiadas, que comprenderán incluso la cancelación de la licencia. Pueden hacerse excepciones respecto a categorías de personas, cuya colocación no pueda efectuarse satisfactoriamente por el servicio público del empleo, poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente, otorgándose licencias anuales renovables.

3 Ante el particular dinamismo de las ATT, hacia los años sesenta se instaló un debate sobre si éstas estaban o no incluidas en el C96, a lo que OIT respondió afirmativamente.

4 En 1994 se decidió revisar el Convenio 94 (Convenio sobre las cláusulas de trabajo - contratos celebrados por las autoridades públicas), lo que fue concretado en 1997, al aprobarse el Convenio 181, con vigencia desde el 2000, si bien manteniéndose la vigencia del Convenio 94 para los países que lo habían ratificado. El nuevo convenio ahora: **a)** Explicitaba la pertenencia de las ATT al conjunto mayor de AEP; **b)** Cambiaba el enfoque anterior promocional del monopolio de las agencias públicas y la desaparición de las privadas con fines de lucro, a otro en que esa posibilidad se mantiene, dentro de un modelo de “gestión mixta” y **c)** se reconoce “la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo” y el hecho de que el contexto en que funcionan las AEP “es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del convenio anterior”. La [TABLA 1](#) presenta un detalle sobre su contenido.

5 En los últimos años, ante un escenario de escasa ratificación del Convenio 181¹, OIT acompañó el pedido empresario de comenzar una campaña promocional, para lo que organizó el “Taller para promover la ratificación del Convenio 181” /Ginebra, octubre 2009) , que alcanzó un acuerdo tripartito en esta dirección, que tiene la característica de incorporar el enfoque empresario por el cual el empleo a través de agencias puede colaborar con la flexibilidad laboral, e incorporar la terminología de “sector”, “industria” y “empresa”. La TABLA 2 presenta un resumen de su contenido.

La segunda actividad en esta dirección se realizó dos años después: el “Foro de Diálogo Mundial sobre el papel de las Agencias de Empleo Privadas en la Promoción del Trabajo Decente y la Mejora del Funcionamiento de los Mercados de Trabajo en los Sectores de los Servicios Privados” (Ginebra, octubre 2011). El debate no permitió llegar a un texto de acuerdo que avanzara por sobre el documento del 2009.

En esta oportunidad, el sindicalismo ya contaba con los Principios sobre ATT aprobados por Global Unions el año anterior (ver más adelante), y desarrolló la estrategia de presentar ejemplos negativos sobre el funcionamiento de ATT (en Reino Unido, Holanda, Italia, Francia, Suecia, Turquía, Rusia, Camerún, Brasil y Paraguay).

CSI y CSA participaron del Foro, junto a cinco FSI (FITIM, ICEM, UNI, UITA, ISP). De acuerdo a una evaluación de las dos primeras (comunicación de enero 2012), el debate “demostró que los sindicatos y las agencias tienen puntos de vista totalmente diferentes sobre el impacto en el empleo del aumento de las prácticas de contratación por agencias:

- Las agencias insistieron reiteradamente en que el trabajo por agencia es trabajo decente, que crea puestos de trabajo y que no se utiliza jamás para debilitar o sustituir el empleo directo e indefinido. Todos estos argumentos fueron rechazados por los representantes sindicales, que expusieron una serie de situaciones en diversas industrias de todo el mundo que podían demostrar que el empleo por agencias se está utilizando sistemáticamente para sustituir

1 En 2014, el C181 tiene 25 ratificaciones, principalmente por países europeos (Italia, España, Países Bajos, Bélgica, Portugal, Finlandia, Polonia, Eslovaquia, Bulgaria, Rep. Checa, Lituania, Hungría, Albania, Macedonia, Georgia, Bosnia y Herzegovina), junto a Japón, Israel y países africanos (Marruecos, Argelia, Etiopía) y latinoamericanos (Panamá, Uruguay, Suriname). Este resultado es claramente inferior al alcanzado por el C96, el cual había sido ratificado por los primeros ocho países mencionados, así como por Alemania, Francia, Irlanda, Francia, Noruega y Suecia, además de Japón. En ALC había sido ratificado por los tres mencionados, junto a Argentina, México, Bolivia, Costa-Rica, Cuba y Guatemala., El C34 había alcanzado sólo 11 ratificaciones.

empleos permanentes, rebajar los sueldos y condiciones de trabajo, y para privar a los trabajadores de protección social y de la posibilidad de afiliarse a un sindicato y de negociar colectivamente con su empleador en la empresa usuario. Los delegados de los trabajadores insistieron en que las relaciones de empleo triangulares, por su misma naturaleza, hacen prácticamente imposible la negociación colectiva. Pronto quedó en claro que los representantes de agencias trataban de legitimar su propia industria, para ampliar sus mercados y para ser reconocidas como únicos interlocutores en la negociación colectiva, dejando fuera a las empresas usuarias.

- Por su parte, los sindicatos trataban de lograr igualdad de trato para los trabajadores contratados por agencias y de limitar las circunstancias en que sea admisible el empleo por agencias, y así también su duración y alcance. Los sindicatos también querían que se tomen medidas para fortalecer la libertad de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores contratados por agencias, y que en dichas negociaciones puedan participar las empresas usuarias y los sindicatos que representan a los trabajadores en esas empresas. También se necesita más investigación sobre el impacto de estas agencias sobre los trabajadores (libertad sindical y negociación colectiva) en las empresas usuarias. La reunión terminó sin conclusiones. Los sindicatos seguirán trabajando en el marco de la OIT para lograr una mayor protección de los trabajadores contratados por agencias y para limitar la propagación del trabajo por agencias y las relaciones de empleo triangulares.

6 Simultáneamente, ACTRAV incluyó el tema de las ATT en su Simposio “Del trabajo precario al trabajo decente” (Ginebra, octubre 2011).

El documento base señala lo siguiente:

- El C181 “constituye un esfuerzo por abordar los abusos de las agencias de empleo privadas, en particular al buscar brindar a los trabajadores contratados por agencias acceso a sus derechos fundamentales en el trabajo y a la protección adecuada de sus condiciones de trabajo. Las referencias a autorizaciones y la atribución de las responsabilidades respectivas de la agencia y la empresa usuaria en relación con los trabajadores son elementos importantes para tratar con posibles agencias inescrupulosas. Asimismo, el Convenio solicita medidas específicas para asegurar que los trabajadores no sean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva”.
- “Sin embargo, “uno de los defectos principales es que no aborda las condiciones según las cuales pueden contratarse los trabajadores cedidos por agencias, ni limita la cantidad o proporción de estos trabajadores que pue-

den trabajar para una empresa usuaria. El Convenio, por lo tanto, no brinda ninguna protección contra el uso excesivo de trabajo a través de agencias o intentos deliberados de los empleadores principales de usar el trabajo a través de agencia para liberarse en la mayor medida posible de sus obligaciones como empleadores.

- Tampoco provee orientación suficiente sobre las “medidas específicas” que los gobiernos deberían adoptar para asegurar que los trabajadores gocen del derecho a la Negociación Colectiva.

La declaración final presentó los convenios que el Simposio consideró necesario promocionar para combatir el trabajo precario, entre los que no incluyó al C181, para el cual reservó el siguiente comentario: *“es preciso analizar el significado, alcance, impacto y aplicación del C181 a la luz de las preocupaciones que se expresaron por el rápido crecimiento de las relaciones triangulares mediante las agencias de trabajo temporal”*.

TABLA 1 OIT; Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP), 1997 (Incluyendo la Recomendación 188)

I. PLANTEO GENERAL

- 1 Las AEP pueden desempeñar un papel en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;
- 2 Al mismo tiempo, es necesario proteger a los trabajadores contra los abusos y garantizar la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;
- 3 El convenio tiene como finalidad permitir el funcionamiento de las AEP, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios.
- 4 Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las AEP no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.
- 5 Se velará por que las AEP traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

TABLA 1 OIT; Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP), 1997 (Incluyendo la Recomendación 188)

II. POLÍTICA

- 1 Deberán determinarse mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las AEP, salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.
- 2 Las AEP no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.
- 3 Deberán garantizarse mecanismos y procedimientos apropiados para examinar quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las AEP
- 4 Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores empleados por AEP gocen de una protección adecuada en materia de: **a)** libertad sindical; **b)** negociación colectiva; **c)** salarios mínimos; **d)** tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; **e)** prestaciones de seguridad social obligatorias; **f)** acceso a la formación; **g)** seguridad y salud en el trabajo; **h)** indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; **i)** indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; **j)** protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.
- 5 Deberán determinarse y atribuirse, las responsabilidades respectivas de las AEP y de las empresas usuarias, en relación con los puntos b a h mencionados.
- 6 El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las AEP deberá: **a)** efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores; **b)** limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.
- 7 Las AEP deberán facilitar periódicamente a la autoridad competente la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial, con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias, que se publicará regularmente.
- 8 Deberán establecerse y revisarse periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las AEP, reconociendo el principio de que las autoridades públicas retienen competencias en última instancia: La Recomendación introduce varias precisiones:
 - La autoridad competente debería; **a)** adoptar medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas no conformes a lo establecido en el Convenio, incluyendo leyes o reglamentos que establezcan sanciones, e incluso la prohibición; **b)** reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes, **c)** prohibir, o impedir con otras medidas, que las AEP (Cont.)

TABLA 1 OIT; Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP), 1997
(Incluyendo la Recomendación 188)

II. POLÍTICA (Cont.)	formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores; d) alentar a que las AEP que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva; e) prohibir a las AEP que consignen en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración. - Las AEP no deberían: a) poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga; b) reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen riesgos y peligros no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo; c) respecto del asalariado cedido, limitar su movilidad profesional, sancionarlo si acepta un empleo en otra empresa; d) excepto cuando guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador afectado, pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo. - Las AEP deberían: a) contar con personal adecuadamente cualificado y formado; b) tener, cuando sea conveniente, un contrato de trabajo escrito en donde se especifiquen sus condiciones de empleo. Como mínimo, estos trabajadores deberían ser informados de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su actividad; c) conservar los datos personales de un trabajador únicamente mientras esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, o mientras el trabajador desee figurar en una lista de candidatos a un puesto de trabajo; d) adoptar medidas para asegurar el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales, tal y como se conservan en los sistemas de tratamiento automático o electrónico o en ficheros manuales. Ello debería contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de estos datos así como el derecho a solicitar que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos; - Las AEP y la autoridad competente deberían adoptar medidas para alentar la utilización de métodos apropiados, equitativos y eficaces de selección. - Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las AEP para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, pudiéndose:
--------------------------------	---

TABLA 1 OIT; Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP), 1997
(Incluyendo la Recomendación 188)

II. POLÍTICA (Cont.)	a) establecer organismos que comprendan a representantes tripartitos, - Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las AEP para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, pudiéndose: a) establecer organismos que comprendan a representantes tripartitos, b) poner informaciones en común, incluso intercambiando anuncios de puestos vacantes; c) promover proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación d) concluir convenios sobre la ejecución de actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración; la formación del personal; y consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.
III. SITUACIONES ESPECIALES	- Se permite: a) la prohibición, en determinadas circunstancias, del funcionamiento de las AEP con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica; b) la exclusión, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada. - Las AEP podrán facilitar servicios especiales o aplicar programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo. - Deberán adoptarse todas las medidas necesarias y convenientes, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por AEP gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas AEP que incurran en prácticas fraudulentas o abusos. - Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, podrán concluirse acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo. - La Recomendación agrega que las AEP deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables; - Deberán tomarse medidas para asegurar que las AEP no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

TABLA 2 OIT: Consensos del Taller OIT sobre el Convenio 181, 2009

I. PLANTEO GENERAL	1 Las AEP pueden proporcionar una serie de servicios al mercado laboral que consideran la necesidad de flexibilidad, tales como el trabajo temporal, la contratación permanente, la selección y búsqueda de ejecutivos, el consejo en reinserción profesional o la reclasificación externa, la formación o la gestión de nóminas. 2 Si están reglamentadas en forma adecuada, las AEP contribuyen a mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo, satisfacen necesidades específicas tanto para las empresas como para los trabajadores y a complementar otras formas de empleo. 3 Los consensos se fundamentan en la Agenda del Trabajo Decente, en la Declaración de la OIT de 1998, para luchar contra el abuso de trabajadores cedidos por ATT. 4 Las AEP que respetan los principios del C181 pueden contribuir a: • Ajustar la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, incluyendo la necesidad de flexibilidad de las empresas. • Aplicar las políticas activas del mercado de trabajo y crear caminos desde el desempleo hacia el empleo mediante: la ayuda para entrar o volver a entrar en el mercado de trabajo a quienes buscan empleo, y la ayuda a las personas vulnerables para entrar en el mercado de trabajo; • Proporcionar mejores oportunidades de trabajo a un mayor número de personas; facilitar la transición de la educación al trabajo proporcionando a los estudiantes y a los trabajadores jóvenes su primera oportunidad para obtener una experiencia laboral, facilitar la transición hacia trabajos permanentes proporcionando formación profesional a los trabajadores de las agencias. • Promover la conversión entre diferentes tipos de contrato de trabajo, por ejemplo, mediante la asistencia para un cambio de contratos de agencia temporal a contratos de plazo fijo o de tiempo indefinido. • Mejorar el equilibrio de la vida laboral, por ejemplo, mediante acuerdos relativos al horario flexible como trabajo a medio tiempo. • Ayudar a luchar contra el trabajo no declarado. • Garantizar condiciones de trabajo decentes para los trabajadores migrantes fronterizos. • Implementar una política nacional sobre la organización del mercado de trabajo, mediante cooperación y complementariedad entre el servicio público de empleo y las ATT.

TABLA 2 OIT: Consensos del Taller OIT sobre el Convenio 181, 2009

II. PROMOCIÓN DEL C181	1 Los marcos de reglamentación apropiados dictados por los gobiernos o por los mismos empleadores sobre las AEP deberían incluir y promover los principios, derechos obligaciones en la forma enunciada en el Convenio. 2 El Convenio proporciona el marco de referencia que permite mejorar el funcionamiento de las AEP y la protección de los trabajadores. 3 Se requiere sensibilizar acerca del Convenio, intercambiando puntos de vista sobre sus beneficios y promoviendo mayores ratificaciones, para su aplicación. 4 Hacer hincapié en los beneficios resultantes de la ratificación y la implementación integral del Convenio para los trabajadores, empleadores y los gobiernos. 5 Establecimiento de una plataforma para que los países intercambien experiencias y beneficios con respecto a la ratificación y aplicación del Convenio. 6 Análisis de las reservas formuladas con respecto a la ratificación del Convenio.
III. POLÍTICAS HACIA LOS TRABAJADORES	1 Aplicación de la regla que prohíbe la facturación de honorarios a quienes solicitan un empleo (sean trabajadores nacionales o transfronterizos) para misiones temporarias y los servicios de colocación permanente suministrados por una AEP. 2 Aplicación del principio de no discriminación para los trabajadores por AEP en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, respetando especialmente los principios de igualdad, objetividad y transparencia para el cálculo y pago de los salarios y de las prestaciones sociales de los trabajadores temporeros. 3 Aplicación de las garantías de los C87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva. 4 Desarrollo de diálogo social sectorial a nivel nacional y de la empresa, por ejemplo, por la negociación colectiva. 5 Prohibición del reemplazo de los huelguistas por los trabajadores temporeros. 6 Prohibición de recurrir al trabajo infantil y al trabajo forzoso. 7 Cumplimiento de la reglamentación por las autoridades públicas, por ejemplo, las inspecciones del trabajo, y desarrollo de los mecanismos bipartitos y tripartitos para asegurar su ejecución.

TABLA 2 OIT: Consensos del Taller OIT sobre el Convenio 181, 2009

**IV. POLÍTICAS
HACIA LAS AEP**

- Clarificación de los roles, las obligaciones y los derechos de la AEP.
- Garantía de condiciones de operación apropiadas para las AEP.
- Identificación y revisión de los obstáculos injustos de carácter legal o administrativo que puedan limitar las oportunidades de desarrollo de las AEP y, cuando sea apropiado, eliminarlos
- Garantía de que la reglamentación de las AEP sea objetiva, justa y no discriminatoria,
- Desarrollo de buenas normas para el sector que no entorpezcan excesivamente el desarrollo de trabajo a través de AEP.
- Revisión de la necesidad de sistemas de concesión de licencias y de inspección.
- Impedimento a toda competencia desleal de parte de las agencias fraudulentas.
- Fomento y desarrollo la cooperación entre el servicio público del empleo y las AEP para facilitar la movilidad del trabajo y las transiciones en el mercado de trabajo.

Fuente: Adaptado del documento final del Taller para la ratificación del Convenio 181, 2009.



III. PRINCIPIOS DE GLOBAL UNIONS

LOS PRINCIPIOS TIENEN LOS SIGUIENTES EJES:

- 1** La forma básica de empleo debe ser empleo permanente y directo.
- 2** Hay necesidad de limitar el trabajo temporario y triangular por las agencias.
- 3** El trabajo vía ATT no debe ser utilizado para eliminar el empleo permanente y directo, ni para debilitar la organización y negociación colectiva.
- 4** Los trabajadores de ATT deben ser amparados por el mismo convenio colectivo que los demás trabajadores de la empresa usuaria, recibiendo igual trato y respeto, incluyendo, salarios y salud y seguridad en el trabajo.
- 5** Los trabajadores de ATT deberían poder afiliarse con el sindicato de la empresa usuaria. Para ello, se necesita una legislación que defina la relación de trabajo y asegure que la contratación triangular no lleve a la pérdida de derechos y protecciones sociales.
- 6.** El trabajo vía ATT no debe aumentar las brechas de género.
- 7** No se debe continuar con el abuso de los trabajadores migrantes.

La **TABLA 3** presenta un detalle del contenido de los Principios.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

I. CARACTERIZACIÓN GENERAL

- Las preocupaciones y desafíos de esta modalidad para los sindicatos incluyen el efecto sobre los trabajadores con empleo regular y permanente, así como en las condiciones en que los trabajadores contratados realizan el trabajo. La relación triangular entre el trabajador, la empresa usuaria y la agencia puede menoscabar la protección laboral y social, así como el cumplimiento efectivo del derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos o afiliarse a éstos, y a negociar colectivamente.
- Podrían existir motivos legítimos determinados por la demanda o imperativos mercantiles para utilizar trabajadores de agencia, entre otras cosas picos de trabajo y empleo estacional, aunque este trabajo también podría realizarse mediante el empleo directo. No obstante, cuando se recurre a las agencias no siempre es para suplir la falta de personal o paliar la “fluctuación del mercado”, y hoy es corriente utilizar trabajadores temporales para que ocupen puestos anteriormente permanentes o directos a fin de reducir los gastos.
- Los trabajadores por agencias se utilizan cada vez más para que desempeñen tareas fundamentales, pero no les brinda la oportunidad de empalmar con un empleo permanente y directo. En un número creciente de casos, se proporcionan equipos enteros a través de agencias.
- Los empleadores usan a menudo las agencias para eludir sus obligaciones jurídicas. Esto suele entrañar abusos como el dumping social y todo tipo de discriminación.
- El trabajo se convierte en precario y se deniega a los trabajadores los derechos de empleo y las condiciones de trabajo a las que de lo contrario tendrían derecho. A veces es el propio empleador o la empresa el que crea estas agencias, cuyo único cliente es ese empleador o esa empresa.
- Los trabajadores por agencias frecuentemente reciben una remuneración muy inferior a la de los trabajadores de plantilla que realizan la misma tarea.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

I. CARACTERIZACIÓN GENERAL (Cont.)

- A menudo tampoco tienen derecho a los mismos niveles de protección social, como la jubilación, la indemnización por desempleo, prestaciones por enfermedad o licencia de maternidad.
- Por lo general los empleadores no invierten lo suficiente en la formación ni en la capacitación de los trabajadores por agencias. La falta de capacitación en materia de salud y seguridad aumenta el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
 - El costo de una reducción del personal es menor si se contrata a trabajadores por agencia, ya que resolver un contrato mercantil suele ser menos costoso que dar por terminada una relación de trabajo. En consecuencia, en algunos países y sectores, la crisis financiera dio lugar a enormes pérdidas de empleo para trabajadores por agencia, que por lo general no tienen derecho a la indemnización que debe pagarse en caso de despido. Esta experiencia aumenta el peligro de que los empleadores prefieran el trabajo a través de agencia para ahorrarse los gastos de despido de los trabajadores de plantilla.
- Cuando un número creciente de trabajadores se vuelven “desechables”, muchos riesgos se trasladan de los empleadores a los trabajadores.
- En algunos casos, los empleadores recurren a las agencias para reducir el número de trabajadores amparados por convenios de negociación colectiva en sus empresas o para impedir que secciones no organizadas de la fuerza de trabajo procuren obtener representación sindical y ejerzan el derecho de negociación con la empresa usuaria, que de hecho controla las condiciones de empleo.
 - Las agencias no constituyen un sector económico. Su actividad comercial consiste en proporcionar mano de obra a las empresas a través de todos los sectores. Si fueran reconocidas como sector, se les aceptaría, como lo reclaman, un derecho unilateral para imponer la forma de la negociación colectiva con los trabajadores que ellos emplean, socavando así los derechos a la negociación colectiva y a la organización sindical.
 - Frecuentemente, los trabajadores no forman parte o se afilian a los sindicatos es el miedo a la discriminación o al despido. El empleo de agencias incrementa ese temor, porque representa un cauce para eludir la legislación en materia de despido que tiene por efecto indirecto proteger el derecho de sindicación. Con mucha frecuencia, simplemente se pone fin a los contratos. Además, el trabajo temporal a través de agencias reduce el peso de los trabajadores en una empresa, así como sus oportunidades de participar en actividad sindical alguna.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

I. CARACTERIZACIÓN GENERAL (Cont.)	• El uso de trabajadores cedidos por agencias para sustituir a trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales. • Una de las principales razones por las cuales los trabajadores no forman parte o se afilian a los sindicatos es el miedo a la discriminación o al despido. El empleo de agencias incrementa ese temor, porque representa un cauce para eludir la legislación en materia de despido que tiene por efecto indirecto proteger el derecho de sindicación. Con mucha frecuencia, simplemente se pone fin a los contratos. Además, el trabajo temporal a través de agencias reduce el peso de los trabajadores en una empresa, así como sus oportunidades de participar en actividad sindical alguna. • El uso de trabajadores por agencias para sustituir a trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales.
II. CRITERIOS PRINCIPALES	• El hecho de que las agencias sean proveedoras de mano de obra para otras empresas, colocándose en una relación triangular, es la razón por la que deben ser garantizados específicamente los derechos de los trabajadores de agencias para negociar los términos y sus condiciones de empleo con las empresas usuarias, quienes son las que efectivamente los controlan. • La modalidad básica de empleo debe ser el empleo permanente y directo. Por ello, los trabajadores de agencia deben recibir el mismo trato y oportunidades, incluida la misma remuneración por un trabajo igual que los empleados regulares y permanentes, respecto de las condiciones de empleo. • Estos trabajadores deben tener un contrato de trabajo escrito, reconocido y aplicable, en el que se especifiquen sus condiciones de empleo.
III. REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS	• Los gobiernos son responsables de proteger los intereses de la sociedad en las relaciones de empleo estables y de garantizar la aplicabilidad de la legislación del trabajo, que es la rama del derecho que protege a los trabajadores de los sectores público y privado, en su relación desigual con los empleadores. • Los gobiernos pueden limitar o prohibir el uso de las agencias para proteger esos intereses más amplios de la sociedad. • Los gobiernos deben establecer reglamentaciones y condiciones de concesión de licencias estrictas cuando esté permitido el funcionamiento de agencias.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

III. REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS (Cont.)	• Los gobiernos deben celebrar consultas con los sindicatos sobre las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores cedidos por agencias, así como las condiciones del uso del trabajo a través de agencias antes de introducir cambios en el marco normativo. • Las funciones, obligaciones y derechos respectivos de los trabajadores, la agencias y la empresa que usa al trabajador deben quedar claramente definidos cuando exista una relación de trabajo entre una agencias y un trabajador. • Los gobiernos deben adoptar medidas genuinas y concretas, como cambios legislativos, para que los trabajadores temporales cedidos por agencias puedan ejercer efectivamente el derecho de sindicación y de constituir sindicatos. Ello supone el derecho de afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria, de formar parte de la unidad de negociación integrada por los trabajadores directos de la empresa usuaria, y de estar amparados por todos los convenios de negociación colectiva aplicables a dicha empresa. • Los gobiernos deberían fortalecer la inspección del trabajo, entre otras cosas por medio de la consignación de los recursos adecuados para financiarla, con miras a la aplicación efectiva de la legislación y la reglamentación del trabajo al empleo a través de ATT. • Los gobiernos deberían instaurar mecanismos eficaces para proteger a todos los trabajadores frente a los riesgos para la salud y la seguridad, y garantizar que las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores por agencias sean las mismas que las de los permanentes. Los gobiernos deberían sancionar a las empresas usuarias, ya sean públicas o privadas, que no cumplan las exigencias en materia de salud y seguridad. • En los casos en que las agencias puedan funcionar, deben reglamentarse estrictamente, entre otras cosas mediante la concesión de licencias. • Las agencias no deben cobrar honorarios a los trabajadores por su cesión temporal. • La empresa usuaria debe ser responsable subsidiaria de todas las obligaciones financieras y de otra índole respecto de los trabajadores c por agencia, en caso de que la agencia no cumpla sus obligaciones.
---	---

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

III. REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS
(Cont.)

- Las agencias no deben utilizarse para eliminar las relaciones de trabajo permanente y directo, degradar las condiciones en que se realiza el trabajo, evitar las relaciones de negociación colectiva con los sindicatos ni impedir de hecho que un trabajador cedido por una agencia se afilie a un sindicato.
- Los empleadores deberían consultar a los sindicatos antes de utilizar trabajadores cedidos por agencias y negociar todos los efectos que el uso de estos trabajadores pueda surtir en los trabajadores de plantilla, las condiciones de trabajo o el convenio colectivo existente.
- El uso de agencias debería limitarse a casos de legítima necesidad. Como mínimo, debería ponerse un límite definido al uso de trabajadores cedidos por agencias, así como a las restricciones a la duración de dicho empleo.
- Debe garantizarse a los trabajadores por agencia el acceso a la información sobre la reglamentación de seguridad y salud en el trabajo, y les deben proporcionar el mismo equipo, preparación y orientación que los trabajadores permanentes.
- Cuando se autoriza el funcionamiento de agencias, éstas deben reglamentarse y controlarse adecuadamente para evitar abusos contra los trabajadores, como la trata de personas o el cobro de honorarios en las colocaciones transfronterizas.
- Los empleadores y el gobierno deben garantizar la protección social adecuada y permanente de los trabajadores cedidos por agencias, incluida la cobertura de la seguridad social.
- Las agencias deben tratar a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, origen étnico, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, edad, discapacidad o cualquier otro motivo de discriminación. En los marcos normativos aplicables (normativa pública, semipública o privada) a las ATT deberían incluirse y promoverse estos principios, derechos y obligaciones, que deben incluir las normas mínimas enunciadas en el Convenio 111 de la OIT.
- En vista de que hay muchas más mujeres que hombres entre los trabajadores cedidos por agencias y que existe una disparidad salarial entre los trabajadores de plantilla y aquellos cedidos por agencias, se debe cuidar especialmente de garantizar la aplicación de las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración contenidas en el Convenio 100, en particular la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(Cont.)

- Los trabajadores de agencia deben tener garantizado el derecho a afiliarse a un sindicato que cuente con contrato colectivo con la empresa usuaria.
- Estos trabajadores deben ser parte de la unidad de negociación que comprende los trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria, y ser cubiertos por todos los convenios colectivos de negociación aplicables a dicha empresa.

V. DIMENSIÓN INTERNACIONAL

- Deberían suministrarse a los trabajadores migrantes, antes de que salgan de su país de origen y en un idioma que comprenda, datos detallados sobre las condiciones de vida y de trabajo que les aguardan.
- Los gobiernos deben adoptar medidas dinámicas para impedir la trata de personas y la explotación de los trabajadores migrantes por intermediarios laborales, ya sean públicos o privados, incluidas las agencias.
- Los gobiernos deberían velar por que la legislación aplicable a los trabajadores migrantes contratados a través de agencias no sea incompatible con las leyes laborales al cercenar los derechos de los trabajadores migrantes a afiliarse a sindicatos o a la negociación colectiva.
- No debería exigirse a los trabajadores el pago de depósitos, visado, transporte u honorarios de contratación. Cuando las agencias cedan trabajadores a otros países, deberían expatriarlos si se diese por terminado su empleo o si la empresa usuaria desapareciese.
- No debe exigirse a los trabajadores que entreguen sus pasaportes u otros documentos de viaje o identidad.
- Los trabajadores temporales migrantes deberían tener derecho pleno a la tutela judicial en el país en que trabajan.
- Cuando las agencias que contratan trabajadores en un país para que trabajen en otro cobran honorarios a los trabajadores en lugar de cobrarlos a la empresa usuaria, estos abusos se traducen en formas extremas de explotación, entre otras cosas, la servidumbre por deudas o el trabajo en condiciones de esclavitud. Por consiguiente, todos los gastos derivados de la contratación incluidos los de obtención de visado y transporte deben ser siempre sufragados por la empresa usuaria.

IV. ESTRATEGIAS DE UNI, ISP E INDUSTRIALL

IV.1 UNI: El memorando de referencia con CIETT, 2008

En el marco del proceso analizado en la presentación y en el capítulo sobre OIT, en 2008 UNI tomó la decisión estratégica de crear una nueva sección especializada en el trabajo por agencias, puesto en marcha a partir de la firma de un Memorando de Entendimiento con la CIETT.

La **TABLA 4** presenta sus contenidos.

TABLA 4 UNI-CIETT: Memorandum de entendimiento sobre empresas de trabajo temporal (ETT). 2008

I. PLANTEAMIENTO GENERAL	1 El trabajo a través de ETT contribuye a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y satisface necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores y busca complementar otras formas de empleo. 2 Además, puede contribuir en grados diversos a: • Facilitar las fluctuaciones en el mercado laboral, por ejemplo, la adecuación entre la oferta y la demanda. • Aplicar políticas de mercado laboral activas y crear puentes entre el empleo y el desempleo al: ayudar a los que buscan trabajo a entrar o a volver a entrar en el mercado laboral; ayudar a las personas desfavorecidas a entrar en el mercado laboral; ofrecer más oportunidades de trabajo a más gente. • Facilitar la transición de los estudios al trabajo, por ejemplo proporcionando a los estudiantes y a los jóvenes trabajadores su primer acceso a la vida profesional y una oportunidad de adquirir experiencia de trabajo. • Facilitar la transición entre las asignaciones y los empleos, proporcionando formación profesional a los trabajadores de ETT. • Promover la conversión entre diferentes tipos de contratos laborales, por ejemplo, asistiendo en la transición de un contrato de ETT a contratos de duración determinada o contratos indefinidos. • Mejorar el equilibrio vida-trabajo, por ejemplo proporcionando acuerdos de horario laboral flexibles tales como trabajo a tiempo parcial y horas de trabajo flexibles. • Ayudar a combatir el trabajo no declarado.
---------------------------------	--

TABLA 4 UNI-CIETT: Memorandum de entendimiento sobre empresas de trabajo temporal (ETT). 2008

I. PLANTEAMIENTO GENERAL (Cont.)	3 Son necesarias más discusión y elaboración con respecto a un importante número de cuestiones. 4 CIETT y UNI se esforzarán por desarrollar acciones conjuntas dentro del marco de sus áreas de responsabilidad respectivas. Se aspira a crear una asociación entre UNI y las empresas miembros de CIETT con el fin de obtener condiciones justas en el sector de trabajo temporal y el personal de ETT, a través del diálogo social global.
II. ESTRATEGIA	1 El Convenio 181 ofrece un marco que permite la mejora del funcionamiento de las ETT. 2 La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo es el medio para asegurar condiciones de trabajo decente a los trabajadores de ETT. 3 Un marco normativo apropiado desarrollado para la explotación de las ETT tiene que: • Garantizar que las ETT no compitan en detrimento de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores. • Aclarar el papel, las obligaciones y los derechos de la ETT en su calidad de empleador de los trabajadores de ETT. • Combinar protección adecuada, condiciones de trabajo y de empleo decentes para los trabajadores de empresas de ETT y condiciones apropiadas para la explotación de ETT en un mercado laboral en buen funcionamiento. • Asegurar que la legislación que regula el uso de trabajo a través de ETT sea proporcional, no discriminatoria y objetiva, que promueva formas decentes de trabajo a través de agencias y que prevenga eficazmente abusos potenciales, tales como el deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores. • Promover normas de calidad en el sector, prevenir la competencia desleal por agencias fraudulentas y/o empresas usuarias, contrarrestar abusos y prácticas ilegales, y combatir el tráfico de seres humanos. 4 Un marco normativo para ETT debe incluir y promover: • Los principios garantizados por el Convenio 181 y la Recomendación 188, con particular énfasis sobre la implementación de la norma de no cobro de tarifa ni honorario a aquellos que busquen asignaciones temporales y servicios de colocación permanente proporcionados por la ETT.

TABLA 4 UNI-CIETT: Memorandum de entendimiento sobre empresas de trabajo temporal (ETT). 2008

II. ESTRATEGIA (Cont.)	• El trato igualitario para trabajadores de ETT con respecto a sus condiciones de trabajo y empleo fundamentales basado en el principio de no discriminación (por ejemplo, principios igualitarios, objetivos y transparentes para el cálculo de los salarios y prestaciones de los trabajadores temporales de agencia, considerando la legislación y la práctica nacionales). • El respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva garantizados por los Convenios 87 y 98 de la OIT. • El diálogo social sectorial a nivel nacional y a nivel de empresa para el cual la negociación es el medio apropiado. • La prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga por trabajadores temporales de agencia sin perjuicio de la legislación o prácticas nacionales. • La atención a la transparencia de los beneficios para los trabajadores (es decir, salario, seguro social, pensión, formación profesional). 5 Acciones conjuntas que se tomarán: A nivel nacional: • Identificar y revisar los obstáculos de carácter legal o administrativo que puedan limitar las oportunidades de desarrollo del trabajo temporal de agencia y, donde sea apropiado, colaborar con los gobiernos nacionales para eliminarlos. • Revisar la necesidad de sistemas de concesión de licencias y de inspección y, cuando corresponda, colaborar con los gobiernos nacionales con miras a la introducción de estos sistemas (que pueden incluir garantías financieras), que contribuirán al desarrollo de buenas normas para el sector, siempre y cuando estos sistemas sean proporcionales, no discriminatorios y objetivos y no tengan por objetivo entorpecer el desarrollo de trabajo a través de ETT. • Colaborar con los gobiernos nacionales para proporcionar protección social adecuada y continua a los trabajadores de ETT, así como prestaciones de subsistencia estipuladas por redes de seguridad. • Promover el diálogo social sectorial como la plataforma apropiada para negociar las condiciones de trabajo de los trabajadores de ETT, así como las condiciones de uso de trabajo a través de ETT.
----------------------------------	---

TABLA 4 UNI-CIETT: Memorandum de entendimiento sobre empresas de trabajo temporal (ETT). 2008

II. ESTRATEGIA (Cont.)	A nivel global: • Colaborar con la OIT para promover la ratificación del Convenio 181 y la aplicación de la Recomendación 188. Cooperar con la OIT, la OIM y otras organizaciones para promover instrumentos internacionales y acciones para eliminar el tráfico de seres humanos (por ejemplo, los convenios de la OIT pertinentes sobre el trabajo forzoso y la migración, los Principios Éticos de Atenas, UN/GIFT, etc). • Seguir investigando el sector y detallando percepciones y condiciones para los trabajadores y para los empleadores (por ejemplo, sobre creación de empleo, trabajo precario, etc). • Promover la creación de un foro de diálogo sectorial global sobre el trabajo a través de ATT.
III. PROCEDIMIENTO	CIETT y UNI: • Darn a conocer este Memorandum a sus efectivos y a sus estructuras corporativas, respectivamente. • Se reunirán dos veces al año, con el fin de evaluar la aplicación y abordar todo conflicto que pueda surgir en lo concerniente a la aplicación del Memorandum, así como revisar el respeto mutuo y su implementación. • Los secretariados de ambas organizaciones se mantendrán en comunicación permanente entre estas reuniones.

IV.2 ISP: La Campaña Congresal, 2012

En 2012, el XXIV Congreso de ISP tomó una decisión estratégica sobre el tema ATT, (“Intermediación para la contratación de mano de obra/Agencias de empleo en el sector público”, aplicado a los trabajadores de servicios públicos). La presencia de las ATT es vinculada con las oportunidades que surgen de la privatización y subcontratación en el sector público. La TABLA 5 presenta el contenido de la resolución.

ISP venía también de desarrollar una campaña específica para los profesionales de la salud, con base en el Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud (2010), que pone el acento en la movilidad de estos trabajadores entre países, incluyendo la utilización de ATT.

TABLA 5 ISP: RESOLUCIÓN SOBRE ATT, 2012

I. DIAGNÓSTICO	1 Se observa un uso cada vez mayor de intermediarios para la contratación de mano de obra en el sector público en todo el mundo. 2 Ello está vinculado con la promoción y el aprovechamiento de las oportunidades que surgen de la privatización y la subcontratación en el sector público. 3 Los contratos de corta duración son manipulados con el fin de negar a los/las trabajadores/as las prestaciones asociadas al empleo a tiempo completo. 4 La agencias de empleo tienen una predisposición antisindical. 5 Las agencias refuerzan la cultura de fragmentación y marginalización entre los/las trabajadores/as vulnerables. 6 En muchos países se observa una ausencia de regulación de los intermediarios para la contratación de mano de obra. 7 También se encuentran prácticas corruptas a la hora de conceder contratos para la tercerización de la contratación de mano de obra, lo que genera oportunidades que los intermediarios y las agencias aprovechan.
II. PROPUESTA ESTRATÉGICA	1 Es importante desarrollar directrices para que los sindicatos del sector público cuestionen el papel y el uso de intermediarios para la contratación de mano de obra y argumenten a favor de alternativas basadas en los servicios públicos de calidad. 2 Se debe rebatir las afirmaciones engañosas de la industria de las agencias de empleo y poner al descubierto la verdadera naturaleza de esta forma de esclavitud moderna. 3 Se debe lanzar una campaña internacional que ponga en evidencia las prácticas de explotación de los intermediarios para la contratación de mano de obra y para trabajar para su eliminación en el sector público. Esto incluirá la posterior presentación de pruebas a la OIT.

TABLA 5 ISP: RESOLUCIÓN SOBRE ATT, 2012

III. PLAN DE TRABAJO	1	Determinar, a través de investigación y de pruebas presentadas por las afiliadas, en qué medida los intermediarios para la contratación de mano de obra operan en el sector público, identificando los modelos de propiedad de las agencias de empleo multinacionales.
	2	Recopilar información sobre las prácticas y políticas de estas agencias, así como el impacto que tienen sobre el nivel de vida de los/las trabajadores/as.
	3	Trabajar con sindicatos en otros sectores y organizaciones del movimiento social que apoyen la causa para asegurar que se ofrece protección sindical a los/las trabajadores/as empleados/as por las agencias de empleo y que se desarrollan estrategias para crear empleo fijo.
	4	Lograr el compromiso de los empleadores y los gobiernos para evitar la privatización en todas sus formas y trabajar para la eliminación de la contratación a través de intermediarios con el objeto de promover el trabajo decente y el empleo fijo, incluyendo la cobertura de todos los puestos vacantes y una expansión del trabajo público para responder a las necesidades de las comunidades.

V.3 INDUSTRIALL: Estrategia sobre Negociación Colectiva 2014

En 2014, Industriall presentó, como parte de su campaña “Stop Precarius Work”, un documento de estrategia frente a la precarización enfocado en la tercerización, incluyendo las ATT; centrada en la negociación colectiva, a partir de una recopilación de experiencias positivas entre sus afiliados de distintos países, principalmente europeos (Alemania, Bélgica, Francia. Países Bajos, Noruega, Dinamarca, Suecia, España, Suiza). (“La negociación colectiva para lograr seguridad, Estrategias sindicales en negociación para combatir el trabajo precario”). Dos años antes, apenas creada, IndustriALL también publicó una guía (“La trampa triangular. Los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo”).

La TABLA 6 presenta una síntesis de los principales contenidos del nuevo documento.

IndustriALL aclara que la negociación colectiva tiene que combinarse con otras estrategias: la sindicalización de los trabajadores temporales, el desarrollo de la unidad entre estos y los trabajadores fijos, la concientización de todos los trabajadores y del público en general sobre el peligro del trabajo precario, y la presión en favor de una legislación que regule de manera rigurosa el uso del trabajo precario por parte de los empleadores.

Asimismo, señala que la complejidad de la estrategia obliga a considerar opciones: el sindicalismo de los Países Bajos ha desarrollado una campaña para que las empresas se vean obligadas a adoptar una regla llamada “9 para 12” por la cual cuando un trabajador de agencia lleva 9 de los 12 meses del año realizando un trabajo determinado, ese puesto de trabajo debe convertirse en permanente, y así también el trabajador. Pero más adelante el sindicato decidió centrar su atención también en lograr mejores salarios, derechos de pensión y oportunidades de formación profesional para los trabajadores de agencias, ya que descubrió que puede resultar contraproducente incorporar en los convenios colectivos el derecho de empleo permanente de los trabajadores de agencia, ya que los empresarios han procurado despedir más rápidamente a los trabajadores de agencia con el fin de eludir cláusulas de esta naturaleza.

TABLA 6 INDUSTRIALL: Estrategia sobre Negociación Colectiva, 2014

I. PLANTEO GENERAL	1	La negociación colectiva “es una de las herramientas más importantes que tienen los sindicatos para regular el trabajo precario y sus condiciones laborales. Pero es una tarea ardua y difícil. El solo hecho de que haya aumentado tanto la práctica patronal del trabajo precario pone en evidente peligro los derechos de negociación colectiva de los trabajadores”.
	2	En varios países, se cambia la clasificación de un cargo cuando éste es sujeto a contrato por agencias, con el fin de evitar legalmente que tengan el derecho de afiliarse al sindicato en su lugar de trabajo, en un contexto en que la legislación existente impide que los sindicatos representen o realicen negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores por agencias en su sector o empresa.
	3	Para los trabajadores que laboran en condiciones de relaciones laborales triangulares, la negociación es casi imposible. Aunque la empresa usuaria donde trabajan controla sus condiciones de trabajo, la agencia es su empleador legalmente reconocido.
	4	La externalización genera un riesgo real de fragmentación del poder de negociación de los sindicatos, en situaciones en que las empresas individuales contratan a agencia.

TABLA 6 **INDUSTRIALL: Estrategia sobre Negociación Colectiva, 2014**

II. NEGOCIACIÓN CON LAS EMPRESAS O PLANTAS	La estrategia debe lograr el pase de trabajadores por agencias a la categoría de trabajadores con puestos de trabajo directo y permanente. Si ello es difícil, un primer paso, es tratar de transformar el trabajo a través de agencias en puestos de trabajo temporal con contrato directo de la empresa. De esta manera, frecuentemente se da la posibilidad para que estos trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos y estar cubiertos por el convenio.
III. NEGOCIACIÓN CON ATT	Los acuerdos con agencias no pueden establecer límites respecto al empleo de trabajadores por dichas agencias. Por este motivo, los acuerdos exitosos con estas agencias son aquellos que se establecen en conjunto con los convenios sectoriales (el siguiente modelo). Se busca acordar que durante el período de subcontratación, los empleados de agencias tengan los mismos salarios y condiciones de trabajo que se aplican en la empresa usuaria. Es clave el intercambio de información sobre las condiciones laborales en la empresa usuaria y en la agencia, con participación de los delegados sindicales.
IV. NEGOCIACIÓN SECTORIAL, CON PROTOCOLOS ADICIONALES	Esta es la vía ideal, ya que si los convenios cubren a “todos los trabajadores” o a todas las personas “que laboran en una industria”, y no solamente a los que son “empleados” por las empresas usuarias, la cobertura se puede ampliar para incluir a los trabajadores por agencias. Estos convenios sectoriales que, agregando un protocolo negociado conjuntamente con las agencias, para abarcar a todas las empresas que utilizan agencias, y cubrir a la mayor parte de esos trabajadores. Los convenios establecen obstáculos que prohíben el uso de trabajadores por agencia, en determinadas profesiones. Se ofrecen beneficios adicionales o primas para el personal por agencias que, poco a poco, mejoran su situación, hasta equipararse con el personal permanente. Después de una asignación de trabajo inicial de cuatro a seis semanas, se pagan suplementos escalonados de acuerdo a la duración del trabajo asignado en la empresa usuaria, que van reduciendo la brecha de ingresos con los trabajadores permanentes, hasta que después de nueve meses alcanzan la igualdad de remuneración con el personal permanente. Esta fórmula puede incluir las pensiones. Cualquier trabajador que provenga de una agencia que esté cubierto por el convenio acumula antigüedad de acuerdo con las reglas generales establecidas.



TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:



**EJERCENDO LA
AUTORREFORMA
SINDICAL**

9

PROGRAMA DE AUTORREFORMA SINDICAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Esta edición de la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, reúne algunos de los principales documentos del Programa de Autorreforma Sindical que fundamentan el trabajo en ese tema:

Los Ejes Estratégicos adoptados en 2010, los cuales diferencian los siguientes ámbitos de acción sindical: a) Organización y funcionamiento; b) Organización y Estructuras; c) Representación y d) Unidad de Acción/Alianzas.

La tipología de colectivos laborales con especiales dificultades para la organización y negociación colectiva. Se presentan tres ejercicios de clasificación: a) la diferenciación entre trabajadores asalariados y trabajadores autónomos; b) un detalle sobre los trabajadores asalariados precarizados; c) la relación entre los colectivos y los enfoques de género y etario.

Igualmente se incorpora en esta edición la *“Plataforma Continental sobre Organización Sindical y Negociación Colectiva”*, elaborada en 2012-2013 por un conjunto de especialistas laborales nombrados por centrales y confederaciones afiliadas en el marco del Proyecto FSAL-OIT.

PROGRAMA DE AUTORREFORMA SINDICAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Mayra Castro

PROGRAMA DE AUTORREFORMA SINDICAL

Equipo de Redacción

Ivan González Alvarado

Álvaro Orsatti

Revisión de texto:

Carlos Ledesma

Carolina Dantas

Isamar Escalona

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 I. EJES ESTRATÉGICOS ADOPTADOS POR EL GRUPO DE TRABAJO DE AUTORREFORMA SINDICAL (GTAS), 2010

- 08** I.1 Organización y funcionamiento
- 11** I.2 Organización y estructuras
- 12** I.3 Representación
- 13** I.4 Negociación
- 14** I.5 Unidad y Coordinación Sindical/Alianzas

16 II. TIPOLOGÍA DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES DE ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 17** II.1 Tipología General (Versión revisada para la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical)
- 18** II.2 Trabajadores con relación laboral
- 19** II.3 Trabajadores/as autónomos y semiautónomos
- 20** II.4 Perspectiva transversal
- 21** II.5 Detalle sobre los colectivos precarizados
- 22** II.6 Ejercicios de clasificación de las Mujeres Trabajadoras y los Jóvenes Trabajadores/as

28 III. PLATAFORMA JURIDICA CONTINENTAL SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

- 30** I. Principios Generales
- 33** II. Organización Sindical
- 36** III. Negociación Colectiva

46 ANEXO: RESOLUCIÓN 3 SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y AUTORREFORMA. II CONGRESO CSA. Foz de Iguazú, abril 2012

CAPÍTULO I



I. EJES ESTRATÉGICOS ADOPTADOS POR EL GRUPO DE TRABAJO DE AUTORREFORMA SINDICAL (GTAS), 2010

I.1 Organización y funcionamiento

Democracia y transparencia interna. Incluye aspectos como:

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

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

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

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

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

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

- Asesoría legal.
- Servicios de salud.
- Educación y formación profesional.
- Acceso a vivienda y suministro de gas y electricidad más baratos.
- Ocio y cultura.
- Cooperativas de consumo.
- Descuentos en comercios privados.

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

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

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

Las acciones en este campo debieran comenzar desde la incorporación en las curricula educativa del nivel primario de contenidos sobre historia y actualidad del

movimiento sindical, incluso con participación directa en su dictado.

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

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

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

I.2 Organización y estructuras

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I.3 Representación

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

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

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

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

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

I.4 Negociación

Negociación colectiva. Es la principal acción sindical y por ello elemento clave de la Autorreforma, con diferentes funciones:

- Generar un proceso de formación, preparación y participación democrática a lo interno definiendo criterios únicos.
- Alcanzar acuerdos nacionales (y regionales dentro del mismo país), sustentados en la política de agrupamiento sectorial y territorial.
- Articular negociaciones nacionales y por empresa, con un criterio acumulativo ascendente.
- Explorar la posibilidad de alcanzar “acuerdos-marco” intersectoriales.
- Incorporar, además de la remuneración y las condiciones de trabajo, otros temas como la formación profesional, y los procedimientos a seguir ante procesos de reestructuración empresarial.
- Reflejar necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.
- Incluir a los trabajadores/as tercerizados.
- Desarrollar una estrategia sindical de ubicación de contrapartes en relación a colectivos en situaciones particulares, como los trabajadores del hogar, y los trabajadores semi-autónomos.

- Proyectarse hacia la utilización del criterio “*erga omnes*”, en cuanto a su cobertura.

Un elemento importante a debatir es el componente de promoción (incluso obligatoriedad) de la negociación colectiva, con participación y responsabilidad estatal.

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

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

1.5 Unidad y Coordinación Sindical/Alianzas

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

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

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

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

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

Sindicalismo ciudadano/Sindicalismo comunitario. La política de alianzas debe ser orientada desde los sindicatos hacia las organizaciones y movimientos sociales afines a las propuestas/estrategias sindicales. Ésta debe contribuir a avanzar en accio-

nes que permitan que el movimiento sindical se inserta en la agenda más amplia de la sociedad y que la voz de los trabajadores/as sea tomada en consideración más allá de sus ámbitos específicos de actuación.

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

En algunos modelos sindicales, esta estrategia se ha proyectado incluso hacia la plena afiliación de tales organizaciones.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

II. TIPOLOGÍA DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES DE ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

II.1 Tipología General (Versión revisada para la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, 2013)

TABLA I TRABAJADORES/AS CON RELACIÓN LABORAL

1. Trabajadores/as Temporalizados	• Trabajadores/as con contratos a tiempo parcial. • Trabajadores/as con contratos por tiempo determinado. • Trabajadores/as con contratos aprendizaje, o trabajo-formación. • Trabajadores/as a domicilio.
2. Trabajadores/as Tercerizados	• Trabajadores/as en empresas contratadas y suministrados por empresas de trabajo temporario, en que se presentan relaciones laborales triangulares. • Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados. • Se presenta tanto en el sector privado como en el sector público.
3. Trabajadores/as en Zonas Francas	• En algunos países, se desestimula o impide la organización de estos trabajadores, mediante acciones antisindicales de las empresas o normas legales internas al área, determinadas como factor promocional.
4. Trabajadores/as en centros de llamada	• Espacio laboral en que es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo. Incluye tercerización.
5. Trabajadores/as en microempresas	En empresas muy pequeñas, la no sindicalización deriva de: • costumbres, dada la relación horizontal con el empleador; • abusos del titular, aprovechando la escasa visibilidad exterior de la unidad; • criterios legales, por los cuales se establece un número mínimo de trabajadores (entre 10 y 40, según el país) para autorizar la creación de un sindicato de empresa.

II.2 Trabajadores con relación laboral.

TABLA I TRABAJADORES/AS CON RELACIÓN LABORAL (Cont.)	
6. Trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales de desestímulo a la sindicalización	Estas empresas pueden aprovechar su poder para introducir restricciones a la sindicalización de sus trabajadores, mediante procedimientos internos. Se recurre frecuentemente a la tercerización.
7. Trabajadoras/es del hogar	Son trabajadores/as generalmente normados a través de regímenes especiales, con reconocimiento de derechos en un nivel subestándar. Se las considera dependientes si se desempeñan en la modalidad “cama adentro”, o por horas, si supera cierto mínimo diario con el mismo empleador. El Convenio 189 de la OIT establece el nuevo parámetro de considerar a todas/os las/os trabajadoras/es del hogar como asalariados.
8. Trabajadores/as del Sector Público	En algunos países se impide la sindicalización de determinadas categorías de trabajadores/as de la administración público. Está también generalizada la exclusión de los trabajadores/as de la policía, fuerzas armadas y de seguridad, trabajadores/as de penales.
9. Trabajadores/as en regímenes de trabajo socialmente útil	Se refiere a beneficiarios de programas de ingreso universal con obligación de realizar trabajos, o programas de trabajo socialmente útil/trabajo en la “economía del cuidado” (como las “madres comunitarias”), a los cuales puede considerarse trabajadores paraestatales.
10. Trabajadores/as no considerados dependientes por las normas	Es el caso: • del trabajo de promoción de productos mediante “venta directa” o “puerta a puerta”, • de “voluntarios” en ONG’s y Fundaciones sin fines de lucro.

II.3 Trabajadores/as autónomos y semiautónomos

TABLA II TRABAJADORES/AS AUTÓNOMOS Y SEMIAUTÓNOMOS	
1. Titulares de pequeña producción urbana	• Cuentapropistas unipersonales. • Titulares de empresas familiares.
2. Titulares de pequeña producción rural	• Campesinos/as. • Pequeños/as productores agrarios. • Artesanos/as rurales. • Pescadores/as artesanales.
3. Titulares de empresas de la economía social solidaria	• Cooperativas. • Empresas de Trabajadores/as autogestionados (empresas “recuperada”). • Mutuales. Otras formas asociativas.
4. Profesionales	• Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes. • Incluye situaciones de “falsos autónomos”.
5. Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad.	Es el caso de: • Recicladores/as de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas). • Trabajadores/as de juegos de azar. • Trabajadores/as sexuales. Se excluye situaciones delictivas.
6. Amas de casa no remuneradas	Existe una creciente tendencia en varios países de la región a considerarlas trabajadoras, a partir del reconocimiento del valor económico de su aporte al producto bruto nacional. Los regímenes de seguridad social comienzan a incluir sub-sistemas voluntarios de cotización. Existe una tradición de ligas de amas de casa, frecuentemente en relación a organizaciones de consumidores. También comienzan a crearse sindicatos.

II.4 Perspectiva transversal

TABLA III PERSPECTIVA TRANSVERSAL	
1. Titulares de pequeña producción urbana	• Cuentapropistas unipersonales. • Titulares de empresas familiares.
2. Titulares de pequeña producción rural	• Campesinos/as. • Pequeños/as productores agrarios. • Artesanos/as rurales. • Pescadores/as artesanales.
3. Titulares de empresas de la economía social solidaria	• Cooperativas. • Empresas de Trabajadores/as autogestionados (empresas "recuperada"). • Mutuales. • Otras formas asociativas.
4. Profesionales	• Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes. • Incluye situaciones de "falsos autónomos".
5. Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad	Es el caso de: • Recicladores/as de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas). • Trabajadores/as de juegos de azar. • Trabajadores/as sexuales. Se excluye situaciones delictivas.
6. Amas de casa no remuneradas	Existe una creciente tendencia en varios países de la región a considerarlas trabajadoras, a partir del reconocimiento del valor económico de su aporte al producto bruto nacional. Los regímenes de seguridad social comienzan a incluir subsistemas voluntarios de cotización. Existe una tradición de ligas de amas de casa, frecuentemente en relación a organizaciones de consumidores. También comienzan a crearse sindicatos.

II.5 Detalle sobre los colectivos precarizados

TABLA IV DETALLE SOBRE LOS COLECTIVOS PRECARIZADOS	
I. Precariedad en modalidades contractuales basadas en la temporalidad	1. Directas: • Trabajo a tiempo parcial. • Trabajo por tiempo determinado (u obra determinada). • Trabajo temporal. • Trabajo de temporada (fijo discontinuo, zafral). • Trabajo con contrato-formación/pasantías. • Trabajo en prueba. • Trabajo "cero horas" (también denominado "contrato por día", "contrato de disposición permanente", o "contrato mediante llamada"). Se ha planteado que esta figura laboral es autónoma durante los períodos de espera. • Trabajo ocasional/eventual. • Trabajo de guardia. • Trabajo con alquiler. • Trabajo freelance. • Trabajo repartido. 2. Indirectas/tercerizadoras: • Trabajo por contratista/subcontratista de obras y servicios • Trabajo por Agencia de Trabajo Temporario, (ATT).
II. Precariedad en relación a lugares de trabajo atípicos y sectores específicos de actividad	• Trabajo del hogar. • Trabajo a domicilio. • Homework/Telework. • Trabajo en zonas francas industriales. • Trabajo en micro y pequeñas empresas (Mypes). • Trabajo rural/agrícola. Incluye pesca, plantaciones, de población indígena y tribal.
III. Precariedad por discriminación a personas con características particulares	• Trabajo en condición migratoria irregular. • Trabajo de mujeres. • Trabajo de jóvenes. • Trabajo de personas de edad. • Trabajadores/as en situación de minusvalía. • Trabajo en situación de VIH-Sida.

TABLA IV DETALLE SOBRE LOS COLECTIVOS PRECARIZADOS

IV. Precariedad por simulación de la relación laboral	• Falso contrato de servicios individuales a un cuenta propia. • Falso contratistas/subcontratista. • Falso cooperativista. • Falso semi-autónomo (Trabajador/a Dependiente Económicamente (TRADE). • Falso asociado: el trabajo de “venta directa” o “puerta a puerta”. • Falsa ATT.
V. Precariedad por no declaración de la relación laboral	Relaciones asalariadas sin contrato o contratos orales. Generalmente ilegal.

II.6 Ejercicios de clasificación de las Mujeres Trabajadoras y los Jóvenes Trabajadores/as.

MUJERES TRABAJADORAS (propuesta elaborada en 2010 por el GTAS)

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

JOVENES TRABAJADORES/AS (ejercicio del Programa sobre Jóvenes Trabajadores, 2014)

I. Trabajadores/as Asalariados/as

1. Trabajadores en microempresas	Corresponde a las unidades económicas del “sector informal”, con condiciones laborales horizontales entre el titular y los dependientes, generalmente con ningún tipo de registro, vinculado frecuentemente a la existencia de restricciones legales a la organización de sindicatos de empresa de este tamaño, por establecerse “pisos” de tamaño (frecuentemente 25).	Situación relativamente pareja en términos etarios, por combinar jóvenes en su primera inserción laboral con población de mayor edad que no puede acceder al “sector formal”.
2. Trabajadores/as temporalizados	• Trabajadores/as con contratos a tiempo parcial. • Trabajadores/as con contratos por tiempo determinado. • Trabajadores/as jóvenes con contratos-aprendizaje, o trabajo-formación. • Trabajadores/as a domicilio.	Predominantemente jóvenes en las dos primeras situaciones, jóvenes por definición en el tercero (aunque en Europa se está experimentando actualmente con su extensión a otros segmentos de la población) y mixto o predominantemente mayores en la tercera.
3. Trabajadores/as tercerizados	En dos situaciones: • Empresas contratistas de bienes y servicios. • ATT, especializadas en intermediación y suministro de mano de obra. Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados. Pueden integrarse a organizaciones de empresa o sector, junto a los trabajadores permanentes, o crear sus propias organizaciones.	Predominantemente jóvenes.

JOVENES TRABAJADORES/AS (ejercicio del Programa sobre Jóvenes Trabajadores, 2014)		
I. Trabajadores/as Asalariados/as (Cont.)		
4. Trabajadores/as de Centros de Llamadas	Espacio laboral donde es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo, y tercerizada.	Casi exclusivamente jóvenes.
5. Trabajadores/as en Zonas Francas	Empresas con regímenes especiales promovidos, a veces en zonas aisladas que puede estimular el no cumplimiento de las normas laborales y/o la falta de inspección laboral por parte del Estado. Ocasionalmente puede existir directamente restricciones legales a la organización, como factor promocional.	Predominantemente jóvenes.
6. Trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales restrictivas de la organización sindical	Un caso paradigmático es Wal Mart, donde los jóvenes repositorios de mercancías en las góndolas deben firmar contratos privados que los comprometen a la no sindicalización. Pueden corresponder a la modalidad de tercerización.	Casi exclusivamente jóvenes.
7. Trabajadores/as no considerados dependientes por las normas	Es el caso: • Del trabajo de promoción de productos mediante "venta directa" o "puerta a puerta" • De "voluntarios" en ONG's y Fundaciones sin fines de lucro.	Predominantemente mujeres de mayor edad en la primera situación.

JOVENES TRABAJADORES/AS (ejercicio del Programa sobre Jóvenes Trabajadores, 2014)		
II. Trabajadores Autónomos		
1. Trabajadores/as en la pequeña producción urbana y rural (Sector informal")	• cuentapropistas unipersonales o titulares de unidades familiares urbanas. • artesanos urbanos y rurales. • Campesinos. • Pescadores artesanales.	El análisis sociológico destaca que en la pequeña producción conviven grupos etarios juveniles, que allí encuentran una primera inserción laboral, y de edad madura, correspondiente a quienes, por bajos estándares educativos y formativos no pueden acceder al "sector formal".
2. Profesionales	Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes.	La expansión educativa terciaria creciente lleva a una proporción cada vez mayor de jóvenes.
3. Trabajadoras/es remuneradas del hogar	Corresponde al sub-universo de trabajadoras/es autónomas, al no reunir el requisito de las consideradas dependientes.	El análisis sociológico encuentra una menor proporción de jóvenes en esta situación, comparativamente con la asalariada.
4. Trabajadores/as en situaciones ambiguas desde el punto de vista contravencional de su actividad	• Recicladores de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas). • Trabajadores de juegos de azar y Trabajadores/as sexuales. Se excluye situaciones delictivas.	La presencia de jóvenes es netamente mayor en la tercera situación.
5. Amas de casa no remuneradas	Existe una creciente tendencia a considerarlas trabajadoras, a partir del reconocimiento del valor económico de su aporte al producto bruto nacional. Los regímenes de seguridad social comienzan a incluir subsistemas voluntarios de cotización.	Es de esperar una relativamente menor presencia de jóvenes mujeres, por el mayor dinamismo laboral de las nuevas generaciones, comparativamente con las anteriores.

JOVENES TRABAJADORES/AS (ejercicio del Programa sobre Jóvenes Trabajadores, 2014)		
III. Perspectiva transversal		
1. Jóvenes en búsqueda de su primer trabajo	En esquemas de afiliación directa, para su posterior incorporación a estructuras sectoriales. En las estadísticas del trabajo son considerados "nuevos trabajadores", y quedan clasificados entre los desocupados de manera diferenciada de los cesantes.	Ver experiencias comparadas, en dirección a incorporarlos de manera provisoria a las estructuras (Ver CCOO, GTAS IV).
2. Desocupados cesantes	Se refiere a los desocupados que ya han tenido algún trabajo, del cual fueron cesados.	Generalmente a los jóvenes corresponde alrededor del 25% de este total, con tasas específicas que duplican o más a las de adultos no jóvenes (ver A.Villatoro, GTAS).
3. Migrantes	En los frecuentes casos en que el inmigrante está en situación irregular (in-documentada), la relación laboral suele ser precaria. Existen antecedentes de organizaciones no transversales.	El análisis sociológico muestra que la emigración es principalmente juvenil.



CAPÍTULO III

III. PLATAFORMA JURÍDICA CONTINENTAL SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE.

Resultados del estudio jurídico-laboral de CSA-CELDS comparativo de América Latina-Europa

Desde mediados del 2012, con el apoyo del Proyecto FSAL-OIT, CSA inició un estudio de la normativa latinoamericana y caribeña sobre las normas nacionales de trabajo referidas al derecho colectivo del trabajo, con eje en la negociación colectiva. Para ello se invitó a técnicos se leccionados en consulta con las centrales sindicales afiliadas a CSA, en relación a trece países a saber: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Rep. Dominicana, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

El estudio fue realizado en sociedad con el CELDS, (Centro Europeo Latinoamericano sobre Diálogo Social, adscripto a la UCLM - Universidad Castilla LaMancha de España), desde miembros españoles y latinoamericanos, para disponer de un análisis comparativo sobre el caso europeo. De este componente del estudio se tomaron elementos propositivos referidos a los niveles de negociación colectiva y a la consideración del enfoque de género.

La propuesta estratégica general derivada de este proyecto fue presentada por CSA a la reunión inicial de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical (San José, agosto 2013). Inmediatamente, la publicación integral del proyecto fue presentada en la segunda reunión regional de la Campaña (San Pablo, octubre 2013).

La propuesta estratégica fue revisada una vez más, de manera definitiva, por los autores de los estudios, con cierre en abril del 2014

En el anexo se presenta el listado de los autores de los estudios y del resumen de propuestas final.

I PRINCIPIOS GENERALES

I.1 Reorientar la intervención estatal

El común denominador en la región es la falta de autonomía y libertad sindical plena, derechos que con frecuencia son fuertemente restringidos por la excesiva intervención estatal, la procedimentalización de la negociación, las limitaciones a la constitución de organizaciones y a la actividad sindical y la huelga.

Como señala el informe peruano, el modelo intervencionista-restrictivo de relaciones colectivas del trabajo determina que el protagonismo *“no se centra en los actores sociales sino en la actividad estatal, ya sea normativa o administrativa. Esto ha significado, desde sus inicios, una fuerte restricción al surgimiento y actuación de los sujetos sindicales. El Estado regula prácticamente todo lo concerniente al surgimiento, configuración y actuación del sujeto colectivo, dejando a la autonomía sindical y a la autonomía colectiva un espacio verdaderamente estrecho y limitado. En otras palabras, es una regulación totalizadora y carente de toda autonomía externa de parte de los actores sociales frente a las normas estatales”*.

Se necesita aguzar la capacidad de análisis y el distanciamiento crítico de los sindicatos para debatir con mayor perspectiva acerca del papel y el alcance de la intervención del Estado y de la legislación en la actividad sindical.

En muchos casos los sindicatos están de tal modo imbuidos de esa forma de incidencia del poder político en las relaciones de trabajo que no logran percibir con claridad la índole perniciosa de esa intervención, quedándose en el análisis superficial de lo *“actitudinal”* de la autoridad de turno en el manejo de los registros, etc.

El problema radica en la internalización cultural de la reglamentación sindical como si se tratara de un dato de la naturaleza. Muchos sindicatos son fuertemente críticos del uso que de la reglamentación hace la autoridad laboral, pero no son suficientemente conscientes de que el problema es la existencia misma de la reglamentación como instrumento de interferencia en la actividad sindical.

En este marco, el Estado debe tener un papel activo en campos que lo exigen, como:

- las situaciones laborales legalmente ambiguas, que dan lugar a fraude empresarial mediante la simulación de relaciones de dependencia como si fueran autónomas (con base en la Recomendación 198 de OIT). Ello incluye también la distinción de relaciones semi-autónomas, en que el trabajador aparentemente independiente sostiene su actividad en vínculos permanentes exclusivos o casi con un demandante;

- las situaciones de tercerización (vía subcontratación de empresas y de utilización de agencias de trabajo temporal), que necesitan la recomposición de las nociones de representación (y ámbitos de negociación) a partir de las nuevas realidades de la configuración empresarial, en tanto los procesos productivos (como lo menciona el informe sobre Argentina) *“han dislocado el sistema de representación tradicional, fragmentando el colectivo y generando una heterogeneidad normativa desigual”*.

Asimismo, en la región se encuentra un caso extremo, el de los sindicatos de simulación y los *“contratos de protección patronal”* de México, que tienden a ser *“exportados”* a otros países, producto de normativas que los estimulan indirectamente.

En relación a los mecanismos autónomos (fundamentalmente la huelga), es necesario superar una concepción que la entiende como una patología del sistema, y que como tal debe ser disciplinada, limitada, y hasta prohibida.

La huelga constituye un medio coactivo y de presión para hacer valer los contenidos adoptados en el convenio y para la obtención de los acuerdos pretendidos por los trabajadores organizados.

Toda consideración o valoración del fenómeno huelguístico debe quedar en manos de sus legítimos titulares, que son los trabajadores, y en último caso, de ningún modo debe concebirse que sea un órgano estatal el que dirima todo asunto sobre la legalidad de la medida o su eventual limitación.

Una concepción democrática de las relaciones laborales en general debe tener en cuenta lo señalado en el informe de Perú cuando se dice que *“se debe comprender y difundir una concepción dialéctica de las relaciones de trabajo y asignación al conflicto de un papel funcional dentro del esquema constitucional. Se parte del principio fundamental de que trabajadores y empleadores son portadores de intereses diferenciados que se encuentran en contraposición y conflicto, y que precisamente el ordenamiento jurídico-laboral se propone integrar”*.

En relación a la negociación colectiva, el problema es más complejo: su promoción a través de la ley puede resultar paradójica, en la medida que se reclama mayor autonomía a través de una mayor intervención estatal, y atar estos dos principios no es tarea sencilla. Así, el informe panameño señala que *“la legislación no debe constreñir, limitar o dar pie a la posibilidad de que sea interpretada de manera restringida, en vez de promover la negociación colectiva; por eso, la legislación debe ser flexible, en el sentido de permitir a los interlocutores de la negociación acordar las reglas previas de la negocia-*

ción (normas sobre duración de la negociación; cantidad de delegados, lugar y horario de reuniones, etc.), dándole validez a los acuerdos a que se arriben en ese sentido". Se trata de un difícil equilibrio que debe guardarse entre la obligación de fomentar la negociación colectiva, prescripción que tiene fundamento en el C98, y la necesidad de hacerlo sin afectar la autonomía colectiva de los interlocutores sociales.

I.2 Ratificación de las normas internacionales de trabajo de OIT referidas a la libertad sindical y la Negociación Colectiva

Además de los C87 y 98, que están ratificados por todos los países analizados, excepto Brasil, en cuanto al primero y México con relación al segundo, debiera promoverse la ratificación (y adecuación de las normas internas) de los C141 (negociación de trabajadores rurales), C144 (consulta tripartita), C151 (relaciones laborales en el sector público), C154 (negociación colectiva), C158 (terminación de la relación de trabajo). Son también parte de este conjunto básico las normas referidas a la representación en el lugar de trabajo (ver más adelante). Puede agregarse además el C131 sobre salarios mínimos. Las recomendaciones vinculadas son: R91 (contratos colectivos), R149 (organización del trabajo rural), y R163 (negociación colectiva).

Es indispensable también atenderá los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical (CLS) y el Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

I.3 Reforzar el control de cumplimiento

Es necesario mejorar el desempeño y la dotación de recursos de los servicios de Inspección del Trabajo, de manera que garanticen la efectividad de los derechos y obligaciones pactadas en los convenios colectivos y en la normativa laboral en general.

I.4 Incorporar el criterio de la responsabilidad solidaria en situaciones de doble empleador

Debe generalizarse en la región el enfoque, ya puesto en práctica en varios países, sobre una corresponsabilidad entre la empresa principal y la secundaria en procesos de tercerización, en los campos laborales y sociales. En tal sentido, la empresa principal debe responder por todas las obligaciones laborales incumplidas por sus contratistas, sin importar las características de las tareas que sean realizadas. Esta extensión de responsabilidad puede impulsarse tanto a nivel legislativo como en la negociación colectiva.

I.5 Eliminar las restricciones al ejercicio del derecho de huelga

Las recomendaciones de los órganos de control de la OIT han cuestionado la interpretación excesivamente restrictiva del derecho de huelga en la mayoría de los países latinoamericanos. En particular, deben eliminarse las restricciones contenidas en las legislaciones de varios países que refieren, entre otros aspectos: a) su reconocimiento en caso de falta de acuerdo entre los interlocutores (observado en el informe panameño); b) la necesidad de eliminar los trámites burocráticos previos que retardan la huelga; c) la imposición de arbitrajes obligatorios; d) la obligación de reanudar el trabajo; y e) a sustitución de huelguistas.

II ORGANIZACIÓN SINDICAL

II.1 Utilizar apropiadamente del registro sindical

Debe evitarse que la existencia de registro sindical - el cual en principio no es contrario a la libertad sindical - se constituya en un mecanismo de control social y de cooptación política de las organizaciones de trabajadores. El acceso al registro debe facilitarse y desburocratizarse. Un capítulo especialmente importante es el referido al establecimiento de un número mínimo de afiliados a los sindicatos de empresa como requisito para su registro. No debieran colocarse tales "pisos" de tamaño al momento de integrar un sindicato, ya que esa decisión es autónoma de los trabajadores. En aquellos casos en que se generen pseudo sindicatos con un número mínimo de trabajadores, es también la autonomía sindical la que debe combatir esas formas, en el marco del fomento y protección de la actividad sindical.

La CEACR no considera que en sí mismo este requisito sea contrario a los principios de libertad sindical, pero sí señala que el umbral fijado suele ser demasiado alto como para constituir razonablemente un sindicato. Por su parte, el informe peruano argumenta que si no existieran límites, es decir, si con dos trabajadores pudiera constituirse un sindicato, el resultado tampoco sería positivo, llevando a una extrema fragmentación.

II.2 Promover la creación de federaciones

Este punto complementa el anterior, en el sentido de que la promoción de sindicatos de trabajadores ocupados en micro y pequeñas empresas vaya junto con la promoción de su integración en estructuras más amplias. También debe cuidarse que el piso de organizaciones miembro de las federaciones no sea excesivo.

II.3 Promover estructuras horizontales (territoriales)

Junto a las estructuras verticales (sector), estas otras permiten una cobertura de colectivos laborales con mayores dificultades para organizarse, lo que se proyecta también a la negociación colectiva y a la propia participación sindical en las políticas estatales que se desarrollan en ese plano.

II.4 Remover criterios de exclusividad en la representación

Se necesita salvaguardar el valor del pluralismo sindical garantizando, al mismo tiempo, la vigencia de criterios ligados a la mayor representación efectiva, principalmente en materia de negociación colectiva (ver III.9)

II.5 Dar libertad a los sindicatos para que decidan el tipo de encuadramiento

La lista sobre tipos de organizaciones autorizadas debe ser abierta, de manera que los sindicatos tengan autonomía para adecuarse a situaciones derivadas de la descentralización y dispersión del colectivo laboral, mediante tercerización. Los sindicatos podrían entonces optar por el tipo de organización que más convenga a sus estrategias, además de la representación directa de los trabajadores de la empresa. Es el caso de la configuración de sindicatos de “grupos de empresas” y de “cadena productiva” para generar un efecto de representación ampliada más allá de las unidades empresariales singularmente entendidas. Es también el caso de las estrategias sindicales de representación de los trabajadores tercerizados, idealmente por medio de su incorporación al sindicato de trabajadores permanentes de la empresa principal.

Este punto se proyecta a la negociación colectiva, tal como se desarrolla más adelante.

II.6 Eliminar la excesiva reglamentación para el funcionamiento de las juntas directivas y asambleas

Este punto se refiere a situaciones como las que se presentan en Nicaragua, donde la reglamentación del Código establece criterios respecto del quórum para asambleas, las facultades y autoridad de las juntas directivas, la obligatoriedad que solo participen en asambleas los miembros que no sean morosos, etc. Este tipo de cláusulas impuestas constituyen afectaciones a la autonomía sindical y al C87.

II.7 Ampliar el fuero sindical

Siguiendo los C98 y C158, es necesario ampliar el llamado “fuero” sindical, extendiéndolo a todos los miembros de las juntas directivas y a todos los trabajadores con responsabilidades sindicales. El fuero no debe estar limitado a impedir la terminación del contrato de trabajo, sino también a la modificación de las condiciones en que se ejecuta.

II.8 Promover la existencia de órganos de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo¹

Es una política complementaria y no sustitutiva de la negociación colectiva. La principal norma es el C135, junto a otras recomendaciones: R92 de conciliación y arbitraje voluntarios, R94 de colaboración en el ámbito de la empresa, R113 de consulta por ramas de actividad económica y ámbito nacional, R129 de comunicaciones dentro de la empresa, R130 de examen de reclamaciones, R143 de representantes de trabajadores.

La actividad de los representantes en los lugares de trabajo debe enmarcarse en el ámbito de las organizaciones sindicales preexistentes, a través de las cuales se debe canalizar su participación en ámbitos de negociación colectiva. La designación de representantes en los lugares de trabajo debe ser impulsada por las organizaciones sindicales, organizando las elecciones y disponer los mecanismos para garantizar la participación de los trabajadores.

II.9 Eliminar mecanismos que desestimen la sindicalización por vías indirectas

Corresponde, en el campo de la representación en el lugar de trabajo, al efecto de normas que promueven la representación en el lugar de trabajo mediante estructuras formadas por trabajadores no sindicalizados (lo que está permitido en Perú, Brasil, México). También se refiere, en el contexto de la negociación colectiva, al caso chileno, ya que se permite la “adhesión” del trabajador no sindicalizado al convenio colectivo mediante el pago de una cuota.

¹ Los consensos del GTAS en 2010 han establecido el eje “Estructuras en la empresa”, con el siguiente contenido: “junto a las estructuras de la propia Central/Confederación, la Autorreforma requiere la creación o profundización de estructuras ubicadas a lo interno de la empresa (comités, secciones), cuando se trata de colectivos de cierto tamaño, como forma de acción sindical directa en el lugar de trabajo. La existencia de organización sindical en la empresa es fundamental para desarrollar la negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a fórmulas de cogestión o autogestión. Sin relaciones sociales, la empresa queda limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción.

III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

III.1 Promover la Negociación Colectiva y las consultas apropiadas de los trabajadores de la administración pública

La situación regional en esta materia es muy variada, generalmente con prácticas limitativas del derecho a la negociación colectiva. La necesidad de reformas en esta dirección ha sido planteada por los informes de Colombia, Chile y Panamá.

Las particularidades de este sector han llevado a que OIT (mediante los C151 y 154, y comentarios de los organismos de control) acepte tanto modalidades particulares de negociación, como también laudos arbitrales y otros mecanismos diferentes, centrados en la consulta de carácter legislativo o directamente observados en la práctica nacional. Las modalidades específicas tienen particularidades en lo referido a las partes en la negociación, a las materias abarcadas y los niveles de negociación de ciertos contenidos, así como respecto de la naturaleza, el rango y los efectos jurídicos que tienen o no tienen los acuerdos colectivos celebrados. Con mucha frecuencia, los sistemas nacionales presentan peculiaridades también en relación a las cláusulas de los acuerdos colectivos que tienen repercusiones presupuestarias.

En cuanto a algunas categorías específicas de trabajadores públicos, la OIT considera que se debe incluir al personal de establecimientos penitenciarios, y bomberos, sector educativo (personal docente, directivo, con funciones técnicas y administrativas), y no se debe excluir automáticamente al personal civil de las fuerzas armadas. Asimismo, OIT deja abierta la posibilidad de que se integren las fuerzas armadas y la policía, siendo este último camino el seguido por Uruguay.

III.2 Promover la Negociación Colectiva de todos los asalariados del sector privado

En varios países se dificulta o excluye de la negociación colectiva a ciertos colectivos de trabajadores del sector privado, principalmente los tercerizados, así como los trabajadores agrarios. Por el contrario, una lectura combinada del C98 y el C154 sustenta una política sin limitaciones, a lo que se agrega en la misma dirección la perspectiva de los protocolos internacionales sobre derechos humanos. A partir del C189 este enfoque debe proyectarse a los trabajadores remunerados en el hogar, en lo que ya existe una práctica nacional (en Uruguay).

III.3 Promover la negociación de trabajadores autónomos

Este punto se refiere principalmente a los trabajadores “económicamente depen-

dientes” (“semi-autónomos”, “independientes-dependientes”, “parasubordinados”), que en Europa tienden cada vez más a ser incluidos en la negociación colectiva, especialmente a nivel sectorial, por iniciativa sindical.

El enfoque se proyecta también a los autónomos “típicos” o “simples” que trabajan en espacios públicos (calles, plazas, mercados) de las ciudades, mediante negociaciones con las autoridades locales, lo que es una práctica habitual en muchos países de la región.

La fundamentación normativa es la misma que en el punto anterior. En igual dirección, se ha propuesto visualizar diversas disposiciones del derecho administrativo, que establecen regulaciones referidas a estas modalidades de trabajo como un cuasi-derecho laboral.

III.4 Promover negociaciones en ámbitos múltiples, con coordinación y descentralización organizada

Este es un aspecto central para modificar el cuadro general de la región, que presenta actualmente una amplia mayoría de casos nacionales con negociaciones limitadas al nivel de la empresa, estando incluso (como en Chile) prohibida la negociación a nivel federal o nacional.

Debería promoverse, atendiendo a especificidades nacionales, una diversidad de ámbitos para la negociación, además de la empresa: nivel sectorial/rama de actividad, intersectorial (bi o tripartita), territorial (provincial, regional, y sus combinaciones, interprovincial, interregional) e interconfederal, llegando a acuerdos marco con participación estatal). Obviamente, este es un esquema de máxima, en que el ámbito indispensable es el primero (sectorial). El convenio sectorial y el territorial deben ser el referente en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva.

Este modelo facilita la descentralización de una manera organizada, mediante la articulación y distribución de materias y competencias entre niveles de negociación. La coordinación supone una combinación centralización-descentralización en una estructura negocial caracterizada por su simplificación, articulación y apertura de un espacio propio para los mecanismos de negociación descentralizada.

Complementariamente:

- parece más adecuada una coordinación voluntaria que una intervención legal reordenadora de la negociación. En todo caso, esta última debe ir en la

dirección marcada y demandada por los actores sociales, de apoyo a la racionalización de la estructura desde la propia autonomía contractual, facilitando con ello además un objetivo de seguridad jurídica para la clase trabajadora y sus representantes.

- la negociación sectorial debería: a. determinar con precisión las actividades que quedan comprendidas o reguladas; b. ampliar su ámbito funcional de aplicación, para evitar que determinados colectivos de trabajadores queden fuera de la cobertura que ofrece la negociación colectiva; c. centrar su regulación en materias que requieren una uniformación de materias básicas, evitando vacíos de regulación, para el conjunto del sector (modalidades de contratación, clasificación profesional, formación, salud laboral) o un tratamiento mínimo, dejando al nivel de empresa competencias de desarrollo o adaptación al contexto empresarial (tiempo de trabajo, salario, clasificación profesional, movilidad geográfica y funcional); d. fijar reglas mínimas sobre estructura, articulación y solución de conflictos, e introducir reglas precisas que prevengan o soluciones los eventuales conflictos de concurrencia motivados por una insuficiente identificación de unidades de negociación o una regulación genérica de distribución de materias entre ámbitos de contratación.
- la negociación territorial, apoyándose en las estructuras sindicales horizontales, puede jugar un papel decisivo tanto en el sentido centralizador como descentralizador, ante tejidos productivos de empresas de pequeña dimensión en ámbitos territoriales reducidos. Por esta vía se adapta la regulación sectorial, cerrando las puertas a toda pretensión de regulación totalizante del convenio. También permite ocuparse de figuras “mixtas” o “móviles” de trabajadores.

III.5 Enriquecer los contenidos de la Negociación Colectiva

Aún en los países de la región que muestran mayor dinamismo en la negociación colectiva, la misma se concentra en ajustes nominales de salarios y en la categorización laboral, no profundizando otras materias propias del mundo del trabajo. Un aspecto extremo es el mencionado por los informes paraguayo y mexicano, en cuanto a que los convenios suelen limitarse a reiterar los contenidos ya previstos en la legislación ordinaria, lo que entonces es un contrasentido con el objetivo negocial.

Existe en Europa una tradición que lleva décadas, desde la disciplina jurídico-laboral y la reflexión y práctica sindical, dirigida a ampliar los contenidos de la negociación colectiva (se destaca el aporte del dirigente italiano Bruno Trentin). Por esta vía se combina el ejercicio de los derechos laborales básicos, de derechos que rebasan el marco estricto de las condiciones de trabajo, de derechos referidos a la relación de los trabajadores con la propia empresa, y una nueva generación de derechos

civiles. La noción de condiciones de trabajo utilizada por los órganos de control de OIT va en la misma dirección. Un esquema integral incluye los siguientes capítulos:

- jornada laboral, horas extraordinarias, periodos de descanso, salarios, seguridad y salud en el trabajo (incluyendo la prevención de riesgos del trabajo), despidos, ascensos, reintegración, derecho al ejercicio del conflicto, recurso al teletrabajo.
- conocimiento y formación permanente, para la igualdad de oportunidades.
- control de la organización del trabajo, incluyendo el trabajo en grupo y el derecho a formular propuestas de soluciones alternativas a las adoptadas por las empresas.
- información preventiva, consulta, comunicación y concertación entre las partes sobre los temas vinculados a las transformaciones de la empresa, mediante reestructuración: reducción de personal, supresiones de puestos, movilidad geográfica o funcional, cambios de horario, traslado de establecimientos, jubilación anticipada.
- solución de conflictos: órganos paritarios, acceso a la dirección, facilidades concedidas a los representantes sindicales, reglas de trabajo.
- tutela medioambiental
- programación negociada del tiempo de trabajo y de su uso (para el trabajo, el estudio, vida privada).
- reclutamiento sindical, disponibilidad de espacios en la empresa, permisos sindicales, métodos electorales autónomos, cartelera de avisos, distribución y venta de libros y periódicos en la empresa, realización de encuestas sobre seguridad, salubridad y organización del trabajo.

Un enfoque más amplio, que combina distintos elementos, es el del reparto de la productividad mediante la negociación colectiva. El punto “Productividad, salarios y beneficios compartidos” de las Conclusiones sobre Empresas Sostenibles del 2007 afirman: “Los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo”.

El informe panameño agrega el derecho a la privacidad y la libertad de pensamiento y de expresión.

De esta nómina, varios informes nacionales del proyecto destacan el capítulo de la capacitación, en cuanto a que se ha pactado el aporte del empleador a las instituciones gubernamentales especializadas (Panamá), la creación de órganos bipartitos de formación profesional (la construcción en Uruguay), y el apoyo a las acciones formativas de los propios sindicatos (Argentina y Brasil). En el caso uruguayo se ha experimentado la creación por negociación tripartita de comisiones sectoriales de análisis de la situación de los mercados internacionales, de las necesidades de capacitación y de agregación de tecnología y otros mecanismos de promoción (compras estatales, aspectos tributarios, etc).

Otra cuestión mencionada por el informe de Brasil es que el diálogo social y el tripartismo pueden actualizar el cuadro de actividades y profesiones, reduciendo significativamente la judicialización de los conflictos de representación sindical.

III.6 Incorporar un explícito enfoque de género a la Negociación Colectiva

El principal impulso debe venir de políticas públicas, algunas de las cuales pueden ser reforzadas por la negociación colectiva:

- dinamizar las políticas de igualdad, reforzando los mecanismos de diálogo y participación, y articulando instrumentos que doten de mayores garantías y seguridad el cumplimiento de lo pactado.
- garantizar la incorporación y presencia activa de las mujeres en la actividad sindical e introducir las demandas de género en las estrategias sindicales.
- revisar los sistemas de clasificación profesional y de valoración de puestos de trabajo, implantando criterios objetivos para la correcta aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- introducir medidas de acción o discriminación positiva y sistemas de promoción profesional articulados a través de criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes ni contengan elementos discriminatorios.
- mejorar los niveles de formación profesional, favoreciendo la participación de las mujeres en los cursos formativos e incorporando estos derechos en períodos de excedencia por atención a personas dependientes.
- eliminar la discriminación en el acceso al empleo, expulsando en los procesos de contratación la segregación ocupacional. Dar cumplimiento al principio de no discriminación en el empleo y la permanencia en él, con medidas de incentivo a la contratación de las mujeres, especialmente en aquellas profesiones donde su presencia es muy reducida y con criterios de preferencia en la contratación, cuando se cumpla el requisito de idoneidad para desempeñar el puesto de trabajo.

- fomentar la armonización de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres, y conseguir un reparto equilibrado en la vida profesional y en la privada, superando el binomio tiempo de trabajo/género, que configura una de las principales fuentes de desigualdad en el seno de las empresas.
- activar políticas transversales conciliatorias que incidan sobre los diferentes ámbitos materiales que conforman la relación de trabajo, evitando la existencia de discriminaciones por razón de género, como consecuencia de la asunción en exclusiva por las mujeres de tareas que impiden o, cuando menos, dificultan compatibilizar vida personal con vida familiar y laboral.
- suprimir los obstáculos que dificultan una participación plena de las mujeres en el mercado de trabajo y combatir los arraigados estereotipos sexistas, que no hacen sino marcar en la sociedad los roles de mujeres y hombres. Un reparto desigual de las responsabilidades familiares induce a las mujeres a optar por acuerdos de trabajo flexible e interrumpir sus carreras profesionales, con efectos negativos en sus ingresos, protección social e independencia económica.
- garantizar que las políticas reconciliatorias permitan a trabajadoras y trabajadores ejercitar libremente sus opciones individuales, en relación con los acuerdos sobre trabajo flexible, reducción de jornada y excedencias.

Para la aplicación de esta perspectiva en la negociación colectiva, se necesita además:

- promover la presencia de las mujeres en las mesas de negociación, así como en las comisiones paritarias de los convenios colectivos, u otros organismos mixtos ad hoc, constituidos convencionalmente para garantizar el cumplimiento de lo acordado.
- capacitar a los trabajadores de ambos sexos en la negociación de cláusulas sobre promoción de la igualdad de trato y oportunidades, priorizando esta cuestión en las políticas sindicales.
- exigir a los negociadores y negociadoras un mayor compromiso y posicionamiento respecto del acoso sexual, principalmente en los ámbitos inferiores de contratación, donde es infrecuente obtener respuestas a situaciones de violencia de género.

Dicho esto, hay que aclarar que las políticas públicas y la negociación colectiva con una finalidad niveladora de la desigualdad formal y material desde una perspectiva de género, no son suficientes para contrarrestar hábitos culturales, instituciones y prejuicios históricos típicos del patriarcado.

La desigualdad entre mujeres y hombres es un acontecimiento cotidiano que re-

quiere para su superación una acción social y cultural, no simplemente regulativa. Es evidente, sin embargo, que la vertiente normativa en clave igualitaria es una pre-condición para avanzar en esa perspectiva de nivelación de las desigualdades. En este escenario, a la negociación colectiva le queda mucho por aportar.

III.7 Promover la aplicación del criterio “erga omnes” (“para todos” o “general”) en la negociación por sector y empresa

Se deben extender automáticamente (y no por voluntad del empleador) los beneficios del convenio al trabajador que no forma parte del proceso de negociación colectiva.

III.8 Establecer criterios firmes en cuanto a la titularidad de la Negociación Colectiva

Se necesita: a. declarar la nulidad de la negociación efectuada con grupos inorgánicos de trabajadores que terminan posibilitando maniobras discriminatorias antisindicales, como ocurre en Chile, Colombia y Costa Rica; b. limitar la negociación con representantes de los trabajadores al caso de ausencia de sindicato en la empresa, siguiendo el procedimiento establecido en el C135 y R91.

III.9 Modificar criterios de exclusividad de representación

Algunos ordenamientos establecen altos porcentajes para autorizar la negociación exclusiva (50%, o la mayoría absoluta, como en Rep. Dominicana), lo cual es contrario a los principios de libertad sindical. La OIT recomienda, por un lado, reducir ese porcentaje y, por otro, cuando ningún sindicato de una unidad de negociación específica lo reúna, recomienda otorgar los derechos de negociación (conjunta o separada) a todos los sindicatos de la unidad, al menos en nombre de sus propios afiliados, para una negociación conjunta o separada.

III.10 Regular adecuadamente modalidades inferiores de Negociación Colectiva

Ante la situación que se presenta en varios países (Colombia, Chile, Costa Rica, Guatemala) en que se autorizan modalidades inferiores de negociación, sin participación de organizaciones sindicales (pactos colectivos, arreglos directos), debe: a. garantizarse que esas formas de negociación sea autorizada solo ante la ausencia de una organización sindical en el nivel de empresa o actividad; b. asegurarse un mecanismo de elección democrática de la representación de trabajadores para la negociación del acuerdo; c. evitarse todo tipo de simulaciones a través de una ac-

tiva acción de los mecanismos inspectivos.

III.11 Promover la obligatoriedad de negociación de los salarios mínimos

El C131 establece la obligación de consultar a las organizaciones de trabajadores y empleadores en relación a los salarios mínimos nacionales. Ello no implica la obligación de negociar, pero puede ser de utilidad para “fundamentar” la obligación de hacerlo, como es el caso uruguayo, en que se establecen convocatorias periódicas no obligatorias, ante las cuales si el empleador no comparece es el poder ejecutivo el que tiene potestad para fijar los salarios mínimos.

III.12 Garantizar la ultractividad de los efectos del convenio colectivo

El modelo adecuado parece ser el que establece que las cláusulas del convenio colectivo seguirán aplicándose hasta que se negocie un nuevo convenio, a menos que el convenio hubiere estipulado lo contrario (que es la fórmula utilizada en el caso argentino). Es una necesidad destacada por el informe chileno. Con todo, una disposición de este tipo ha sido observada por el Comité de Libertad Sindical respecto del caso uruguayo, como reacción a la queja presentada por las cámaras empresariales contra el proceso de reforma laboral protectora ocurrido en ese país entre 2005 y 2009.

III.13 Avanzar hacia un enfoque obligatorio de la Negociación Colectiva

Partiendo de que la negociación colectiva es un componente esencial de la libertad sindical, la negativa a negociar un convenio colectivo es un desconocimiento a la libertad sindical. En tal sentido, deben promoverse normas que obliguen a las empresas a negociar colectivamente con las organizaciones sindicales, tanto a nivel de empresa como de actividad.

III.14 Promover la Negociación Colectiva por grupo económico/cadena productiva

Se deriva de lo mencionado en el punto 3.5 en el plano organizativo. Se trata de un reconocimiento a la actual conformación de buena parte de las unidades productivas. La recomendación pretende evitar manipulaciones empresariales dirigidas a fragmentar la unidad de negociación, frecuentemente con el objetivo de dejar fuera del convenio a trabajadores tercerizados. Lo paradójico resalta cuando se verifica que, no obstante, las diversas unidades productivas permanecen vinculadas a un mismo proceso de producción o explotación de un recurso principal. La representación debería comprender a la totalidad de los trabajadores involucrados, reforzando

así la capacidad negociadora y estableciendo cuerpos normativos convencionales mínimos. Es un tema destacado por los informes de Chile y República Dominicana.

III.15 Avanzar hacia la Negociación Colectiva Transnacional

En la misma lógica que el punto anterior, pero en una mayor dimensión geográfica, que involucra a las distintas sucursales y filiales de empresas mundiales. Es de especial aplicación en el marco de procesos de integración subregional, cuando en el área se encuentran empresas mundiales (incluyendo latinas) que operan en todos los países, y cuando ya existe una negociación colectiva sectorial bastante desarrollada (como en el Mercosur). La inexistencia de estos procesos acentúa la debilidad institucional y social de los propios sistemas de integración, haciéndolos meramente retóricos en lo social y laboral. Es un aspecto señalado por los informes de Brasil, Panamá y Argentina, éste último destacando la posibilidad de potenciar acuerdos marco internacionales ya firmados, en carácter de diálogo social, entre empresas mundiales y federaciones sindicales internacionales.

III.16 Avanzar en asesoramiento y formación sindical para la Negociación Colectiva

Muchos de los informes se han demostrado críticos de las posiciones, estrategias y hasta falta de formación de los cuadros sindicales. Es necesario trabajar en la formación sindical. Por ejemplo, en el informe de Colombia, se plantea la creación, por parte de los sindicatos de industria, de federaciones, centrales y confederaciones, de entidades especializadas para asesorar y acompañar la negociación colectiva de los sindicatos. El informe guatemalteco destaca la necesidad de que se elaboren estudios estadísticos.

En general la autonomía reclama un cambio cultural apreciable en las prácticas sindicales existentes. El informe nacional panameño considera necesaria *“una actividad constante de los sindicatos por la concienciación acerca de los beneficios de la solidaridad y el colectivismo en la dimensión laboral”*.

Se necesita una eficaz acción de tipo formativo hacia los cuadros técnico-sindicales para crear mayor conciencia de los problemas del reglamentarismo e intervencionismo excesivo de la autoridad laboral y del Estado en general en las relaciones colectivas de trabajo.

Participantes Del Proyecto

Argentina	Guillermo Gianibelli y Luis Campos (CELDS) Informe complementario Invitada: Marta Pujadas
Brasil	Ericson Crivelli
Chile	Rodrigo Vázquez Silva
Colombia	Héctor Vásquez Fernández
Guatemala	Giovanni Vilella
México	Maria Xelhuantzi López
Nicaragua	Claudia Espinoza
República Dominicana	Julio Soares
Panamá	Carlos Ayala Montero
Paraguay	Sixto Ramón Centurión
Perú	Alfredo Villavicencio Ríos
Uruguay	Hugo Barreto Ghione (CELDS)
Venezuela	Francisco Cermeño Informe complementario invitado: Francisco Iturraspe
España y otros países europeos (CELDS-UCLM)	Joaquín Aparicio Tovar Antonio Baylois Francisco Trillo
Análisis jurídico sobre Europa y Latina América sobre dimensiones de género (CELDS-UCLM)	Amparo Merino Segovia
Resumen final	Hugo Barretto, Guillermo Gianibelli, Luis Campos, Alvaro Orsatti

ANEXO Resolución 3 sobre organización sindical y autorreforma II congreso CSA, Foz de Iguazú, abril 2012

1 El Congreso señala que los problemas que afectan a las organizaciones sindicales en la actualidad tienen diverso origen y sus efectos se evidencian en la pérdida de fuerza organizadora y movilizadora de los sindicatos para la mayoría de los/as trabajadores/as dentro y fuera de sus estructuras. Los ataques a la organización sindical, como parte de las políticas neoliberales, hicieron estragos que serán difíciles de superar en un corto periodo de tiempo y comprenderán diversas estrategias internas y externas.

2 El Congreso también reconoce que parte de la situación obedece a dinámicas, prácticas y culturas intrasindicales que deberán ser superadas para poder presentar al sindicato y al sindicalismo como una opción válida y un actor determinante en la dinámica del mundo del trabajo y de la sociedad. En nuestra región, la gran mayoría de los sindicatos vienen cumpliendo un papel transparente y coherente con los principios de clase del sindicalismo y como tal son reconocidos por la sociedad. Sin embargo, es necesario reconocer que existen situaciones en las cuales algunos sindicalistas y sindicatos han desvirtuado el papel y función social de la organización de los trabajadores/as, lo que ha generado una reacción muy negativa de la opinión pública y de los/as propios trabajadores. La honestidad, la transparencia y la democracia son valores y principios de nuestra cultura sindical que debemos fortalecer para potenciar la acción de nuestras organizaciones.

3 De cara a estas realidades internas y externas, es fundamental provocar cambios en la orientación, gestión y acción del sindicato y recuperar su papel como principal instrumento de la clase para hacer valer sus aspiraciones, sueños y proyectos, para ser un actor de peso en la construcción de un proyecto alternativo de sociedad, superador de la lógica individualista y predatoria del proyecto capitalista neoliberal. El sindicato debe ser un actor en la disputa por una nueva hegemonía, basada en la democracia participativa y modelos con sustentabilidad económica, social y ambiental, construyendo, junto con sectores amplios de nuestra sociedad, una nueva opinión pública democrática, en la que el conjunto de nuestra población defiende valores de igualdad, solidaridad, antipatriarcalismo, de respeto a las orientaciones sexuales y a la libertad individual.

4 El Congreso valora los avances en la estrategia de autorreforma sindical de la CSA y el impulso dado a la misma a través del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma

Sindical (GTAS), creado al efecto en 2009, con el apoyo del proyecto FSAL de OIT (Fortalecimiento al Sindicalismo de América Latina), que definió cuatro planos y avanzó en su desarrollo: la organización interna, la negociación colectiva, la unidad/coordinación y las alianzas. Igualmente avanzó en una definición en la cual señaló que el proceso de Autorreforma Sindical pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia en todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y modalidad laboral. El proceso de Autorreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.

5 El Congreso resalta que, en el periodo, el trabajo del GTAS ha permitido aumentar el conocimiento sobre los distintos procesos de reestructuración sindical en marcha en organizaciones sindicales afiliadas y fraternas de CSA, así como en otras de fuera de la región, derivando formas sintetizadoras que puedan convertirse en modelos de acción.

6 El Congreso señala que, como un elemento clave para el futuro de la autorreforma, deberán abordarse estudios comparados en profundidad de la normativa laboral y las restricciones legales que provienen de las normativas vigentes en buena parte de los países de nuestra región y que tal tarea implicará una articulación del sindicalismo con otros actores sociales y políticos de nuestros países.

Programa de Acción de la CSA

El Congreso señala que para el próximo período intercongresal se mantendrán los ejes ya definidos, nuevamente con el apoyo de la OIT, mediante una segunda fase del proyecto FSAL, con especial énfasis en los trabajadores y trabajadoras tercerizados, subcontratados y no registrados/as. Los Objetivos específicos son tres, con el siguiente detalle, expresado en resultados esperados:

a) Ampliar la capacidad de la organización sindical, en cuanto a funcionamiento, estructuras y representación:

- Disponibilidad de diagnósticos sindicales propios sobre este eje de la autorreforma.
- Reducción de restricciones legales al desarrollo de este eje de la autorreforma.
- Políticas sindicales que mejoren el funcionamiento interno, incorporen nuevas áreas en sus estructuras que reduzcan la dispersión, y amplíen la cober-

tura del movimiento sindical a través de la sindicalización.

b) Aumentar los niveles de cobertura de la negociación colectiva y otras formas de negociación.

- Disponibilidad de diagnósticos sindicales propios sobre este eje de la autorreforma.
- Negociación colectiva en ámbitos mayores (sector/rama de actividad y territorios).
- Articulación entre la negociación colectiva de mayor ámbito y la negociación por empresa, en sentido descendente.
- Negociación colectiva de sectores aún no cubiertos.
- Incorporación de nuevos contenidos a la negociación colectiva.
- Incorporación de contenidos específicos de género y de participación de la mujer en el proceso de negociación.
- Otras formas de negociación a nivel local, para la cobertura de trabajadores autónomos.

c) Avanzar en la unidad/coordinación sindical y la construcción de alianzas:

- Disponibilidad de diagnósticos sindicales sobre este eje de la autorreforma, destacando su relación con el desarrollo sustentable.
- Estructura sindical más concentrada a nivel de centrales y confederaciones nacionales.
- Articulación nacional y subregional entre centrales y confederaciones nacionales.
- Representatividad amplia de las centrales, confederaciones nacionales y coordinaciones sindicales subregionales.

d) El Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) priorizará los siguientes colectivos laborales de más urgente representación:

- trabajadores asalariados precarios, en situación de tercerización, subcontratación y temporalidad;
- trabajadores asalariados precarios en situación de registro en empresas formales e informales;
- trabajadores no asalariados de la pequeña producción, formal e informal, incluyendo los que se desempeñan en el medio rural.

También se explorará el diagnóstico y la acción aplicada sobre otros colectivos:

- trabajadores de zonas francas industriales,
- jubilados (para su retención en las estructuras sindicales);
- trabajadores de la economía social solidaria (para utilización de estas estructuras)

e) Se desarrollará en este período el Observatorio de la Autorreforma Sindical (OAS) para una mayor difusión e intercambio de experiencias y la utilización de indicadores de resultado ¹.

f) Se mantendrá la práctica de recopilaciones anuales en formato gráfico.

g) Se profundizará en la interrelación con las distintas secretarías de CSA, en sus temas específicos.

h) Se promoverá un mayor intercambio con las organizaciones afiliadas de América del Norte

¹ En su versión original, la Resolución utilizaba el término SISAS, Sistema Integrado de Seguimiento de la Autorreforma Sindical, el cual fue reemplazado por el mencionado más arriba en el marco de la Campaña Continental sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, en 2013.

PROGRAMA DE AUTORREFORMA SINDICAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:





**EJERCENDO LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

10

RESTRICCIONES LEGALES A LA SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Esta edición de la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, reúne algunos de los principales documentos del Programa de Autorreforma Sindical que fundamentan el trabajo en ese tema.

Esta publicación reúne dos materiales elaborados en la CSA durante los años 2011-12 sobre el tema de las Restricciones legales a la organización sindical y negociación colectiva en varios países de la región:

- El primero de ello fue redactado en el marco del proyecto FSAL con OIT, y surge de una lectura de los Códigos de Trabajo de los principales países de la región latinoamericano-caribeña.
- El segundo es el resultado de una encuesta realizada por la Secretaría de Políticas Sociales de la CSA a sus organizaciones afiliadas sobre los mismos temas del anterior, sobre la base de un cuestionario común.

RESTRICCIONES LEGALES A LA SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Mayra Castro

RESTRICCIONES LEGALES A LA SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Equipo de Edición

Carlos Ledesma

Álvaro Orsatti

Revisión de texto

Carolina Dantas

Giulia Massobrio

Isamar Escalona

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

-
- 09 I ESTUDIO DEL PROYECTO
FSAL-OIT SOBRE LA LEGISLACIÓN
DE LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA
-
- 29 II ENCUESTA SOBRE RESTRICCIONES
LEGALES A LA SINDICALIZACIÓN
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I



1 ESTUDIO DEL PROYECTO FSAL-OIT SOBRE LA LEGISLACIÓN DE LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

Luis Fuertes Presentado en la IV Reunión GTAS, octubre 2011

UNA APROXIMACIÓN A LAS RESTRICCIONES LEGALES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

El presente artículo sintetiza las conclusiones provisionales del informe “Posibles obstáculos normativos a la plena libertad sindical en América Latina y el Caribe”, elaborado entre la primera y segunda fase del Proyecto FSAL-CTRAV/OIT.

La necesidad de contar con este análisis había sido señalada en el Plan de Trabajo del año 2010 del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical), como uno de los elementos indispensables a tener en cuenta para desarrollar estrategias organizativas y de negociación colectiva por las organizaciones sindicales.

En una primera aproximación se analizaron las normas laborales ordinarias de 20 países de la región, la que deberá ser continuada y completada con estudios más detallados y específicos.

Siguiendo prácticas de OIT, se tomaron en cuenta los siguientes indicadores:

1 Derechos sindicales y libertades públicas:

- Derechos de reunión y manifestación.
- Libertad de opinión y de expresión.
- Protección contra la obtención de informaciones sobre la afiliación.

2 Derechos de libre organización y afiliación sindical:

- Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir y organizar las organizaciones sindicales que estimen convenientes y sin autorización previa.
- Derecho de los trabajadores sin ninguna distinción de afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas que estimen convenientes.
- Disolución y suspensión de las organizaciones.

3 Derechos de libre funcionamiento:

- Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos.
- Derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes.
- Derecho de las organizaciones de organizar libremente su administración.

4 Derechos de libertad de actividad interna:

- Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción.

5 Derechos de libertad de actividad externa:

- Derecho de negociación colectiva.
- Derecho de huelga.
- Derecho de consulta a las organizaciones de trabajadores.
- Derecho de participación de las organizaciones de trabajadores en distintos organismos y procedimientos.

6 Derechos de protección de la actividad sindical:

- Facilidades a favor de los representantes de los trabajadores.
- Protección contra la discriminación sindical.

FUENTES CONSULTADAS

Textos Constitucionales: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Textos de las normativas laborales ordinarias nacionales siguientes:

Argentina Ley 14250 de convenciones colectivas de trabajo; Ley 14786, de conciliación obligatoria y arbitraje; Ley 23546, de procedimiento de la negociación colectiva; Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales; Ley 25.674, Cupo Sindical Femenino sindical, de 2002; Ley 25877 sobre Ordenamiento del Laboral, de 2004; y Reglamentación 467/88 de la Ley 23551.

Bolivia Ley General del Trabajo (1942) actualizada, Reglamento de la LGT (1943) actualizado; Ley 3352 (2006) y D.S N° 29539 (2008) sobre el Fuero Sindical.

Brasil Decreto N° 5452 (1943), actualizado /Consolidación de Leyes del Trabajo; y “Lei n° 7783, de Greve” (Huelga).

Chile Código de Trabajo actualizado (D.E.L N1 1(2002).

Colombia Código de Trabajo actualizado, texto consolidado; Reglamento actualizado; y Sentencia Constitucionalidad n° 201/02.

Costa Rica Código de Trabajo (1943) actualizado.

Cuba Ley N° 49, Código de Trabajo, actualizada; Reglamento de la Ley; y DL (2002), “procedimientos colectivos”.

Ecuador Código de Trabajo (actualización 2005).

El Salvador Código de Trabajo (1972) actualizado.

Guatemala Código de Trabajo (2001) actualizado.

Haití Decreto 24/02/1984 actualizado, Código de Trabajo.

Honduras Código de Trabajo, Decreto n° 189 /1959) actualizado.

México Ley Federal del Trabajo (1970), actualizada.

Nicaragua Código de Trabajo actualizado; y Reglamento de Asociaciones Sindicales (1997).

Panamá Código de Trabajo (1971) actualizado.

Paraguay Código de Trabajo actualizado (Ley n° 213/93).

Perú Ley de Relaciones Laborales de Trabajo (D.S n° 010-2003) y Reglamento de la Ley.

República Dominicana Código de Trabajo actualizado (Ley n° 1692 (1992) y Reglamento Aplicación (Decreto n° 25893-19939 actualizado.

Uruguay Ley 18.566 (2009) sobre Negociación Colectiva; Ley n 17.940 (2006) sobre Libertad Sindical; y Ley 16.736 (1996) del “Presupuesto Nacional”, del art. 412 sobre sanciones por infracciones.

Venezuela Ley Orgánica del Trabajo (2002); Reglamento de LOT; y Resolución 72009 sobre los “procesos de elecciones sindicales supervisadas por el CNE.

I DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

En los textos constitucionales de los 20 países analizados se reconocen los derechos de constitución y afiliación a “todos” o a “los” trabajadores, así como el derecho de negociación colectiva y huelga, con excepciones y limitaciones según el país.

En las leyes o códigos de trabajo también se reconocen estos derechos en un plano declarativo. No obstante, en otros articulados es posible que existan limitaciones a su plena vigencia, especialmente cuando se exigen condiciones para poder acceder a su ejercicio.

1.1 Derechos de constitución, organización y afiliación

Constitución. Si bien se les reconoce a los trabajadores el derecho de constituir organizaciones sindicales sin autorización previa, existen determinados preceptos en los que pueden existir límites a la libertad de constitución, principalmente, cuando:

- Los procesos de constitución están sujetos a exigencias y controles del Ministerio de Trabajo o directamente del Gobierno, incluida la facultad de conceder la legalidad de la organización recién creada.
- Se establecen formas de convocatoria de las asambleas constitutivas, las materias a tratar, el sistema de votación, así como la obligación de facilitar información a las autoridades públicas, principalmente la referida a la nómina de los trabajadores participantes, con datos personales, incluido el domicilio.
- Se exige un número mínimo de trabajadores para poder constituir según qué tipo de sindicato que imposibilita o dificulte a la mayoría de trabajadores de un sector o territorio, o del conjunto del país el derecho de constitución.

Organización. El derecho de libre organización puede estar coartado por la ley, cuando se estipula qué tipos de organización sindical procede, sin otras opciones organizativas, sea de primer, segundo o tercer grado.

La tipología de sindicatos que se establece en todas las legislaciones examinadas puede implicar una imposición a los trabajadores de unas estructuras sindicales dadas y un modelo organizativo específico, vulnerándose probablemente el derecho de los trabajadores de organizarse como mejor convenga a sus fines y los principios de autonomía y no injerencia.

De esta posible “imposición de un sistema de organización sindical dado” se deriva, a su vez, un condicionamiento de la libre acción sindical y una prefiguración de un sindicalismo de corte economicista, anclado al ámbito de la empresa según su tamaño y categorías o profesiones, en detrimento de la acción sindical sectorial, territorial y global.

El problema se dimensiona cuando se constata que el sistema organizativo sindical, basado en el sindicato de empresa, puede estar desfasado, dados los cam-

bios habidos en las últimas décadas en la organización del trabajo y la empresa, y teniendo en cuenta las nuevas formas de empleo y composición del sistema de relaciones laborales. Ha de destacarse que en ciertos países sólo se reconoce una organización por ámbito.

Cabe resaltar, como modalidades que pueden ser en este caso positivas, la existencia de otras formas de representación y organización sindical en las empresas como son: los “comités de empresa” en Ecuador y Panamá; las “secciones sindicales” de empresa en Perú y la elección de delegados de empresa en Argentina, Chile y Perú.

Afiliación. Los textos constitucionales establecen que “todos” o “los” trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente en las organizaciones que estimen conveniente, en consonancia con los principios de los Convenios números 87 y 98 de la OIT, y otros tratados internacionales como la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, “Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos”, “Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, y la “Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada InterAmericana Sobre Derechos Humanos”.

Sin embargo, los trabajadores desempleados no pueden sindicalizarse y aquellos trabajadores que pierden el empleo o dejan de trabajar en la profesión, normalmente a cabo de los seis meses de haber ocurrido el cese, pierden la condición de afiliados, en la mayoría de los países.

El caso Nicaragua es único, donde se categorizan a los afiliados como activos, inactivos o morosos, pudiendo perder la condición de afiliados, entre otros motivos, si durante más de seis veces consecutivas no se ha asistido a las Asambleas Generales o si durante seis meses no se ha participado en las actividades requeridas.

Exceptuado algunos países, donde sí está reconocida la afiliación individual directa a estructuras superiores al ámbito de empresa, con la única condición de respetar los estatutos de las mismas, en la mayoría no se reconoce ni se practica.

La afiliación sindical individual suele ser indirecta y depende de distintas situaciones, como:

- Tener un empleo, normalmente estable, no siempre se admite la afiliación de los eventuales o transitorios ni tampoco de los tercerizados a los sindicatos constituidos. En Chile se les permite a eventuales o transitorios crear un sindicato aparte.

- Trabajar en una empresa donde pueda haber el número mínimo de trabajadores exigido, si se trata de sindicatos de empresa, que exista una organización ya constituida a la que pueda afiliarse o haya el quórum requerido para poder constituirlos y se constituya.
- Si bien existen opciones de constituir y afiliarse a sindicatos de inter-empresas, industria, profesión u oficio, además del de empresa, en la mayoría de los países se constata que estas opciones entrañan dificultades adicionales para poder ejercer el derecho de libertad de afiliación.

Si no existen organizaciones de base a las que puedan afiliarse, la afiliación individual no podrá materializarse aunque existan en el país federaciones, confederaciones o centrales sindicales, aun cuando el trabajador quiera afiliarse a alguna de ellas. La afiliación a estas organizaciones, de segundo y tercer grado, ha de ser necesariamente colectiva, de organizaciones, con excepciones como es el caso de Argentina o Brasil.

El sistema -proceso de afiliación individual al sindicato, del sindicato a la federación y de ésta a la confederación o central sindical- imperante en la mayoría de países, es un modelo de afiliación que de hecho no acepta íntegramente la plena libertad y autonomía de afiliación individual y colectiva de los trabajadores, sino que la reglamenta, coarta y condiciona.

Los “pisos mínimos” establecidos para poder constituir una organización sindical de base junto al no reconocimiento de la afiliación directa a las Federaciones y Confederaciones implica que la mayoría de los trabajadores ocupados no podrán organizarse y afiliarse o que tendrán obstáculos para poder hacerlo, según se comprueba al analizar la distribución de trabajadores ocupados en el sector privado por tamaño de las empresas.¹

En la región, el porcentaje de ocupados en empresas de menos de 20 trabajadores en empresas del sector privado en los 16 países analizados, es el 78% del total de la población ocupada y, en consecuencia, no podrán organizarse sindicalmente en el ámbito de la empresa y tendrán impedimentos para poder hacerlo y afiliarse en otros ámbitos.

En la mayoría de los países de la Región se exige normalmente 20 o más trabajadores para poder constituir una organización sindical, con las excepciones de Argen-

tina, Chile, Costa Rica y Haití, aunque en estos países el porcentaje de trabajadores ocupados en empresas por debajo del mínimo exigido está entre el 28% y el 50%.

Esta exigencia de “pisos mínimos”, junto al no reconocimiento de la afiliación directa y la imposibilidad legal de otras opciones de organización alternativa en la empresa y ámbitos superiores, reduce y dificulta gravemente las posibilidades de organización y afiliación sindical de la inmensa mayoría de trabajadores de América Latina y el Caribe en el sector privado.

Ha de destacarse que la mayor parte de la normativa fue concebida en las décadas de los cuarentas y cincuentas del pasado siglo, en plena guerra fría, y que posiblemente necesite, desde los intereses de los trabajadores, una revisión para posibilitar en la era de la globalización, los cambios y autoreformas que las organizaciones sindicales estimen necesario realizar.

Es chocante comprobar la rigidez de las normas y el intervencionismo de Estado en la supervisión y control de los procesos de constitución, organización y afiliación de los trabajadores, en vez de limitarse a su fomento y garantía, en tiempos de consumada flexibilidad en otras esferas del derecho de las relaciones laborales.

1.2 Derecho de libre redacción de estatutos y reglamentos y obtención de la personería jurídica

No en todos los países se establece y se respetan las normas que la redacción de los estatutos y reglamentos corresponde a la autonomía sindical, limitándose, en todo caso, a la exigencia de que se respeten los principios y valores democráticos.

En varias normativas ordinarias se establece un listado de exigencias a incluir en los estatutos sindicales de la nueva organización, como condición para ser registrada y concederle la personería jurídica.

La característica crítica de estas exigencias es que las materias a tratarse en los estatutos han de hacerse teniendo en cuenta en cada caso lo que la ley detalla, siendo el margen de autonomía insuficiente en la decisión de los afiliados de las organizaciones sindicales, particularmente en los temas neurálgicos de la organización sindical y su funcionamiento, como son, entre otros: el modelo de organización; los derechos y deberes de los afiliados; la asignación y distribución de funciones y tareas; los procedimientos de elección y sistemas de votación; la idoneidad para ser electos y la duración de los mandatos; las reglas de administración, control del patrimonio social y su destino en caso de disolución, y régimen de cotizaciones de

1 Distribución de asalariados y patronos de 15 años y más de edad según tamaño de empresa. OIT, Encuestas de Hogares, datos de 2008 y 2009.

sus afiliados y contribuciones; la composición y atribuciones de los órganos internos de control y fiscalización; o cuando se exige delimitar las finalidades y la acción sindical a determinados parámetros.

En pocos países se reconoce la personería jurídica como inherente al acto de constitución de la organización sindical; en la mayoría se condiciona a la inscripción o registro de la organización sindical y, en algunos, la personería jurídica se da mediante resolución del Poder Ejecutivo.

A su vez, el registro o inscripción no es un acto meramente formal, sino consecuencia de un procedimiento administrativo, supervisado normalmente por el Ministerio de Trabajo en el que la nueva organización sindical debe cumplir un conjunto de requisitos, entre ellos, que los contenidos de los estatutos se ajustan a los requerimientos exigidos en la ley.

De esta forma, el Ministerio de Trabajo desempeña funciones de control y fiscalización con facultades para dar o negar el registro sindical y, por ende, la personería jurídica a la nueva organización, extremos que difícilmente casan, de nuevo, con los principios de autonomía y no injerencia.

Son excepción los países en los que el registro de las organizaciones sindicales son un mero acto administrativo, limitándose los funcionarios responsables a tramitar la inscripción y trasladar al Poder Judicial cualquier dilema de posible ilegalidad relativa a los estatutos o inculcación de derechos de los interesados en el proceso constitutivo, sin que ello implique paralización o no reconocimiento de la nueva organización.

1.3 Derecho de libre funcionamiento y actividad interna

Gestión administrativa y financiera. En la gestión administrativa llama la atención las obligaciones impuestas a las organizaciones sindicales, relativas a tener que llevar determinados libros (relación de afiliados, actas de asambleas, sesiones de Comités Ejecutivos, cuentas y balances, entre otros), expedidos y sellados por el Ministerio de Trabajo, al que deben presentarse periódicamente, normalmente cada año, y siempre que sea solicitado de oficio a petición de los funcionarios revestidos de tal competencia, para su supervisión y fiscalización.

En este caso, se podría interpretar que el Ministerio de Trabajo está desempeñando funciones propias de órganos de control y fiscalización sindical y, según en qué actuaciones de los Tribunales Laborales de Justicia.

Asimismo, sobresale la obligación de depósito bancario de los fondos sindicales en determinadas entidades bancarias, y no en otras, y la fijación de topes para el flujo diario de caja disponible, especialmente cuando en la norma no se estipula como referencia sino como obligación y bajo apercibimiento de sanción.

Órganos de decisión y toma de decisiones. En algunos países, las normativas suelen establecer sobre las Asambleas sindicales, a modo de exigencias, las formas de las convocatorias, la periodicidad, los plazos, las materias que le son privativas, los quóruns, los modos de votación, según sean ordinarias o extraordinarias, para ser consideradas legalmente válidas.

Desde la lógica y coherencia de los principios y derechos de libre funcionamiento y libre actividad interna, podría considerarse que estas importantes regulaciones, innatas a la democracia y a los procesos internos de toma de decisiones, deberían ser materias a tratar de forma exclusiva por las organizaciones sindicales, conforme se hace en algunos países.

Procesos de elección. En la mayoría de las normativas se establecen determinados requisitos para poder ser elegidos miembros de los órganos directivos, y en casi todos se exige que la votación de la elección sea secreta, por mayorías absolutas o relativas, se fija la duración de los mandatos y, en algunos, se determina incluso cuál ha de ser el número de integrantes, las atribuciones que deben asignárseles y sus obligaciones de informar y rendir cuentas a los afiliados y a las autoridades públicas, entre otras estipulaciones.

No parece pertinente, visto desde del respeto a la autonomía sindical, que la norma tenga que entrar en tales detalles y precisiones y sustituir lo que debería ser potestativo de los estatutos y reglamentos sindicales.

En cambio, es llamativo que solo en un país, Argentina, la norma establezca exigencias de cupos de género, exigiéndose un mínimo de 30% de mujeres en todas las candidaturas a los órganos de dirección.

Sobresale el caso de Venezuela, donde el Consejo Nacional de Elecciones (CNE), nombrado por el Gobierno, tiene como misión la supervisión y control de los procesos electorales sindicales, según la normativa dictada expreso.

Prohibiciones a los sindicatos. En algunas normativas laborales existen prohibiciones taxativas tales como: *“queda absolutamente prohibido a toda organización sindical cualquier actividad que no se concrete al fomento de los intereses económico-*

sociales”; “los sindicatos deben mantener su independencia de los partidos políticos”; “no terciar en asuntos políticos de partidos o propagar ideas lesivas a la soberanía nacional”; y, “queda prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer de comerciantes con ánimo de lucro”.

De estas limitaciones a la acción sindical, con prohibiciones tan drásticas, se puede derivar una violación clara de la libre actividad sindical, y, nuevamente, de los principios de autonomía y no injerencia.

1.4 Derecho de libertad de actividad externa: derechos de Negociación Colectiva y de huelga

Derecho de negociación colectiva. De los 20 países, en 19 se reconoce en la Constitución el derecho de negociación colectiva de los trabajadores y, en la Ley, en la totalidad.

Hay países en los que se plantea la negación del derecho de negociación colectiva de forma directa en determinadas empresas del estado, en empresas generadoras de servicios públicos, donde procedan los servicios esenciales y en las administraciones públicas.

En la mayoría de las leyes se estipula la obligación de negociar de buena fe. Donde hay pluralidad de organizaciones se establece, en ciertos países, como interlocutor de la negociación de forma preferente al sindicato mayoritario, con distintos porcentajes de exigencia o, en su defecto, a una coalición de sindicatos, siempre que se pongan de acuerdo entre ellos; en otros, únicamente se les reconoce a la organización considerada mayoritaria.

Una de las excepciones es Ecuador, que reconoce como interlocutor preferente de la negociación colectiva en la empresa al “Comité de Empresa” y, en su defecto, al sindicato si representa a más del 50% de los trabajadores interesados.

La negociación está prevista que se dé esencialmente en el ámbito de la empresa, aunque se contemple la posibilidad de la negociación por rama en 13 países de 20 y sólo en algunos de los sectores. Los países en los que la negociación sectorial tiene preponderancia y relevancia son Argentina, Brasil y Uruguay.

Hay países, como Chile, donde se plantean restricciones a la negociación colectiva en los ámbitos superiores al de la empresa. En otros, en el supuesto de la negociación sectorial se prevé una intervención del Ministerio de Trabajo, como el caso de

México, Paraguay y Venezuela, en los procesos de negociación de los denominados contratos-ley.

En 11 países se reconoce la posibilidad de coexistencia de más de un convenio por ámbito, particularmente en la empresa, y en ocho uno solo. En algunos países se establece la posibilidad de articulación entre los distintos convenios colectivos o convenciones colectivas cuando son de diferentes ámbitos y, en todos, la supremacía del de ámbito superior, siempre teniendo en cuenta el principio de prevalencia de las condiciones más favorables para el trabajador.

Sobre los posibles contenidos objeto de negociación colectiva hay cinco países que los remiten a la voluntad de las partes y, en el resto, se establecen referencias formales obligatorias como el número de afectados, ámbito o vigencia. De éstos, en algunos, además se detallan materias que necesariamente han de tratarse, como mínimos y/o límites.

En Chile, por ejemplo, no serían válidos “los acuerdos relativos a la organización o administración de la empresa”, por ser consideradas competencias exclusivas del empresario y no objeto de negociación con las organizaciones sindicales y los trabajadores.

Sobre la validez de las cláusulas que supongan beneficios para los afiliados son procedentes en Argentina, Honduras, México y Venezuela, y nulas o ilícitas en Costa Rica, el Salvador, Haití y República Dominicana. En el resto de países no se han encontrado menciones en las normas examinadas.

La regulación sobre los procesos de negociación colectiva estipula que previamente ha de presentarse el “pliego de peticiones”, “proyecto de pacto o de convenio colectivo” o “solicitud de negociación con peticiones”. Sucede en todos los países menos en Argentina, Honduras y Uruguay, donde se remite al acuerdo entre las partes.

Presentados los “pliegos de peticiones” se inicia la etapa de “trato directo” o “arreglo directo” o el proceso de negociación, dependiendo del país.

Suelen establecerse plazos para cada etapa del proceso: “presentación de las peticiones y respuesta del empresario”; etapa de “trato o arreglo directo” del “Pacto Colectivo”, “Convenio Colectivo”, “Convención Colectiva; y las posteriores de conciliación y arbitraje.

Exceptuando a México, donde ejemplares de los textos de los convenios colectivos

se han de depositar para su registro en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el resto de países se han de entregar al Ministerio de Trabajo, bien para su registro y publicación o para su validación y posterior registro y publicación.

La consideración de eficacia general (*“erga omnes”*) de los convenios colectivos o *“convenciones colectivas”* en los ámbitos personales o subjetivos, es común en Argentina, Brasil y Uruguay, en este caso, si han pactado las organizaciones mayoritarias.

En los otros países, la condición dominante también es la de eficacia general, principalmente en el marco de la empresa, siempre que la negociación proceda a cargo de la organización calificada como mayoritaria.

Cuando el acuerdo es sectorial, la eficacia general suele depender de la representación de las organizaciones sindicales pactantes, un mínimo de dos terceras partes, y de que sea declarada por el Gobierno, como es el caso de Ecuador.

La eficacia limitada es preponderante en algún país como Chile y Ecuador; en Honduras se remite a las partes.

En algunos países se remarca el carácter de fuerza de ley de los convenios colectivos y en todos se reconoce su jerarquía sobre los contratos individuales.

La normatividad sobre la vigencia es variada, va desde la remisión a la decisión de las partes, hasta prefigurar mínimos y máximos, en unos casos en el supuesto de que no la fijen las partes y, en otros, se ponen como obligados.

La conciliación se plantea mayoritariamente como obligatoria cuando el conflicto rebasa los tiempos fijados de la etapa de *“trato, arreglo o avenamiento directo”*. En algunos países se propone como voluntaria, como es el caso de Chile.

Normalmente, los órganos de conciliación son tripartitos, con excepciones como Brasil que son paritarios, con composición y procedimientos de designación o nombramiento diferentes según el país y atribuciones similares, con sede en el Ministerio de Trabajo o el Poder Judicial, como es el caso de Costa Rica, donde es el Juez el encargado de nombrar a los integrantes de los Tribunales de Conciliación, en base a las propuestas hechas por los empresarios y los trabajadores. Sin embargo, en Nicaragua se nombran *“técnicos conciliadores”* por el MT.

Lo común del arbitraje es que es optativo. Están las excepciones de la República Dominicana donde *“las partes designarán tres árbitros para la solución de todo con-*

flicto no resuelto conciliatoriamente”; Ecuador que será obligatorio si fracasa la negociación colectiva; Chile en las empresas o servicios donde está prohibida la huelga o Colombia cuando se trata de servicios esenciales.

No obstante, en todos los supuestos el laudo será obligatorio y tendrá las mismas consecuencias que un convenio colectivo o convención colectiva.

Es llamativo que en Chile la ley exija que el laudo deba ser necesariamente a favor de la posición de una de las partes, en vez de una aproximación de las diferencias sobre las que no hubo acuerdo.

Quizás, lo más resaltante del resumen de la negociación colectiva, sean las estipulaciones normativas, prohibiendo a las partes el recurso de las acciones directas mientras duren las etapas previstas de negociación.

Las prohibiciones suponen que los empresarios no podrán emprender ningún tipo de represalia contra los trabajadores ni sus representantes como el despido, ni los trabajadores y sus organizaciones realizar ningún tipo de presión, movilización o protesta.

Los términos de *“Contrato colectivo”*, *“Convenio colectivo”*, *“Pacto Colectivo”* o *“Convención colectiva”* no suponen necesariamente la misma acepción en todos los países.

La única norma en la que se establece la obligación del cupo femenino en la composición de las comisiones negociadoras es la argentina con el 30%.

Derecho de Huelga. Con las excepciones de Argentina, Brasil y México, donde la normativa es flexible, y Uruguay donde no se ha encontrado norma al respecto, el derecho de huelga o está prohibido como en Cuba (no se ha encontrado precepto) o se halla sometido a severas restricciones y controles, con mayor o menor intensidad, según el país.

Notas comunes para poder ejercer legamente el derecho de huelga:

- **Haber agotado los procedimientos y las etapas de arreglo directo, conciliación y arbitraje**, con variables según el país.
- **Haber sido aprobada en asambleas según los quóruns y sistemas de votación previstos.** Es una exigencia, con variantes de porcentajes de quóruns, que van desde la mayoría absoluta hasta mayorías calificadas, como en Costa Rica con el 60% de los interesados u Honduras que se establece el 75%. Generalmente,

se establece que la votación ha de ser secreta y personal, en algunos, incluso, se señala en qué días debe efectuarse y qué materias han de votarse y cómo.

- **Cumplir con los plazos previstos de convocatoria, preaviso, y realización.** El tiempo que media entre la decisión de la convocatoria y su realización, puede ser excesivo en casi todos los países, lo que implicaría, junto al hecho de que sólo se puede ejecutar en los momentos prefijados y durante el tiempo permitido, la pérdida de eficacia del ejercicio del derecho.
- **Atenerse a los fines previstos y según modalidades establecidas.** No suelen estar permitidas las huelgas generales planteando exigencias al gobierno de carácter político y socio-económico. Normalmente, la huelga permitida debe tener como fines exclusivamente los relacionados con mejoras salariales o de condiciones de empleo, explicitadas en el “pliego de peticiones” o “proyecto de convenio colectivo”, o por motivos de incumpliendo reiterado de la normativa laboral por parte del empresario. Sólo en unos pocos está permitida y regulada la huelga de solidaridad.
- **Obligación de garantizar los servicios mínimos en caso de servicios esenciales.** En todos los países la obligación de los servicios mínimos está regulada. El porcentaje de los mínimos para garantizar los servicios esenciales deberá ser negociado por las partes o, en su defecto, serán fijados por las autoridades públicas. Suelen establecerse toques referenciales y listados, generalmente ampliados, de sectores y actividades consideradas servicios esenciales, de los sectores públicos y privados. Hay un grupo de países (Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras y República Dominicana) en los que está prohibida la huelga en los servicios de carácter público esenciales.

Los efectos de la realización de la huelga legal suponen, generalmente, la suspensión de los contratos con la subsiguiente pérdida de haberes salariales durante un período holgado, con las excepciones, de Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Panamá y Perú, donde se reconoce el derecho a la percepción de los salarios de los días de huelga, en algunos de éstos, cuando la huelga sea declarada imputable al patrono por un Tribunal.

En el caso del patrono no podrá despedir o adoptar cualquier tipo de represalia contra los trabajadores huelguistas ni contratar a otros trabajadores para sustituirlos, siempre que la huelga sea legal, salvo en el caso de incumplimiento de los servicios mínimos pactados o dictados por la autoridad competente.

Si la huelga fuera considerada ilegal o declarada ilícita, en la mayoría de países, el empresario estará facultado para despedir a los trabajadores huelguistas sin responsabilidades y para contratar otros trabajadores.

Sorprende la normativa estableciendo que todos aquellos que inciten o promuevan huelgas no ajustadas a la norma podrán ser sancionados, detenidos e incluso ser motivo de cárcel según el país.

I.5 Derecho de consulta

El común denominador son los órganos de diálogo tripartitos relativos a la consulta sobre la fijación de salarios mínimos. En segundo plano están los espacios de conciliación y arbitraje (Juntas o Tribunales) y en menos países los Consejos Nacionales de Trabajo o Económico Sociales, en 10 países.

Llama la atención el vacío institucional en países como Chile, y la abundancia de instituciones como Brasil o Costa Rica, lo que necesariamente no es un indicador definitivo de que exista en realidad diálogo social.

I.6 Derechos de protección y garantía sindical

La mayor parte de la protección y garantía de la actividad sindical se centra en asegurar a los representantes sindicales el puesto de trabajo, la estabilidad, en condiciones similares, mientras dure el período de su mandato, más un tiempo adicional desde el cese de las responsabilidades para los que hubiesen sido electos.

No en todos los países se les reconoce a todos los integrantes de los órganos de dirección el fuero, hay países en los que se establece un número determinado, a veces en función del número de afiliados o trabajadores que representan.

En seis normativas se reconocen permisos o licencias a los representantes para que puedan desempeñar las responsabilidades sindicales encomendadas, ausentándose del lugar de trabajo, por tiempos determinados acumulables o durante todo el mandato, con derecho o no a percepción de salarios según en qué situaciones.

En 15 de los 20 países también se establecen protecciones para los promotores de la constitución de organizaciones sindicales durante el proceso constitutivo, y un tiempo posterior, que varía en cada país, con la exigencia de cumplir determinadas funciones, esencialmente de información. Hay países en los que la protección es para todos los trabajadores participantes y para quienes se sumen o incorporen, y otros en los que se establece un número determinado de aforados.

En 10 países se hace una breve referencia a que el empresario ha de facilitar, en la empresa, un lugar apropiado para la actividad sindical y un punto idóneo para información sindical.

En casi todos los países se confecciona un listado de posibles prácticas empresariales consideradas desleales a la libertad sindical de los trabajadores aforados, previéndose sanciones, hasta la detención en Guatemala, a la vez que se estipula la restitución inmediata de los derechos violentados y la urgente reparación de los posibles daños causados.

II CONCLUSIONES

Primera: En casi todos los países, las posibilidades de organización y afiliación sindical las determinan esencialmente las normas y no la libre voluntad individual y colectiva de los trabajadores, porque las leyes:

- Exigen mínimos para constituir organizaciones de base que suponen excluir a la mayoría o a elevados porcentajes de trabajadores ocupados de poder ejercer, directa o indirectamente, este derecho, en el ámbito de la empresa y por extensión en los superiores.
- Condicionan su ejercicio al tipo de contrato, tamaño de la empresa y cumplimiento de mínimos.
- Imponen a los trabajadores un sistema de organización y afiliación determinado, sin oportunidad de poder optar legalmente a otras opciones organizativas y de afiliación.
- No contemplan la afiliación de los trabajadores desempleados.
- No reconocen la libre afiliación individual directa y prefigura la colectiva, salvo excepciones.

En síntesis, en las normativas ordinarias no siempre se respeta el derecho de organización y afiliación como derecho humano laboral fundamental individual y colectivo inherente a todos los trabajadores, sin exclusiones.

Por ejemplo, si un grupo de trabajadores de distintos sectores decidieran constituir una central sindical y determinar un sistema organizativo basado en estructuras sectoriales/territoriales con variantes de organización en el ámbito de la empresa, según su tamaño, sector o número de afiliados, con reconocimiento de la afiliación directa, cuyo registro y personería jurídica fuese integral y extensiva a todas las organizaciones que la conformen, en la mayoría de países no procedería su legalidad con las normativas vigentes.

En consecuencia, los derechos de organización y afiliación sindical estarían regulados en América Latina y el Caribe, de forma restringida y dirigida, en casi todos los países, también en el sector privado, representando una barrera al crecimiento

y desarrollo sindical, libre y autónomo, y particularmente del sindicalismo de orientación sociopolítica.

Segunda: Llama la atención que en las normativas de algunos países se confieran facultades a las autoridades públicas para que puedan intervenir y ejercer control de determinadas áreas de la gestión administrativa y financiera, y sobre los procesos electorales internos, entre otros asuntos propios de las organizaciones sindicales, mientras se prohíbe la acción sindical política y las exigencias generales de carácter socioeconómico que puedan cuestionar decisiones consideradas materia exclusiva gubernamental.

Tercera: Es preocupante que las normativas no prevean y fomenten la negociación colectiva en todos los ámbitos de las relaciones laborales, prioritariamente en el nivel sectorial, como sí sucede en Argentina, Brasil y Uruguay y en algunos sectores de otros países. Superar las actuales tasas de cobertura de la negociación colectiva requiere, entre otros factores, situar el predominio de la negociación en el ámbito sectorial, como única posibilidad de amparar a todos los trabajadores ocupados.

Es muy difícil que exista desarrollo sindical sin negociación colectiva. Poner límites normativos a la negociación colectiva, directos e indirectos, es poner obstáculos a la mejora de las condiciones de empleo y vida de los trabajadores y, a la democratización de las relaciones laborales y al sindicalismo.

Un sistema normativo que circunscribe la organización sindical y la negociación colectiva al ámbito de la empresa, y deja a la mayoría de la población ocupada al margen, es un sistema perverso que reduce el derecho de la negociación colectiva a la mínima expresión, cuyo resultado inmediato es obviamente la baja tasa de cobertura con un impacto negativo estructural en las condiciones de empleo y vida de los trabajadores.

Es inviable un escenario de negociación colectiva amplio en cobertura, vigoroso en contenidos, con resultados e impactos positivos para los intereses de los trabajadores, en cualquier país, sino es esencialmente sectorial, por las posibilidades de alcance objetivo y subjetivo.

Cuarta: Pareciera que la mayoría de normativas estuvieran impregnadas de prejuicios contra el derecho de huelga al no reconocerse en plenitud. En casi todos los países, el derecho de huelga se halla sometido a un conjunto de cortapisas que, sin duda, mellan la eficacia de su fundamento.

Prohibir o no permitir el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores, sea en determinadas empresas o sectores, previamente o durante la etapa de trato directo, negociación, conciliación o arbitraje, de un convenio colectivo o cualquier otro conflicto colectivo, significa negar a los trabajadores la posibilidad de paliar el desequilibrio de poder existente en las relaciones de empleo a favor del empresario, e implica neutralizar la esencia del derecho en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Quinta: Parece que existe en las normativas un déficit institucional del diálogo social tripartito. Solo en parte de los países se contempla la creación de órganos tripartitos permanentes de consulta y diálogo sobre las materias socio-laborales y económicas que afectan al mundo del trabajo y las relaciones de empleo.

En la mayoría de países, la institucionalidad tripartita de la consulta y diálogo tiene que ver con la fijación del salario mínimo y con la participación en procesos y Juntas o Tribunales de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos laborales originados.

Sexta: Se puede sustentar que la normativa sobre garantías y protección de los principios y derechos de libertad sindical no sería suficiente en la mayoría de los países porque no siempre se estipula, por ejemplo que:

- Los derechos sindicales de Libertad Sindical, incluidos los de negociación colectiva y huelga, son derechos humanos laborales fundamentales y, como tales, han de jerarquizarse, respetarse y cumplirse.
- Todos los trabajadores estarán siempre protegidos en el ejercicio de sus derechos sindicales, no pudiendo ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo o traslados por estas razones, correspondiendo, en caso de denuncia por supuesta vulneración, la carga de la prueba al empresario ante los Tribunales facultados.
- Cualquier denuncia de violación de cualquier derecho sindical será vista y fallada en recurso de amparo por vía de urgencia.
- Toda violación de los derechos sindicales será de inmediato subsanada y reparados los daños causados al trabajador o trabajadores a la brevedad.
- La aplicación de sanciones y medidas eficaces y operativas en la prevención y penalización de las violaciones de la libertad sindical.

III RECOMENDACIONES

- 1 Sugerir que se evalúe por las organizaciones sindicales interesadas, si la normativa que exige “pisos mínimos” para constituir una organización sindical, condiciona la afiliación, individual y colectiva, e impone un sistema organizativo, supone o no una restricción de los principios de autonomía, de no injerencia y libre organización como mejor convenga a los fines propios de los trabajadores, y si esto representa o no un grave obstáculo del pleno ejercicio de los derechos de constitución, organización y afiliación individual y colectiva.
- 2 Sugerir que, a su vez, se efectúe un análisis sindical de la normativa vigente para evaluar si el derecho de la libertad de acción interna está suficientemente garantizado o, por el contrario, faculta la intromisión y control de las autoridades del funcionamiento interno de las organizaciones sindicales.
- 3 Sugerir que se analice si los derechos de libertad de acción externa están plenamente reconocidos y garantizados por las normas o, de lo contrario, se restringen (cuando no son prohibidos), en el caso del derecho de libre reivindicación, manifestación y acción, y en particular de los de negociación colectiva y huelga.
- 4 Constatar la valoración, sindical y jurídica, de los preceptos legales que en materia de libertad sindical hagan las organizaciones sindicales, e incorporar sus observaciones, para enmendar, actualizar o complementar las conclusiones del Informe provisional.
- 5 Promover las propuestas de cambios legislativos que las organizaciones sindicales elaboren con el fin de garantizar el pleno ejercicio de los principios y derechos de la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga.

CAPÍTULO II

II ENCUESTA SOBRE RESTRICCIONES LEGALES A LA SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SPS Secretaría de Políticas Sociales Red de Derechos Humanos y Asesoría Jurídica Continental

En 2010-2012, la Secretaría de Desarrollo Social, a través de la Red de Derechos Humanos y Asesoría Jurídica Continental, aplicó una encuesta estructurada a sus organizaciones afiliadas en América Latina y Caribe sobre la normativa y la práctica observada en cada país respecto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Las encuestas fueron respondidas por un total de 32 centrales sindicales (algunas conjuntamente) de 15 países. El recuadro adjunto presenta la nómina de participantes.

La encuesta ha destacado los siguientes temas: 1. La promoción de sindicatos por sector rama; 2. La existencia de “techos” de tamaño para la existencia y registro de sindicatos de empresa; el grado de concentración (sindicatos de empresa y de sector/rama); 3. La sindicalización de colectivos específicos, especialmente trabajadores autónomos, trabajadores agrícolas, trabajadores tercerizados, trabajadores de la administración pública, y trabajadores inmigrantes; 4. La extensión de la negociación colectiva al ámbito sector/empresa y sector público.

El texto completo de las respuestas ha sido colocado en el sitio web de CSA, luego de que fuera presentada en una actividad de la Red (Asunción, septiembre 2012).

La encuesta pedía a los entrevistados que proporcionaran información sobre el marco jurídico en los temas bajo análisis, así como una evaluación de la práctica observada en la dinámica de las relaciones entre empleadores, sindicatos y Estado. Esta segunda vía, a la que podría denominarse “sociológica”, es la destacada en esta nota, para registrar la percepción de las organizaciones sobre las restricciones legales y las prácticas consecuentes.

Algunos de los contenidos han sido utilizados como complemento a los estudios nacionales elaborados por el proyecto CSA-CELDS-FSAL sobre Negociación Colectiva comparada, iniciado en el segundo semestre del 2012, en particular el estudio sobre Costa Rica de la CTRN.

Los temas bajo análisis han sido clasificados en dos grandes apartados: organización y negociación colectiva, diferenciando sector privado y sector público. Se han excluido los contenidos referidos a los trabajadores inmigrantes, porque serán sujeto de un informe especial, dirigido al programa de CSA sobre el tema. Cuando para un país hay más de dos respuestas, se identifica aquella que contiene un comentario diferenciado.

ARGENTINA 1. CGT, Pablo Topet 2. CTA, Horacio Meguira y Luis Campos
BRASIL 3. CUT, Expedito Solaney 4. Forca Sindical (con apoyo de DIEESE)
CHILE 5. CUT, Rodrigo Vázquez Silva
COLOMBIA 6. CGT, William Millán 7. CUT, Hernán Trujillo 8. CTC, Miguel Morantes
COSTA RICA 9. CTRN, Mario Rojas Vilches
ECUADOR 10. CSE, Jaime Arciniega
EL SALVADOR 11. CSTS, María del Carmen Molina 12. CATS, Francisco Quijano
GUATEMALA 13. CGTG y CUSG, José Pinzón y Carlos Mancilla 14. UNSITRAGUA, Julio Coj
HONDURAS 15. CGT, Daniel Durón y el Departamento de Organización 16. CTH, Luis Alonso Rivera 17. CUTH, José Baquedano

MÉXICO 18. CROC, Salim Kalkach 19. CTM, Salvador Medina 20. UNT, José Olvera
NICARAGUA 21. CST, Claudia Espinoza 22. CUS, Luis Collado y Alvaro Leiva Sánchez
PANAMA 23. CGTP, Mariano Mena 24. Convergencia Sindical y CTRP, Carlos Ayala Montero
PERU 25. CUT y CATP, Rafael Blancas
REPÚBLICA DOMINICANA 26. CASC, CNTD, CNUS, Antonio de Jesús Aquino
VENEZUELA 27. ASI, Carlos Navarro, Bogar Pérez, Francisco Cermeño y Marcela León. 28. CTV, Carmen Omaira

I ORGANIZACION

I.1 Sector privado

En **Argentina**, a la descripción general aportada por CGTRA, CTA agrega algunas calificaciones: 1. que la ley desestimula la conformación de nuevas organizaciones cuando dispone que si un sindicato o federación de actividad posee la personería gremial (que le otorga derechos exclusivos como el ejercicio de la huelga, negociación colectiva, tutela sindical, etc.), ésta no puede ser disputada por otra organización, aún cuando sea más representativo en el ámbito en disputa. Además, la legislación nacional impone un conjunto de obstáculos que dificultan el derecho a decidir a qué organización sindical afiliarse, por las excesivas facultades que la ley otorga al sindicato que posee la personería gremial. Por ello, existe un sistema de “cuasi” monopolio sindical, que virtualmente impide la actuación de los sindicatos que no tienen la personería gremial (no pueden ejercer la huelga, no participan en la negociación colectiva, sus representantes no tienen tutela legal frente a repre-

salas patronales, no pueden descontar la cuota sindical por recibo de sueldo, no pueden representar los intereses colectivos de los trabajadores, etc.). 2. que la afiliación sindical depende de la “*actividad principal de la empresa*”, por lo que si el trabajador desea afiliarse a un sindicato, sólo puede hacerlo a aquél que tenga ámbito de actuación dentro de aquella. Ello genera serias dificultades ante los procesos de tercerización o externalización de parte del proceso productivo, donde la empresa subcontratista no posee la misma “*actividad principal*” que la empresa cedente. En estos casos la aplicación de la ley conduce a un cambio en la representación sindical, por más que el trabajador continúe realizando las mismas tareas.

Además, CTA agrega que, aun cuando la ley no coloca techos de tamaño a los sindicatos, en la práctica se requieren entre 20 y 25 miembros, en la medida que se establecen condiciones sobre el mínimo de miembros de la Comisión Directiva, incluyendo los órganos de fiscalización y la junta electoral.

Al reconocimiento de ambas centrales sobre que la legislación dispone expresamente la relación de dependencia como condición de inclusión en el sistema legal de regulación de los sindicatos, CTA agrega que la práctica del Ministerio de Trabajo también obstaculiza el derecho de organizar sus propios sindicatos a los trabajadores informales, ya que sólo admite la presentación de trabajadores registrados en el sistema de seguridad social.

En **Brasil**, la estructura sindical presenta limitaciones para la organización, por el criterio de sindicalización mediante el concepto de “*categoría*”. Normalmente, a cada categoría económica corresponde una categoría profesional, a cargo del sindicato, con una representación mínima de dos trabajadores en un sindicato de categoría. Cuando una misma empresa tiene diversas actividades económicas, el encuadramiento sindical atiende a la preponderante. Existe la posibilidad de organización sindical a partir de categorías diferenciadas, lo que lleva en la práctica a la creación de sindicatos por profesión. Si un grupo de trabajadores es caracterizado como integrante de una categoría profesional o diferenciada, no puede crear un sindicato. La base de referencia es territorial, con el municipio como unidad mínima, no pudiendo haber más de un sindicato de la misma categoría en la misma base. No es permitida la creación de sindicatos por empresas. Tampoco está reglamentada por ley la organización de los trabajadores en el local de trabajo.

Dentro de la estructura corporativa están previstas entidades de segundo y tercer grado, las federaciones y las confederaciones. Las confederaciones son pueden tener base de representación nacional. Para ser creadas necesitan al menos tres federaciones de determinada categoría profesional. Es libre la afiliación de las tres

instancias a una central sindical. Aceptadas estas reglas, no hay impedimento para alcanzar esos niveles de representación. En 2008 fue reconocida por la legislación laboral brasileña la existencia de centrales sindicales. Estas no hacen parte de la estructura confederativa, pudiendo haber duplicidad de asociación y englobar trabajadores de diferentes categorías. Además, fueron incluidas en el destino de los recursos reconocidos mediante la contribución sindical compulsiva. Actualmente, de todo lo recaudado, 60% es destinado al sindicato representante del trabajador, 15% a la federación, 5% a la confederación, 10% a la central sindical y 10% a la cuenta “*Salario y Empleo*” del Ministerio de Trabajo y Empleo.

No existe un piso de tamaño para la organización de sindicatos, pero se establece que no puede haber más de un sindicato de la misma categoría profesional en cada municipio. En el ámbito territorial se permite la sindicalización de todos los trabajadores, incluyendo los no asalariados.

En **Chile**, para constituir un sindicato de empresa o Interempresa (trabajadores dependientes de dos o más empleadores) se necesita un mínimo de 8 trabajadores, y en el plazo de un año debe enterar 25 trabajadores, salvo que la empresa tenga menos de ese número. También se pueden crear sindicatos de trabajadores interempresa y de trabajadores temporeros, temporales o eventuales. Pero la sindicalización no depende ni siquiera de una empresa sino de la razón social a la que pertenezcan, pudiendo existir muchas razones sociales distintas. Un grupo puede crear cuantas “*empresas*” le parezca, multiplicando así su número de razones sociales o “*rut*” (rol único tributario) fenómeno conocido en Chile también como “*multi-rut*”. Por lo tanto, existen empresas con 50 trabajadores que tienen 5 o 6 razones sociales distintas, y en algunas de éstas solo trabajan menos de ocho trabajadores, por lo que sólo pueden aspirar a un sindicato interempresa. Un ejemplo destacado es la empresa Supermercados Líder, que tiene más de cien razones distintas, existiendo 62 sindicatos representativos del 8% del total de los trabajadores. Las empresas utilizan también otra maniobra: unificar una de sus razones sociales a nivel nacional, para que pueda allí constituirse un sindicato nacional, pero apurándose a crear un “*sindicato amarillo*”, al que luego obligan a ingresar a los nuevos contratados.

En **Colombia**, aunque el Código permite la sindicalización por industria/ rama, pero no está promocionada, ya que apenas es mencionada en el Código y no está reglamentada. Además, al momento de la inscripción en el registro del Ministerio de la Protección Social, los funcionarios colocan trabas para el respectivo depósito. Por el contrario, puede haber federaciones de rama local, regional y nacional.

La definición de trabajo y de contrato de trabajo se ha prestado para excluir de los derechos de asociación sindical (así como de la negociación colectiva, huelga y demás derechos relacionados), a quienes pese a trabajar en el sentido estricto del término, están sujetos a contratos que ocultan verdaderas relaciones laborales o incluso carecen de contratos, como son aquellos vinculados por contratos de prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado, y contrato de aprendizaje. El Ministerio se ha negado a dar una gran cantidad de inscripción en el registro sindical, aunque se logró un avance (en 2008) con sentencias de constitucionalidad que eliminaron la competencia del Ministerio de negar los registros, delimitándole como mero “depositario”. Estos fallos han repercutido en el aumento del número de organizaciones sindicales, situación que puede ser tanto un avance como un peligro para el movimiento pues, en la práctica, ha implicado atomización de los sindicatos, sin aumento en la afiliación a los mismos.

Los trabajadores subcontratados pueden constituir sindicatos con las mismas reglas generales. La ley de subcontratación del 2007 transformó la responsabilidad subsidiaria del mandante en solidaria, pero para efectos de hacerla valer, se tiene que notificar judicialmente a ambos. El problema práctico es que si la empresa subcontratante desaparece y no se le logra notificar, no hay acción judicial. En la construcción, la gran mayoría de los trabajadores son contratados por “contrato por obra o faena”, pudiendo sindicalizarse pero sin alcanzar la negociación colectiva, a lo que se niegan los empleadores argumentando que no tienen contrato indefinido, como lo exige la ley para constituir un sindicato, con lo que se invalida. Por otro lado estas empresas constructoras forman “sindicatos amarillos” con personal administrativo a los que contratan indefinidamente y así abortan cualquier intento de proliferación en la sindicalización. También está prohibida la organización de los trabajadores de las cooperativas de crédito asociado.

En **Costa Rica**, el piso de 12 trabajadores obstaculiza la creación de organizaciones. Además, el Código de Trabajo prevé el rompimiento del contrato laboral en forma unilateral por parte del patrono, con el pago de prestaciones legales como la cesantía, pero esta es una figura muy frecuente para despedir a dirigentes sindicales o a potenciales dirigentes que estén desarrollando un trabajo para constituir sindicatos en una empresa. El Código también establece el fuero sindical en el cargo de dirigente, y fija una serie de causales para el despido. En la práctica, existe una gran lentitud de la justicia, ya que los juicios por despidos duran entre 4 y 5 años (en algunos están hasta 15 años).

No existen restricciones legales para los trabajadores independientes, pero la formación de sindicatos es bastante difícil, porque son perseguidos por su activi-

dad básicamente en los municipios y la presión que ejerce el sector formal de la economía especialmente en el sector comercio. En relación a los trabajadores del sector agrícola no hay restricciones legales en la formación de sindicatos, aunque al momento de intentarlo se obstaculiza su creación mediante el despido de sus dirigentes y la colocación de sus nombres en listas negras. Los patrones promueven o crean asociaciones solidaristas y comités permanentes, para obstaculizar la convención colectiva.

En **República Dominicana**, para formar un sindicato de trabajadores, cualquiera que sea su tipo, se requieren 20 trabajadores, tanto para su constitución como para su registro, lo que es excesivo para el sector agrícola. Para crear confederaciones, se requiere contar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros reunidos en asamblea, lo que ha sido considerado exagerado por OIT. El Código de Trabajo permite la creación de sindicatos de rama de actividad, así como de sindicatos de empresa y sindicato profesional o de oficio. La ley no permite la creación de otra forma de estructura de sindicatos, por ejemplo de empresas varias u oficios varios, lo que desestimula la creación de sindicatos de micro y pequeñas empresas, sobre todo por la definición de rama de actividad del Banco Central. Otro aspecto no establecido por la ley, pero que usan las autoridades de trabajo, es investigar en las nóminas de las empresas si los trabajadores que están formando un sindicato son en verdad trabajadores asalariados de las empresas a las cuales hacen referencia. La aplicación de esta práctica impide que los trabajadores de sectores donde impera la informalidad puedan formar un sindicato, pues sus nombres y demás generales no van a aparecer en las nóminas o documentos formales de las empresas o empleadores personales para los cuales prestan sus servicios.

El Código solo aplica a los trabajadores asalariados, por lo que se excluye a los trabajadores por cuenta propia. La ley 122-05 para la Regulación y Fomento de las Asociaciones sin Fines de Lucro permite a estos trabajadores formar asociaciones, estableciendo requisitos y reglamentaciones complicadas y difíciles de cumplir. La ley no restringe el derecho de organizarse a los trabajadores de contratos por cierto tiempo, sean estacionales o por temporadas, pero en los hechos es difícil de ejercerse en el sector agrícola.

En **Ecuador**, existe un piso de tamaño de 30 trabajadores para la creación de sindicatos de empresa. Se autoriza también la creación de comités de empresa, los que deben tener más de la mitad de todos los trabajadores de la empresa para ser conformado. El Código del Trabajo señala que cumplidos los requisitos para el registro de la organización, el Ministerio de Relaciones Laborales tiene 30 días para aprobarlo y registrarlo. Pasado este tiempo, y si no hay observación del ministerio,

la organización sindical adquiere personería jurídica automática. Sin embargo, esto es letra muerta porque para tramitar la apertura de cuentas bancarias, se inventan cualquier subterfugio para no registrarlo y los trámites judiciales duran fácilmente dos, tres o más años, con lo que se termina abandonando. Existen también restricciones no legales para los trabajadores de los sectores camaroneros, agrícolas, agroindustriales, florícolas, bananeros. En estos dos últimos al menor conocimiento que los trabajadores están pensando organizarse se los despiden.

En **El Salvador**, existe una fuerte restricción a la organización sindical por un piso de 35 trabajadores. Cumplido este requisito, aparentemente es sencillo conseguir registro sindical, pero en los procesos de legalización por el MITRAB es donde se alarga dicha legalización. Es delicada la situación de los trabajadores en el sector de maquila, ya que no se les asegura el resguardo legal durante el proceso de inscripción, se les despide arbitrariamente a los miembros de las juntas directas sindicales. Se permite la sindicalización de los trabajadores no asalariados. Respecto de las trabajadoras del hogar, para quienes había un régimen especial, y el gobierno ha votado en contra del C189 en la OIT, pero posteriormente la situación está cambiando.

En **Guatemala**, los sindicatos consideran que el Código de Trabajo es uno de los mejor redactados, pero en la práctica se ponen muchos límites al registro de organizaciones. El sindicato de empresa debe tener al menos 20 trabajadores, lo que es muy difícil de lograr, agravado por el hecho de que si el patrono se da cuenta del intento, los promotores son despedidos del trabajo y pasan a formar parte de las listas negras, con lo que jamás logran otro empleo. Los patronos violan muchos artículos y no reciben los castigos adecuados, por la corrupción e impunidad que existe en muchas instituciones, en especial en el Ministerio de Trabajo y Juzgado de Trabajo. En especial, existe mucha dificultad para organizar sindicatos en las empresas maquiladoras de ropa, caña de azúcar, fincas cafetaleras, comercio.

En **Honduras**, se establece un mínimo de 30 miembros para crear y registrar a un sindicato, cualquiera sea su categoría, y existe una serie de mecanismos adicionales de control estatal sobre la actividad de las organizaciones. Por ejemplo, se define por reglamento el número máximo de asambleas generales, el quórum de las mismas, los temas que deben tratarse, y las votaciones que para cada caso se requieran. Incluso se establece expresamente la posibilidad de que la asamblea sea convocada directamente por el responsable de asociaciones sindicales del ministerio de Trabajo, y autoriza la presencia de autoridades administrativas en las asambleas. A ello se agrega que los patronos al darse cuenta que se está formando un sindicato, lo primero que hacen es despedir al trabajador argumentando reducción de perso-

nal y poco o nada puede hacerse para superar este problema. En cuanto a la organización por rama o sector, está mencionada, como sindicato industrial, al momento de clasificar las formas de sindicatos autorizadas, pero de manera escueta.

No se permite la organización a los trabajadores subcontractados y a domicilio, a los trabajadores de seguridad privada, y a los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de 10 trabajadores.

En **México**, la UNT considera que existe una violación permanente de los derechos laborales, de acuerdo a los estándares de OIT, El artículo 123 constitucional en su versión original confirma el derecho a la libre sindicalización, así como de huelga, pero la Ley Federal del Trabajo (LFT) reconoce a los sindicatos como personas privadas, pero estableciendo criterios de persona pública para regular su constitución, fines, ámbito de competencia y requisitos legales para su existencia. Con esto se le otorga al Estado el derecho a inmiscuirse en la vida interna de los sindicatos, desde el otorgamiento de registro sindical hasta la obligación de proporcionar información que el Estado les requiera. Asimismo, el contrato colectivo tendrá validez no cuando las partes lo pacten, sino hasta que esté depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) correspondiente. Uno de los impactos más difíciles de librar para los sindicatos independientes es el carácter tripartito de la JCA, pues los representantes obreros pertenecen a sindicatos oficiales que son el brazo derecho del gobierno y se convierten en juez y parte de los conflictos.

La LFT ha establecido, desde el comienzo, mecanismos de control corporativo. En la reforma de 1980 se cerró una rendija por donde los trabajadores podían colar su autonomía sindical, perdiendo el derecho a demandar por coalición, quedando plenamente establecida la “*toma de nota*” otorgada por las JCA, como requisito único para obtener personalidad jurídica. Los mecanismos de violación de la libertad sindical son varios y difíciles de sortear: si por un lado se establece que a ningún trabajador se le puede obligar a pertenecer o no a un sindicato, también se agrega que el patrón admitirá exclusivamente como trabajador a quienes sean miembros del sindicato contratante violando con esto el derecho constitucional a la libertad de trabajo. En México un patrón no sólo escoge el sindicato de trabajadores sino que además firma, aún antes de iniciar operaciones, un contrato colectivo de trabajo con cláusulas que lo protegen jurídicamente de la eventual presencia de un sindicato auténtico. Además, se restringe el tipo de sindicato que los trabajadores deben formar, el radio de acción y la constitución misma de su estatuto interno, y sus representantes, concediendo la personalidad jurídica del sindicato a una sola persona, el secretario general. Cualquier litigio sobre el reconocimiento sindical lo determina las Juntas.

Cuando se quiere bloquear la actividad de un sindicato autónomo o que intente independizarse de la estructura corporativa, las certificaciones (tomas de nota) son negadas o se retrasan años, dejando sin personalidad jurídica a los representantes. En la práctica procesal las Juntas se han encargado de restringir todavía más el derecho de libre asociación exigiendo documentación superflua pero de mayor importancia en tanto que permiten al patrón o al sindicato demandado en un juicio de titularidad tener información sobre quiénes son los trabajadores inconformes y aún antes de que se inicie el proceso legal, estén despedidos.

Aun cuando el representante obrero sea legítimo, su voto se anula con el voto del representante patronal, dejando al voto del representante del gobierno la decisión final. Además, las Juntas dependen del Poder Ejecutivo, lo que viola el principio republicano de la división y autonomía de los tres poderes de la Unión, haciendo que el poder ejecutivo realice funciones relacionadas con la justicia, en este caso, en el ámbito laboral. El presidente de la Junta a nivel federal es nombrado directamente por el presidente de la república; en las juntas locales es nombrado por los gobernadores de los estados o por el Jefe de gobierno del Distrito Federal. La experiencia demuestra que nunca las juntas de conciliación dictarán sentencia en contra de los organismos en los que el Estado tenga interés, incluyendo el registro de sindicatos y el reconocimiento de los comités ejecutivos. Además, la práctica muestra la facultad que tienen las JCA para aumentar o disminuir la jornada laboral, el personal de la empresa, los salarios, y en general las condiciones de trabajo, violentando los propios acuerdos bilaterales plasmados en los contratos colectivos de trabajo.

Están también registrados muchos sindicatos de trabajadores a domicilio, como agentes vendedores y repartidores. Existen otras modalidades de organización como la Unión de Voceadores y Vendedores de Periódico, que bajo un mecanismo sui generis logran que los editores paguen a la Unión la cuotas de reparto que les permiten tener seguridad social, sistema de hospitales, prestaciones y jubilación.

En **Nicaragua**, existe un piso de tamaño de 20 trabajadores para constituir un sindicato. Se ha creado un fuero especial, ante el cual basta que los trabajadores informen sobre su voluntad de constituir un sindicato para que el Ministerio de Trabajo proceda a protegerlos contra cualquier despido injustificado o traslado. Se presentan limitaciones para la organización de los trabajadores tercerizados.

En **Panamá**, se condiciona la creación de sindicatos de empresa a tener al menos 40 trabajadores. Además, existe una dicotomía en la legislación acerca del otorgamiento de personería jurídica a los sindicatos. Por un lado, la Constitución Política faculta al órgano ejecutivo para que en treinta días desde que se presenta la petición

se pronuncie sobre ella, mientras que el Código de Trabajo, establece que la inscripción de un sindicato en el Ministerio de Trabajo determina su personería jurídica. En la práctica, todos los gobiernos han optado por la primera fórmula, porque ello les da control sobre las personerías de los sindicatos y bajo ese esquema se han denegado de hecho, muchas personerías (bancarios, abogados independientes, etc.). El actual gobierno no ha otorgado ni una sola personería, de aproximadamente 40 solicitudes pendientes. El nuevo Reglamento de Organizaciones Sociales del Ministerio, indica que para registrar los cambios en la Junta Directiva se verificará si los dirigentes electos reúnen los requisitos para serlo, después de haber sido electos.

En **Perú**, se necesitan al menos 20 miembros para formar un sindicato de empresa, y hasta 50 para sindicatos de otra naturaleza, lo que es un requisito excesivo y, como consecuencia, hay una carencia total de sindicatos en las pequeñas y medianas empresas. No existe promoción de la actividad sindical en federaciones y sindicatos de rama. Los sindicatos de ámbito nacional encuentran muchas veces trabas en las dependencias regionales del Ministerio de Trabajo. También sigue vigente la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dictada por Fujimori, que legaliza la posibilidad de despedir sin justificación alguna al trabajador a cambio de una indemnización fijada por la ley. De esta forma, la empresa puede presionar a un trabajador sindicalizado a que acepte la indemnización que establece la ley. Ante la amenaza de la no renovación del contrato, los trabajadores optan por no sindicalizarse. Esta norma estableció también el mecanismo de los ceses colectivos bajo diversos supuestos. Si bien ello requiere aprobación administrativa previa, no se dispone de capacidad legal para evaluar si en el cese están implicados de modo discriminatorio dirigentes sindicales o afiliados, por lo que dicho procedimiento se ha prestado también para encubrir despidos antisindicales.

En cuanto a categorías específicas de trabajadores, los temporales no pueden afiliarse al mismo sindicato que los trabajadores fijos. Asimismo, las seis zonas francas existentes se rigen por regulaciones laborales especiales que restringen la capacidad de los sindicatos para organizar a los trabajadores, al autorizar el recurso a mano de obra temporal, con salarios que se establecen con base en la oferta y demanda.

En **Venezuela**, según la ASI la intervención estatal en el mundo sindical ha sido un fenómeno de vieja data, remontándose a los inicios mismos de las regulaciones laborales en los años treinta, con una primera ley del trabajo que el Estado implementó sin intervención sindical. La libertad sindical ha sido desde 1999 un tema altamente controversial, y por ello tanto los gremios de trabajadores como de empresarios han tenido constantes fricciones con el gobierno. Existe intromisión

estatal en la vida sindical, como se refleja en la Constitución aprobada aquel año, que establece *“el poder electoral tiene por función: (...) organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley (...)”*. El Consejo Nacional Electoral (CNE) se inmiscuye en las elecciones sindicales, estableciendo una serie de trabas para la concreción de los comicios, y con ello el desarrollo de las negociaciones colectivas, ya que hasta tanto no emite un certificado electoral, los sindicatos a quienes se les haya vencido el plazo reglamentario están en mora electoral, y no pueden ejercer sus funciones de representación para la negociación de convenios colectivos.

Normas recientes dejan en manos de los sindicatos decidir si recurren al CNE para la realización de sus elecciones, pero ese organismo continúa teniendo una notable influencia en el proceso electoral, al supeditar la celebración de las elecciones a su notificación y al condicionar su posterior homologación a la publicación en Gaceta Electoral, lo que tarda varios meses y dificulta la actividad sindical. Otra intromisión la constituye la obligación de entregar un listado definitivo de los votantes al CNE, previa notificación al Ministerio. Además, se impone al CNE como ente rector en caso de impugnación, lo que permite que se suspendan a discreción las elecciones. Un caso emblemático ocurrido en 2009 fue la suspensión en cinco oportunidades de las elecciones sindicales petroleras de su organización nacional, al permitir el CNE que la empresa fuera modificando la composición del listado de votantes, para favorecer a corrientes oficialistas. Incluso se las suspensiones se permitían sin convocar a las partes involucradas. Además, algunas impugnaciones fueron formuladas fuera del cronograma inicialmente establecido.

El crecimiento del empleo público con múltiples regímenes laborales y formas de representación, se combina con el interés del Ejecutivo en diseñar y proponer una política laboral centralizada y común para los entes y órganos que conforman la Administración Pública. El Ministerio del Poder Popular de Trabajo y la Seguridad Social ha sido vulnerado y puesto en entredicho por las propias entidades públicas en el sentido de desacatar sus decisiones.

Los sindicalistas oficialistas se ven en una difícil situación para el ejercicio de sus funciones; y cuando logran un pronunciamiento favorable por parte del Ministerio, se encuentran ante una nueva problemática, como es lograr el acatamiento por parte de la gerencia de los entes públicos.

CTV agrega que se han incrementado de manera desmedida *“las cooperativas socialistas”*, las que buscan que se perciba el trabajo como un hecho solidario, asistencialista y no remunerativo.

1.2 Sector Público

En **Argentina**, no existe limitación a la organización de los trabajadores del sector público, e inclusive no se hacen menciones sobre el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, pero el Ministerio de Trabajo ha rechazado pedidos de inscripción de personal policial.

En **Brasil**, está asegurada la sindicalización de los servidores públicos.

En **Chile**, los trabajadores del sector público no empresarial solo pueden crear *“asociaciones”* de carácter gremial.

En **Colombia**, los trabajadores sector público tienen una variedad de contratos: por un lado, la gran mayoría de ellas está siendo irregularmente contratada por medio de contratos de prestación de servicios. En 2012 el gobierno ha reconocido que son 107 mil, lo que supera el número de trabajadores de planta (100 mil). Por otro, dependen de relaciones tercerizadas, en empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado u otro tipo de figuras, con lo que su relación tampoco es con el Estado. Y finalmente se encuentran los servidores públicos, vinculados directamente, que a su vez se clasifican en *“empleados públicos”* y *“trabajadores oficiales”*. Estos últimos tienen contratos de trabajo con la administración y se rigen por las normas del Código, mientras que los primeros generalmente ingresan por carrera administrativa y se rigen por cantidad de normativas particulares.

En **República Dominicana**, los funcionarios y empleados públicos solo pueden crear asociaciones de servidores públicos (por ley del 2008), y su reglamento establece que para la formación de una asociación de servidores públicos se requiere la participación del 40% de los empleados de la dependencia que se trate a escala nacional. OIT considera que este requisito es exagerado, contraviniendo las disposiciones del convenio 87 de la OIT.

En **El Salvador**, la mayor parte de las organizaciones del sector público son asociaciones. No se permite la sindicalización de las fuerzas armadas y de seguridad, así como de los bomberos.

En **Guatemala**, ha sido más fácil organizar a estos trabajadores que los del sector privado, excepto en las municipalidades. Frecuentemente el Estado contrata servicios profesionales o utiliza contratos de distribución o arrendamiento, con lo que desnaturaliza las relaciones de naturaleza laboral y, por el carácter temporal de dichas relaciones, se elimina la protección social del trabajo.

En **Honduras**, los trabajadores del sector público pueden crear sindicatos, aunque existen algunas limitaciones.

En **México**, los trabajadores del sector público están normados en el Apartado B de la LFT. De acuerdo a la CROC, es casi imposible organizar un nuevo sindicato, en el marco de una ley que viola todos los preceptos de la OIT.

En **Panamá**, no se permite la denominación de sindicatos a las organizaciones de trabajadores públicos sino la de asociaciones sin fines de lucro, exigiendo 50 miembros como mínimo. Bajo estos parámetros se han organizado desde hace treinta años más de 80 organizaciones, siendo las más destacadas por su beligerancia y capacidad de convocatoria los gremios docentes, profesionales de la salud y la FE-NASEP (Federación de Organizaciones de Servidores Públicos).

En **Perú** la normativa vigente no establece disposiciones relativas al derecho de sindicación de un importante número de trabajadores que prestan servicios subordinados en entidades de la administración pública, lo cual impide o dificulta su derecho de afiliarse o constituir un sindicato: están excluidos los trabajadores de las fuerzas armadas y policiales, además de los trabajadores civiles de estas fuerzas; existen trabajadores que prestan servicios subordinados en diversas entidades mediante los denominados “*contratos del fondo de apoyo gerencial*”, a los que tampoco se les reconoce el derecho a la organización. Más en general se obstaculiza la conformación de sindicatos al exigir para su constitución y subsistencia de un sindicato la afiliación de por lo menos el 20% de la totalidad de servidores con derecho a sindicalizarse con un número mínimo de 20 trabajadores. Asimismo, se impide la reelección de los miembros de las juntas directivas de los sindicatos. La personería gremial hace posible el ejercicio de actividades frente al empleador pero no posibilita la actuación de la organización a efectos civiles. Por ello, el sindicato debe inscribirse en la Oficina registral de las asociaciones civiles.

Con relación al derecho a huelga, su declaración de ilegalidad de la huelga es formulada por la propia autoridad de la entidad en la que se realizará. Es frecuente que con el solo anuncio público de una huelga en la administración pública y aún sin haberse comunicado esta al empleador, las autoridades públicas anuncien de antemano que declararían su ilegalidad. Este factor contribuye a que más del 95% de las huelgas convocadas sean declaradas ilegales. Además de ello, la legislación establece que los casos de divergencia entre las partes sobre el número y ocupación de los trabajadores en los servicios mínimos serán resueltos por la Autoridad de Trabajo y no por un órgano independiente. Esto determina que, con frecuencia, en la administración pública los servicios mínimos sean determinados con una am-

plitud tal que se resta total efectividad al ejercicio del derecho de huelga. Por otro lado, existen fuertes sanciones (hasta diez años de pena privativa de la libertad) a quienes anuncian o llevan a cabo una huelga que sea considerada ilegal.

II NEGOCIACIÓN COLECTIVA

II.1 Sector privado

En **Argentina**, CTA considera que existe una restricción respecto de los sujetos que pueden participar en la negociación colectiva: la que se da con los sindicatos que no poseen personería gremial. Dentro de las organizaciones que sí la poseen, no existen obstáculos para que los sindicatos o federaciones de sector o rama de actividad participen en la negociación de convenios colectivos. A su vez, tampoco existen trabas para determinar el nivel de cobertura de dicha negociación, que puede coincidir con el sector o la rama de actividad, o puede circunscribirse a una empresa. Ello permite explicar una dinámica de la negociación colectiva donde la mayoría de los acuerdos son firmados por los sindicatos y federaciones de actividad con ámbito nacional, pero se trata, al mismo tiempo, de negociaciones mayoritariamente circunscriptas al ámbito de una empresa.

En **Brasil**, las negociaciones colectivas son encabezadas por los sindicatos de la respectiva categoría profesional y económica. Si la categoría no está organizada, la representación sindical puede ser hecha por federaciones o, a falta de éstas, por confederaciones. Estas ejercen un papel coadyuvante en la negociación, participando en caso de ser invitadas por los sindicatos y federaciones de la categoría respectiva. Las Centrales no tienen la prerrogativa de negociación colectiva, aunque actúan para representar y articular los intereses generales de los trabajadores. Practican el diálogo social actuando en Consejos o Colegiados de Organismos Públicos. La Constitución prevé el arbitraje como forma de solución de conflictos colectivos, aunque es muy poco usado. Las partes resuelven sus diferencias a través del “*dissídio coletivo*”, en la Justicia de Trabajo.

En **Chile**, la figura reglada y normada es el convenio colectivo, es decir, un acuerdo directo, imitación desmejorada del contrato colectivo, ya que no tiene un procedimiento legal, es decir, no está reglado, y por ende no tiene plazos ni condiciones. A este convenio sólo pueden aspirar los “*grupos negociadores*”, cuya formación es estimulada por los empresarios entregándoles mayores beneficios, con lo que se desincentiva la afiliación al sindicato y se estimula la desafiliación. Luego, cuando el sindicato ya está muy debilitado, comienza a despedirse a los trabajadores que fueron parte del grupo negociador y así va terminado con los beneficios pactados.

No existe negociación colectiva a nivel de rama o sector nacional, ya que por ley solo pueden negociar colectivamente quienes pertenecen a una misma razón social. El empleador es quien decide si extiende los beneficios de la negociación a otros trabajadores adherentes a la negociación colectiva. No existe “piso” es decir, en cada negociación se parte de cero, puesto que todas las conquistas colectivas duran hasta la vigencia del contrato colectivo. En el caso de la empresa antes mencionada, por aplicación del multirut se llega a la existencia de 20 procesos diferentes de negociación colectiva. Los trabajadores temporeros, temporales o eventuales pueden negociar colectivamente, pero sólo condiciones mínimas de trabajo y/o seguridad por la condición no permanente de su labor. El sindicato interempresa no puede negociar colectivamente, aunque ello es posible si los empleadores aceptan, siguiendo la forma de convenio colectivo.

En **Colombia**, la negociación colectiva está permitida y contemplada en el código laboral, pero en los últimos años no se lleva a cabo en muchas empresas. Existen los acuerdos denominados pactos colectivos, que son firmados por el empleador y los trabajadores no sindicalizados, así como arreglos directos que los patronos estimulan, mediante prebendas a quienes no están sindicalizados. No existe regulación específica para la negociación por sindicato de rama: el sindicato debe presentar pliegos de peticiones a cada una de las empresas con las que tengan contrato sus afiliados y realizar la negociación con cada una de ellas por separado.

En **Costa Rica**, el Código de Trabajo establece la figura del arreglo directo y autoriza la constitución de comités permanentes para firmarlos, mientras no existan sindicatos. El propio gobierno, los empresarios y las asociaciones solidaristas los impulsan y de esa manera impiden el surgimiento de sindicatos y con ello se imposibilita la negociación de convenciones.

En **República Dominicana**, para negociar colectivamente el sindicato de trabajadores debe tener la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa, lo que ha sido considerado por OIT un requisito exagerado y contrario al C 98. La legislación tiende a preferir la negociación a nivel de empresa. En la práctica no se permite la negociación de sindicato o federaciones de rama o sector. Los únicos que tienen éste derecho son los trabajadores de construcción civil y recientemente los estibadores de los puertos, conseguido a través del mandato judicial.

En **Ecuador**, solo se permite la negociación de contratos colectivos a los obreros, es decir, los que hacen esfuerzo físico. Esta categorización de los trabajadores, como si fueran máquinas, es una agresión a la inteligencia. El sindicato o comité de empresa es quien representa a los trabajadores en la negociación. Las federaciones

solo pueden asistir a sus organizaciones afiliadas individualmente, aunque los empleadores ponen reparo a ello, considerando que es una intromisión.

En **El Salvador**, la CSTS considera que el marco normativo del país cuenta con los suficientes insumos para permitir la contratación colectiva. El reto está en los agentes competentes para llevarla a cabo. En la práctica, hay pocos contratos colectivos, ya que los empleadores ven a las organizaciones sindicales como una amenaza. En la maquila no existen contratos colectivos registrados.

En **Guatemala**, se permite la negociación a los sindicatos/federaciones de rama/sector, pero no se lo concreta. Los convenios pueden realizarse por arreglo directo, fuera de las instalaciones del Ministerio.

En **Honduras**, aunque la ley da el derecho a la negociación, en la práctica no puede llevarse a cabo porque no existen sanciones ni penas de ninguna índole para los patronos que violentan ese derecho.

En **México**, los trabajadores del sector privado (Apartado A de la LFT) tienen permitida la negociación colectiva a nivel nacional a través de “*contratos ley*”, que se aplica solo a los sectores textil, hulero, azucarero y locutores. Estos contratos tienen, según la CROC, un gran “*descuelge*”, es decir, muchas empresas no respetan lo establecido, debido principalmente a la falta de medidas coercitivas de los sindicatos y de la propia ley contra los evasores. UNT destaca la dificultad de establecer una contratación colectiva auténtica, proliferando lo que se denomina Contratación Colectiva de Protección Patronal (CCPP), en la medida de que son los empresarios los que determinan qué sindicato es el representante de los trabajadores en sus empresas. El término fue acuñado en los años setenta por los sindicalistas independientes para referirse a los contratos colectivos suscritos por empresarios y sindicatos afines (corporativos, oficialistas o blancos). Tales contratos no reflejan la voluntad de los trabajadores, que en la mayoría de los casos, ni siquiera conocen. En el ámbito sindical, los CCPP implican una doble simulación: de una supuesta organización sindical, que existe solo por el reconocimiento jurídico que da la autoridad (registro sindical) y un pretendido contrato. Los sindicatos de protección se convierten en verdaderas franquicias, impidiendo la existencia de sindicatos auténticos.

Su principal característica es garantizar el cumplimiento cabal de la voluntad unilateral patronal en materia de condiciones de trabajo (ritmos, jornadas, prestaciones, salarios, reglamento interno, vacaciones, productividad, etc.). Son legales, toda vez que cumplen formalmente con los requisitos establecidos en la LFT. Su existencia y funcionamiento está basado en una interpretación positivista del de-

recho, bastando, para que tengan vigencia, con su depósito en la JCA, firmado por los representantes legales de la empresa y del sindicato. La mayoría de los CCPP son firmados aún antes de que exista un solo trabajador en activo, basta que el empresario escoja al sindicato de su preferencia y lo firme con el secretario general del mismo. Son secretos, de tal manera que si un sindicato auténtico pretende firmar con la empresa un verdadero contrato estará impedido por la existencia de uno previo, que no conocía. El sindicato demandante realiza un trámite “equivocado” y su demanda es archivada automáticamente, dando tiempo a la empresa a que tome acciones represivas en contra de los trabajadores involucrados. En caso de que el sindicato demandante demuestre que representa a la mayoría de los trabajadores de una empresa, su derecho consiste en administrar el CCPP ya existente, ajustándose a los tiempos jurídicos para su modificación (cada año revisión de salarios y cada dos años revisión prestaciones). La LFT establece que en un centro de trabajo solo podrá existir un contrato, el cual es de aplicación obligatoria a todos los trabajadores, exceptuando a los de confianza. Cuando un sindicato auténtico logra desplazar al sindicato de protección patronal, lo que consigue es administrar a partir de ese momento, el contrato existente, es decir el propio CCPP con posibilidades de modificación cada dos años, como parte de la negociación obrero patronal.

En **Nicaragua**, el Código del Trabajo permite que la negociación de convenios se realice por vía del arreglo directo fuera de las instalaciones del Ministerio, luego de lo cual éste certifica las cláusulas siempre y cuando no violen derechos adquiridos, y no vaya en retroceso de los derechos mínimos que se encuentran consignado en el código del trabajo.

En **Panamá**, el Ministerio de Trabajo permite que los arreglos directos se conviertan en convenios colectivos en detrimento de los sindicatos: cuando los sindicatos presentan un proyecto de convención colectiva lo rechaza aludiendo que ya existe un pacto colectivo con los trabajadores de la empresa. Existen alrededor de catorce sindicatos afectados por esta medida. Además, la Ley 29 de 2010 que crea la zona económica especial de Barú exonera a las empresas de negociar convenios colectivos durante los seis primeros años de funcionamiento en dicha zona especial, lo que implica de suyo, la ineficacia de la existencia de sindicatos durante ese tiempo.

En **Perú**, la normativa nacional hace muy pocas referencias a la negociación por rama, con lo que no la incentiva y tiende a privilegiar la negociación por empresa. Con ello deja sin negociación a casi el 60% de los trabajadores. Un caso particular es el de Telefónica del Perú (del grupo español), que por sexto año consecutivo se niega a negociar colectivamente. Esta empresa sigue el modelo empresarial de separar sus actividades en unidades de producción sus actividades, creando em-

presas paralelas para realizar sus actividades por cuenta de terceros, pasándoles a ellos la carga laboral. Estas empresas a su vez aprovechan la legislación nacional operando bajo la modalidad tercerizadora de “services”. La autoridad administrativa de trabajo se ha pronunciado sobre estos procesos de descentralización productiva, al considerar que estas empresas son parte del grupo económico. Más en general, en la ley de relaciones colectivas se establece una etapa de trato directo entre las partes, donde no interviene el Ministerio de Trabajo, en la cual usualmente el empleador inicia proponiendo condiciones, ante lo cual el sindicato suele no tener una real capacidad de propuesta.

En **Venezuela**, es notoria la disminución del número de convenios, aún cuando se han incrementado los sindicatos. Lo primero es una muestra de debilidad y fuerza para obligar a los empleadores a negociar, y lo segundo de dispersión y división.

II.2 Sector público

En **Argentina**, CTA considera que la negociación colectiva en el sector público está fuertemente condicionada por la existencia o no de una legislación que establezca mecanismos para llevarla adelante. En particular, los trabajadores de la administración pública del Estado Nacional, y los trabajadores de la educación cuentan con mecanismos que prevén la negociación colectiva sectorial, aunque con alcance diverso. Por el contrario, los trabajadores de las administraciones públicas provinciales y municipales, en su gran mayoría, no cuentan con ámbitos para negociar colectivamente con sus empleadores. Esta situación también se verifica en el caso de los trabajadores de las administraciones de justicia, tanto a nivel nacional como provincial. En muchas provincias y municipios una de las principales reivindicaciones de los trabajadores del sector público es garantizar el derecho a negociar colectivamente con los empleadores sus condiciones de trabajo.

En **Brasil**, en 2010 el gobierno ratificó el C151 de OIT, y ahora está pendiente de reglamentación en el ordenamiento jurídico nacional. El Ministerio de Trabajo y Empleo ha prometido la creación de un grupo de trabajo específico de composición bipartita.

En **Chile**, por norma expresa, el sector público está impedido de negociar colectivamente, aunque en la práctica, y por presión gremial, se alcanzan contratos “de facto”, por intervención de la CUT, que encabeza una mesa de negociación anual donde se discuten mejoras salariales y otros beneficios. Luego esta propuesta pasa al Congreso nacional y se convierte en ley.

En **Colombia**, hasta fecha reciente los trabajadores al servicio del Estado solo podían, de acuerdo al Código, presentar memoriales respetuosos conteniendo solicitudes o reclamaciones o sugerencias. Ante la presión sindical, en 2009 el gobierno reglamentó una supuesta aplicación, porque en la práctica continuó con la prohibición ya que utilizó el término “concertación”, reconocido dentro de los aspectos de diálogo social de la OIT, y por lo tanto restrictivo en cuanto a los temas y acuerdos que podrían tratarse en un conflicto colectivo laboral. Los pocos acuerdos firmados fueron incumplidos, al no existir herramientas para ejecutarlos. El sindicalismo protestó y parecía haberse llegado a un compromiso, pero un nuevo decreto (en 2012) mantuvo las dificultades. Los acuerdos alcanzados no tienen efectos jurídicos para las partes, por lo que puede ser incumplido unilateralmente por la misma autoridad que hizo la negociación. Se restringen demasiados temas de la posibilidad de ser negociados, tales como salarios, prestaciones sociales, empleos, regímenes disciplinarios. Se exige un preacuerdo para presentar el pliego de peticiones, y se establece que sólo será dentro de los tres primeros meses del año. Se crea una especie de homologación posterior a la negociación, pues se genera la facultad para que las autoridades competentes se nieguen unilateralmente a hacer los actos administrativos necesarios para vincular al Estado-empleador.

En **Costa Rica**, la negociación colectiva está restringida a servidores que laboren en una relación estatutaria o de empleo público. Esto se ha querido subsanar mediante un reglamento que contiene disposiciones que violentan el principio de libre negociación establecido por el C98, pues sujeta la negociación a la aprobación de un Consejo de Ministros, quien dicta o autoriza qué es lo que se puede y lo que no se puede negociar entre institución o empresa pública y sindicato o, en su defecto, indica cuáles modificaciones deben hacerse a las ya existentes.

En **República Dominicana**, el derecho a la negociación colectiva como tal no está reconocido para el sector, aunque las organizaciones de médicos, enfermería y profesores realizan negociación con sus respectivas autoridades sobre salarios y condiciones de trabajo, recurriendo para ello frecuentemente a la huelga.

En **Ecuador**, no se permite la negociación a los servidores públicos, excepto a los obreros, bajo el régimen del sector privado.

En **El Salvador**, los trabajadores del sector público logran algunos beneficios por medio de mesas de negociación o mesas laborales donde el sindicato está presente. La mayoría de contratos se encuentran en las Instituciones Oficiales Autónomas, por ser las que cuentan con recursos propios y eso les permite mejorar las condiciones de trabajo. En general, los trabajadores se enfrentan al problema de que nece-

sitan llegar a la cuota del 50% más uno que establece la ley.

En **Guatemala**, la negociación colectiva en el sector público está permitida y es de importancia muy superior a la del sector privado, con centro en la salud y magisterio, aunque en el primer sector los sindicatos buscan negociar sus pactos colectivos por áreas, lo que ha debilitado la unidad.

En **Honduras**, los empleados públicos no tienen otra forma de negociar que por medio de memoriales respetuosos. Las actas conseguidas han sido mediante huelgas y protestas, especialmente entre los profesores y médicos. Existen estatutos entre los profesores y profesionales de la salud.

En **México**, los trabajadores al servicio del Estado tienen un estatuto especial (el apartado B del artículo 123 constitucional) que les restringe hasta anularlo el derecho de huelga, y les niega la contratación colectiva, que se sustituye por la negociación de “condiciones generales de trabajo”, donde opera una amplia restricción a la acción de los trabajadores, por la inexistencia del derecho de huelga. Normalmente, la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado es la que negocia, a partir de mejoras solicitadas en cada dependencia. Las condiciones son previamente autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En **Nicaragua**, existen convenios colectivos por área gubernamental, con acuerdos importantes en el sector magisterio y salud.

En **Panamá**, la ley de carrera administrativa permite a las asociaciones la presentación de pliegos a la autoridad, para iniciar un proceso de negociación con términos limitados (20 días hábiles), y la posibilidad de ser sometido a arbitraje. Los acuerdos luego son elevados a normas jurídicas, teniendo en cuenta el presupuesto. No es claro que el derecho a negociar colectivamente le esté permitido a todos los servidores públicos, sino sólo a aquellos de carrera, habiendo la OIT solicitado al gobierno en 2011 que le aclare específicamente este punto, en relación a los servidores públicos de instituciones descentralizadas y municipios. En la práctica, se desarrollan negociaciones en muchos casos al margen de la legislación. Se presenta el pliego a las autoridades, se negocia sin que éstas acepten y se convoca a la huelga por tiempo indefinido, lo que provoca que las autoridades tomen en serio el problema y terminen acordando. En el Canal de Panamá existe un mecanismo diferente, heredado del sistema norteamericano, que excluye el tema salarios.

En **Perú**, en la administración pública conviven trabajadores con regímenes normativos diferenciados tanto en materia de relaciones individuales como de rela-

ciones colectivas, derivando en una fuerte restricción a la negociación. Se observa también una utilización cada vez mayor de laudos arbitrales para resolver la negociación salarial. Aun cuando en algunas entidades existen negociaciones de facto que culminan en acuerdos implementados a través de resoluciones administrativas u otros dispositivos, estas negociaciones y el cumplimiento de los acuerdos depende íntegramente de la voluntad de las autoridades públicas.

En **Venezuela**, los servidores públicos tienen jurídicamente el derecho de negociación, pero en la práctica existen serias dificultades para ser ejercido, debido a trabas jurídicas colaterales como la actualización de las directivas sindicales y el desarrollo de procesos de negociación con nuevos sindicatos.





RESTRICCIONES LEGALES A LA SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:





**EJERCENDO LA
AUTORREFORMA
SINDICAL**

11

FORMALIZACIÓN: ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DIÁLOGO SOCIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Este documento presenta elementos descriptivos sobre la organización sindical del trabajo autónomo y su práctica de diálogo social.

El sindicalismo considera que la formalización laboral y productiva se consigue no sólo mediante políticas públicas sino mediante esa organización y la consecuente participación sindical en instancias de diálogo social.

Se presenta:

- una descripción de la situación de ALC en el plano normativo
- una recopilación de experiencias organizativas, desde tres perspectivas: las decisiones estatutarias, las estructuras especializadas, y los formatos organizativos adoptados.
- una recopilación de experiencias de diálogo social. Se incluyen propuestas sindicales no concretadas.

Estas dos últimas secciones se basan en la recopilación realizada por el GTAS y el Programa de Economía Informal de la Secretaría de Políticas Sociales, que fuera distribuida en la 103 Conferencia de OIT (junio 2014).

FORMALIZACIÓN: ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DIÁLOGO SOCIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Mayra Castro

FORMALIZACIÓN: ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DIÁLOGO SOCIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Equipo de Edición

Álvaro Orsatti

Revisión de texto

Carlos Ledesma

Isamar Escalona

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

8	I. MARCO GENERAL
14	II. NORMATIVA EN AMÉRICA LATINA-CARIBE
20	III. EXPERIENCIAS ORGANIZATIVAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
21	III.1 Estatutos
27	III.2 Estructuras especializadas
30	III.3 Prácticas
34	IV. EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
35	IV.1 Prácticas
36	IV.2 Proyectos legislativos de "nueva generación" sobre negociación colectiva
57	BIOGRAFIA CITADA

I. MARCO GENERAL

Este documento busca colaborar con una perspectiva sindical latinoamericano-caribeño (en adelante ALC) sobre el trabajo autónomo (TA, en adelante)¹, desde el eje organización sindical y diálogo social.

De análisis comparativos internacionales, surge claramente que en las economías capitalistas avanzadas el empleo se concentra fuertemente en puestos asalariados en empresas medianas y grandes del sector privado, así como en el sector público. El espacio para el TA queda muy reducido, e incluso una parte considerable (sobre todo entre quienes tienen calificación profesional) está vinculada con aquellas empresas privadas, en el marco de procesos de tercerización². A su vez, las condiciones de trabajo y de vida del TA expresan básicamente una vía alternativa a la del trabajo asalariado de calidad, incluyendo elementos de voluntariedad ligados a la búsqueda de mayor libertad y realización personal.

En los países de menor desarrollo sucede lo contrario: el TA es una parte sustancial de la ocupación total, en su mayor parte con ingresos bajos e incluso de subsistencia. La región de ALC tiene este patrón, con una proporción de TA que es el triple de la europea, y con una masiva desprotección social³.

En este doble marco estructural, el sindicalismo ha combinado su estrategia tradicional de representar a la parte más débil de la relación capital-trabajo con la que reconoce la importancia del TA abriendo un segundo canal de sindicalización

1 Este término está ya muy generalizado en el sindicalismo de la región, y engloba otros también utilizados: “autoempleado”, “artesanos” (aplicado para referirse al TA productor, diferenciado del comerciante, así como para usos específicos: pescadores y mineros), e incluso la arcaica expresión “buhoneros”. En algunos países, el sindicalismo también recurre a denominaciones más técnicas, que vinculan con el orden jurídico (“trabajo no dependiente”, en Venezuela, “trabajo no asalariado”, en México, y “trabajo no subordinado”, en Cuba). Es usual también referirse a “pequeños comerciantes” o “pequeños productores”. El sindicalismo también representa a los “profesionales liberales”, combinando situaciones de autonomía y dependencia. La segunda gran vertiente terminológica utilizada por el sindicalismo para referirse al TA es la de “informalidad” (ver más adelante).

2 En Europa el empleo asalariado promedia 85% y el TA 11%, con extremos de 20-21% (Grecia, Rumania), y 5-6% (Francia, Alemania, Dinamarca, Noruega) (Beneyto y Orsatti, 2013). La proporción del TA que se estima vinculado al sector de empresas varía entre 30 y 50%.

3 En ALatino-Caribe el empleo asalariado promedia 63% y el TA 34%, con extremos entre 55% (Bolivia y Honduras) y 20% (Costa Rica). Los dos países de mayor tamaño (Brasil y México) tienen 28-29% (CSA-Redlat 2014; la información de base proviene de OIT 2013d). La no cobertura de seguridad social sobre base contributiva entre el TA urbano es superior al 85% (OIT 2013e). Lo que subestiman el total nacional, porque seguramente es aún menor en el medio rural/agrario. Comparativamente con los países avanzados, es también más bajo el porcentaje del TA vinculado al sector privado (estimado en 20% en Argentina y Brasil).

(o en todo caso de alianzas). En los países avanzados, la motivación es captar al pequeño, pero dinámico, sector de TA económicamente dependiente de calificación profesional.

En las regiones de menor desarrollo, como ALC, la motivación es diferente, dado el tamaño y perfil del TA ya mencionado, llegando a ser, en algunos casos, un importante componente de la afiliación total⁴. En ambos casos, la normativa laboral en general acompaña esta tendencia, permitiendo (o no prohibiendo) el registro de organizaciones del TA.

En este punto de la presentación es necesario profundizar en la cuestión terminológica. El de TA es un concepto frecuentemente utilizado fuera y dentro del mundo sindical. En el ámbito europeo (*“autonomous work”*) es sinónimo de *“own account workers”*, definido como quien *“explota su actividad para obtener un beneficio propio pero sin recurrir para ello a la contratación de asalariados”* (Eurostat)⁵. En OIT se ha optado por *“empleo por cuenta propia”* (que puede emplear ocasionalmente algún trabajador asalariado) respecto del cual existen definiciones consensuadas tripartitamente en la CIET (Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo) aunque también se lo utiliza de manera más ocasional⁶.

Dos aclaraciones complementarias sobre otros usos crecientes del término autónomo: 1. como TA *“colectivo”* (TAC, en adelante) identifica a los miembros de cooperativas y otras formas de economía social solidaria; 2. Como TA *“trade”*, para referirse a las situaciones ya descritas de *“económicamente dependiente”*.

4 En un análisis histórico se encuentran centrales y confederaciones nacionales que fueron fundadas con un énfasis e incluso una base en este sector, al que luego se agregaron colectivos asalariados.

5 En Europa, se utiliza también *“self employment”* para referirse a quienes tienen empleo asalariado en muy pequeña proporción.

6 Por ejemplo, OIT1990, OIT2003 y recientemente OIT2013.en A.Latina (ver más adelante).

7 Para identificar al TA *“trade”*, ha sido habitual referirse a la concentración de la demanda por sus bienes y servicios en una proporción equivalente a entre 50 y 75%, así como otros indicadores de dependencia relativa (en relación a la materia prima, las herramientas de trabajo, la frecuencia de la jornada laboral). El tema ha sido tratado por OIT utilizando denominaciones alternativas (*“semidependiente”*, *“independiente-dependiente”*, *“semiautónomo”* o, desde una perspectiva jurídica *“para subordinado”*). OIT1990 utilizaba la expresión *“seudotrabajadores por cuenta propia”* o *“cuentapropia nominales”*. Este formato laboral es, en principio, legítimo pero también puede reflejar situaciones de simulación, dando lugar a la caracterización del *“falso autónomo”*. Recientemente, en OIT se ha evaluado la característica de los contratos *“zero hours”*, con la característica particular de que son cuenta propia mientras esperan una demanda y asalariados cuando la concretan (comentario de la experta Manuela Tomei en una reunión de CSI en Ginebra, en junio 2014). El tema ha sido objeto de un dictamen comunitario (CESE2010) y

En relación a la presencia de este tema en la OIT, luego de un inicio casi totalmente centrado en los asalariados (con algunas referencias sobre las cooperativas, como vía productiva, y al campesinado), ha ido ganando espacio, especialmente en cuanto a la situación en los países de menor desarrollo, con las categorías de *“sector no estructurado”* y *“sector informal”*, para identificar situaciones de trabajo y de producción que no reúnen las condiciones de trabajo decente/digno, con centro en la falta de registro en las distintas agencias gubernamentales, cuyo principal componente es el trabajo por cuenta propia (y sus ayuda familiar).

Ello aparece explicitado por primera vez en 1984, cuando la Recomendación 169, de 1984 complementa al Convenio 122 de veinte años antes). Asimismo, el trabajo independiente (incluyendo los empleadores) y el trabajo por cuenta propia urbano y rural son regularmente mencionados en diversas normas (por ejemplo, las referidas a protección social, y la salud y seguridad en el trabajo), al tiempo que los organismos de control formulan aclaraciones en la misma dirección sobre el alcance de otras normas, como las fundamentales. Es también destacado, y poco recordado, el tratamiento dado por OIT a la promoción del trabajo por cuenta propia en general, es decir, independientemente de las situaciones de informalidad, mediante una discusión específica (OIT1990), coexistente con la instalación explícita de aquellos conceptos, que dieron lugar a los primeros acuerdos tripartitos sobre la definición, a los fines estadísticos (en 1993)⁸.

En este contexto, y como lo destaca el título de este documento, en los avances hacia la formalización la presencia sindical es un elemento clave, cuyo requisito esencial es la existencia de organizaciones del TA, como punto de partida para diversas intervenciones en el plano del diálogo social, incluyendo la propia negociación colectiva, junto a las dimensiones de la seguridad social, formación, créditos⁹.

de un proyecto de la Comisión Europea (Comisión Europea/UPTA2014) que profundiza en los indicadores relevantes (respecto de un ejercicio de diez años antes en Eurostat).

8 Posteriormente, aceptando un enfoque sindical, OIT extendió el concepto de informalidad aplicado *“fuera del sector informal”*, es decir, asalariados precarios en empresas privadas de mayor tamaño, sector público y los hogares, con la Resolución Trabajo Decente y Economía Informal del 2002 y una nueva directriz sobre estadísticas. Con ello, el concepto es ahora útil para referirse a la totalidad del empleo en situación subestandar, ayudando a crear sinergias entre las dos vías estratégicas. En la práctica, el único empleo precario que, en principio, quedaría fuera del concepto es el que tiene ciertos grados de protección, como el que postula el enfoque de la *“flexiguridad”*.

9 El enfoque integral aparece enunciado en la PLADA (Plataforma de Desarrollo de las Américas), al registrar la existencia de la *“pequeña producción”*, y proponer estrategias tanto para el mundo urbano como rural (campesinos y productores agrícolas familiares), incluyendo la alternativa del formato de la *“economía social solidaria”* (sobre esto último, ver Orsatti2014).

En este marco, la organización del TA en situación de informalidad puede considerarse una estrategia “*de transición*”, en el sentido de que si se consigue la formalización, esa estructura se convierte en representativa de un trabajador formal, que a partir de ese momento se ocupará de consolidar la nueva situación¹⁰.

En cuanto a la posibilidad de que el TA tenga uno o dos asalariados a su cargo, de manera ocasional, hay que tener en cuenta que el sindicalismo generalmente es enfático en no avanzar hacia la representación, ya que ello sería un desvío del enfoque tradicional que parte del conflicto “*capital/trabajo*”, aún en pequeñas unidades económicas. En paralelo, el sindicalismo considera que el TA es asimilable al núcleo básico de la clase trabajadora, en términos de ingresos y condiciones de vida y de trabajo. Este autolímite a la estrategia sindical tiene excepciones puntuales, que a veces refleja un factor dinámico: el mejoramiento de las condiciones del TA original, que se convierte en microempresario.

En relación a los profesionales autónomos, éstos también están incluidos en la definición de informalidad. Su representación se refleja en la incorporación de colegios profesionales a las estructuras sindicales, o directamente la creación de sindicatos, proceso que ha avanzado en la medida que su peso crece en la estructura del empleo, al tiempo que se observan tendencias de reducción de la brecha de ingresos con el resto del TA y de los asalariados. En la misma dirección, aumenta la condición mixta autónoma/asalariada del profesional liberal (Ojeda Avilés, 2003).

En cualquier caso, organizar al TA en situación de informalidad presenta al sindicalismo el dilema de que ello puede consolidar una situación que se está buscando transformar, lo que ha sido bien planteado por CSI, al afirmar que se está, al mismo tiempo, a favor de que la informalidad desaparezca y que, entretanto se lo organice y proteja (CSI 2007).

En este marco, el documento utiliza TA en los dos siguientes significados: 1) el TA “*simple*” o “*típico*”, en la tradición del cuenta propismo y del “*own account workers*”, lo que incluye al TA con calificación profesional (el “*profesional liberal*”) y a los ayuda

10 Ello no quita que la organización siga utilizando en su denominación la palabra “informal” original. Es también frecuente que estas organizaciones combinen TA ya formalizado con otro que todavía no alcanzó ese estatus. Hay que registrar también que el sindicalismo en ALC ha expresado repetidamente que no considera adecuado el término “informalidad” cuando se aplica a los trabajadores, lo que ha sido recogido por CSA en su resolución congresal del 2012 sobre precariedad e informalidad.

familiar del cuenta propia¹¹: 2) el TAC, en ambos casos sobre una base urbana¹².

No se incluye al TA “*trade*” que, para la estrategia sindical, se identifica con los fenómenos de tercerización/externalización, con un componente potencial de simulación de relaciones asalariadas como independientes¹³.

Se presenta:

- una descripción de la situación de ALC en el plano normativo.
- una recopilación de experiencias organizativas, desde tres perspectivas: las decisiones estatutarias, las estructuras especializadas, y los formatos organizativos adoptados.
- una recopilación de experiencias de diálogo social. Se incluyen propuestas sindicales no concretadas.

Estas dos últimas secciones se basan en la recopilación de experiencias de organización y negociación colectiva realizada en 2013/4 en sociedad entre el GTAS y el Programa de Economía Informal de la Secretaría de Políticas Sociales, que fuera distribuida en la 103 Conferencia de OIT (junio 2014)¹⁴.

11 Respecto del TA colectivo, los acuerdos sobre la definición de informalidad incluyen actualmente a las cooperativas informales de producción, pero la próxima recomendación en el 2015 utilizará directamente esta expresión más amplia.

12 La dimensión rural/agrícola, que se centra en los campesinos y la pequeña producción agrícola familiar está planteada en CSA 2013b. En ALC el peso del TA rural (la mayor parte agrícola) es sustancial y mayor relativamente que en el medio urbano, con casos extremos en Bolivia, Brasil, Panamá y Honduras, donde es 100% superior. De todas formas, en el análisis de experiencias se incluyen situaciones fronterizas, como el TA que es al mismo tiempo artesano (de productos culturales y los pescadores) que partiendo de la base rural se proyectan al medio urbano al momento de comercializar su producción en plazas y mercados colindantes.

13 El trabajo asalariado simulado como falso autónomo, y el TA trade legítimo son el escenario en que puede aplicarse la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo de OIT.

14 Un antecedente ya lejano en el tiempo en esta misma dirección fue el estudio realizado por ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores en 1994, con apoyo de la cooperación sindical holandesa (ORIT/FNV, 1994). Es obvio que también existe un segundo universo organizativo del TA que se mantiene independiente de las centrales y confederaciones nacionales, lo que es objeto de análisis en este documento. Algunos documentos incluyen reflexiones sobre las dificultades para la organización que provienen de las propias características del sector de TA (Honduras, Colombia, República Dominicana, Venezuela).

II. NORMATIVA EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE

Con base en elaboraciones recientes sobre restricciones legales a la organización sindical y negociación colectiva (OIT2011, CSA2013a y CSA2013b), puede disponerse de un “mapa” sobre la normativa laboral en ALC aplicable al TA (TABLA 1). Se consideran los códigos del trabajo (incluso su reglamentación) y unas pocas constituciones (cuando hacen mención explícita del TA)¹⁵.

En el campo organizativo sindical, se encuentra una situación bastante extendida de reconocimiento explícito de ese derecho, siendo el caso de diez países (Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba¹⁶, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú y Venezuela), a los que se agrega Uruguay donde no existe código de trabajo ni reglamentaciones. El ejemplo más notable es el venezolano¹⁷.

¹⁵ Por lo tanto, no se considera la normativa en relación a la economía social solidaria ni a la seguridad social del TA (sobre esta última, ver CSA2009). OIT2013 da ejemplos de regímenes especiales para el TA en el Perú (estibadores terrestres, lustrabotas, porteadores, artesanos) y en Ecuador (artesanos).

¹⁶ El caso cubano en la actualidad presenta características diferenciadas (Ferriol Medina2013). Habiendo existido siempre el autónomo “simple”, en esta década se ha profundizado en su regulación, como parte del “sector no estatal”, al tiempo que, en esa categoría más amplia (definidos como quienes prestan sus servicios a trabajadores de similar condición, y con la posibilidad de emplear otros trabajadores), se ha incorporado al trabajador por cuenta propia vinculados al sector estatal, que prestan labores en nuevas formas de gestión económica, algunos como prestatarios individuales de servicios, otros arrendando locales a empresas estatales donde antes ejercían labores como empleados públicos, y pasan de empleados del sector estatal a trabajadores del no estatal. A ello se agrega quienes laboran en diversas formas de organización en el sector agrícola (cooperativas de producción, de créditos y servicios, usufructuarios de tierras, o en las denominadas Unidades Básicas de Producción Agropecuaria). También existen trabajadores que prestan sus servicios en empresas asociadas con capital extranjero, con sus regulaciones específicas. El trabajo por cuenta propia está habilitado para ser ejercido en casi 200 actividades. A partir de su promoción, su número ha crecido de casi 160 mil a casi 400 mil, entre 2010 y fines del 2013.

¹⁷ La Ley Orgánica de Trabajo (1991) ha incluido un título especial sobre el “trabajador no dependiente”, a quien se lo define como “la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos”.

En este marco, la ley garantizaba la organización de sus propios sindicatos, por profesión u oficio o similares y conexos, de una misma rama o actividad; y la integración a sindicatos profesionales, sectoriales o de industria ya constituidos. La actual normativa (2012) ha modificado esta fórmula, aunque mantiene el enfoque. Previamente, ante dificultades para que la administración del trabajo diera registros, la Corte constitucional había fallado a favor y, finalmente la reforma constitucional de 1999 lo incorporó. Otro ejemplo de intervención constitucional en favor de la organización del TA es Colombia (en 2008), incluyendo una presión sindical vía la justicia. Desde la CUT, los Comités Locales de Vendedores Ambulantes vinculados presentaron cerca de 1600 tutelas, enfrentando la jurisprudencia que fallaba en contra repitiendo el argumento de que el derecho al trabajo debía ceder ante el derecho colectivo al disfrute del espacio público. Ante pedidos de revisión de este enfoque, la Corte Constitucional estableció que los vendedores ambulantes tienen derecho a que no se los detenga o se decomise sus mercaderías por estar ejerciendo la actividad en el espacio público, salvo que mediara un debido proceso, esto es, las autoridades debían identificarlos, notificarles y ofrecer algún tipo de alternativa

En otros países, los códigos de trabajo no reconocen este derecho, o no lo mencionan, aunque en algunos la introducción de la norma constitucional modifica la situación: en Bolivia (2007) se afirma que “las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses”. En Ecuador (2008). “se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos”¹⁸.

En República Dominicana la normativa actual solo autoriza formas no sindicales de organización (luego de una reforma en 2005), pero las nuevas organizaciones creadas como sin fines de lucro, se integran a las organizaciones de segundo y tercer grado. Finalmente, en algunos países (Argentina, Paraguay), aún cuando no se autoriza el registro, en la práctica se encuentran excepciones puntuales desde la práctica administrativa.

En cuanto a la negociación colectiva del TA, el único antecedente normativo es la ya mencionada ley venezolana, al agregar que los trabajadores no dependientes “podrán celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo, en cuanto sean aplicables”.

previo al desalojo. Los comités habían sido diseñados para que el sector tuviese un referente organizativo unificado, y así obtener un escenario donde tramitar sus demandas de cara a las autoridades. Posteriormente, la CGT también desarrolló una campaña en el plano jurídico, para defender el contenido de su propio estatuto (de 2004), el que no estaba siendo aceptado por el gobierno. En Guatemala, la Secretaría de Derechos Humanos de la CGTG ha desarrollado con éxito una estrategia ante la Procuraduría de los Derechos Humanos dirigida a establecer que los desalojos, si hay razones para ello, deben ser coordinados y supervisados por el ministerio público y la Procuraduría, a los efectos de verificar si el desalojo es necesario, luego de que los trabajadores afectados hayan sido citados, oídos y vencidos en juicio.

18 La reforma boliviana también agrega que: las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general: a) gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económico-financieros para incentivar su producción; b) en defensa de sus fuentes de trabajo y en resguardo del interés social podrán, de acuerdo con la ley, reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación, cerradas o abandonadas de forma injustificada, y conformarán empresas comunitarias o sociales. El Estado podrá coadyuvar a la acción de las trabajadoras y trabajadores. Además, el Estado fomentará y regulará la organización de cooperativas. En Ecuador se reconoce y protege el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones, en cuyo marco se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo, y se impulsa la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de TA. También se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

Un análisis jurídico complementario que considere normas internacionales (declaraciones y tratados), lleva a que, como lo hace OIT2013b, pueda argumentar que, por esta vía, el TA está cubierto en todos los países signatarios, dado el reconocimiento del derecho al trabajo (es decir, a acceder a cualquier trabajo) y a la organización. Lo mismo puede afirmarse respecto de todas las constituciones nacionales. Ante la evidencia de limitaciones en el plano de los códigos del trabajo, en ese documento se afirma que “si una legislación nacional excluye expresa o implícitamente a las personas que trabajan de forma autónoma, eso no significa una negación de sus derechos sino simplemente la ausencia de una legislación de desarrollo de lo ya reconocido a nivel internacional y constitucional”. Este razonamiento incluso es aplicado al derecho a la negociación colectiva, por tratarse de un “derecho humano de toda persona, independientemente del tipo de trabajo que realice”, por lo que el problema se presenta en cuanto a que “en el nivel legislativo se reduce el alcance del derecho al entorno empresarial”.

TABLA I MAPA SOBRE LA NORMATIVA LABORAL PARA EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ALC	
Argentina	No autorizado en la reglamentación de la Ley de Asociaciones Profesionales. En la práctica, la cartera laboral ha dado registro a sindicatos de trabajadores autónomos de manera selectiva.
Tampoco se permite la afiliación de cooperativistas.	Trabajadores/as en empresas contratadas y suministrados por empresas de trabajo temporario , en que se presentan relaciones laborales triangulares. Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados. Se presenta tanto en el sector privado como en el sector público.
Bolivia	Reconocido por la Constitución del 2007.
Brasil	Autorizado, en el contexto de las categorías profesionales.
Cuba	El nuevo Código del Trabajo (2014) incorpora la situación del “trabajador no subordinado” para el que establece la cobertura de la seguridad social y “otras normas que correspondan”. En este último campo, desde 2010 existen regulaciones que lo promueven como parte del “sector no estatal”. A su vez, la Central de Trabajadores de Cuba - CTC ha iniciado una práctica de afiliación del empleo en este sector.

TABLA I MAPA SOBRE LA NORMATIVA LABORAL PARA EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ALC	
Chile	Autorizado por el código laboral, mediante sindicatos de trabajadores independientes, con un piso de 25.
Colombia	Autorizado por la Corte Constitucional en el 2008, corrigiendo interpretaciones anteriores desde la cartera laboral, que no autorizaban el registro.
Costa Rica	Autorizado por el código laboral, mediante sindicatos de personas de profesión u oficio independiente, constituídas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes.
Ecuador	Reconocido por la Constitución del 2008.
El Salvador	Autorizado por el código laboral, mediante sindicatos de trabajadores independientes, con la condición mencionada para Costa Rica.
Guatemala	Autorizado por el código laboral, mediante sindicatos de trabajadores con profesión u oficio independiente, con la condición mencionada para Costa Rica. También sindicatos campesinos.
Honduras	Autorizado por el código laboral la creación de sindicatos de patronos o personas de profesión u oficios independientes, con la condición mencionada para Costa Rica. Los socios de cooperativas no pueden sindicalizarse, aunque pueden formar sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas, cuando estas actúen como patrono.
México	No autorizado por la Ley Federal de Trabajo. Se ha utilizado la vía de sindicatos de oficios varios en municipios si el número de trabajadores de una misma profesión es menor a 20.
Nicaragua	No autorizado por el código laboral. Se ha utilizado la vía de sindicatos de oficios varios, si en determinado lugar hay menos de 20 ocupados.

TABLA I MAPA SOBRE LA NORMATIVA LABORAL PARA EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ALC	
Panamá	Autorizado por el código laboral la existencia de sindicatos de trabajadores independientes.
Paraguay	No autorizado por el código laboral, aunque la cartera de trabajo ha dado registros de manera selectiva.
Perú	Autorizado por el código laboral, en tanto organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo.
República Dominicana	Autorizado hasta el 2005, en que se cambió el criterio, prohibiendo la constitución de sindicatos, para encuadrar las organizaciones existentes y las futuras en un nuevo régimen de organizaciones sin fines de lucro.
Uruguay	Ante la falta de código laboral, se lo permite.
Venezuela	Autorizado por la Ley Orgánica del Trabajo de 1991, y avalado luego por la Constitución de 1999. La reforma de la Ley en 2012 mantiene el enfoque, aunque elimina el título.

Fuente: OIT2011 y evaluaciones sindicales complementarias

III. EXPERIENCIAS ORGANIZATIVAS EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

En este apartado se describen distintas modalidades de estrategia sindical hacia el TA en la experiencia del sindicalismo de ALC en el nivel de central/confederación en el plano de la organización mediante tres vías: **1)** la incorporación de contenidos específicos sobre el TA en los estatutos; la **2)** creación de estructuras especializadas; **3)** la práctica propiamente organizativa.

El análisis se concentra básicamente en el TA típico, pero también se agregan algunos comentarios para el TAC.

III.1 Estatutos

Los estatutos (o, en algunos casos, sus declaraciones de principios), frecuentemente registran de manera explícita su interés por incorporar al TA como afiliado o adherente, además de estrategias de alianza (TABLA 2). Las menciones no se refieren solo a sindicatos, sino también a otros tipos de organizaciones (generalmente cooperativas o asociaciones civiles, aunque también “organizaciones populares”). La estrategia aparece incluso en situaciones nacionales en que la normativa impide o dificulta la organización, por lo que se apunta a una práctica “de hecho”, en camino a una suerte de periferia organizativa. También se encuentran situaciones en que el estatuto se limita a mencionar formas organizativas, sin referirse a los colectivos, porque el código laboral ya lo incluye.

TABLA II CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC:
Cobertura estatutaria del TA y TAC

Argentina	CTA.	1. Pueden afiliarse los “trabajadores” entendiendo por tales a todos los individuos que con su trabajo personal desarrollan una actividad productiva y creadora dirigida a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales, incluyendo los/as trabajadores autónomos y cuentapropistas en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia; y las/os trabajadores asociados o autogestivos. 2. Puede afiliarse de manera directa, ante la organización local, provincial, regional o nacional de la CTA o a través del sindicato, unión, asociación o federación de cualquier tipo, afiliado a la CTA. 3. Pueden adherir cooperativas populares y asociaciones civiles que acepten los principios, propósitos y fundamentos de la entidad de tercer grado.
-----------	------	--

TABLA II CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC: Cobertura estatutaria del TA y TAC		
Bolivia	COB.	Agrupa organizaciones cooperativas y "populares". COB-Santa Cruz de la Sierra ha explicitado una estrategia desde 1991.
Brasil	CNPL.	Afilia profesionales liberales tanto empleados como autónomos.
	CTB.	Afilia trabajadoras/es del sector informal.
	CUT.	Su estatuto no lo menciona, pero la Central ha respondido una encuesta sindical (en 1993) señalando que se habla genéricamente de clase trabajadora, asalariada o no. Decisiones congresales del 2006 decidió implementar una política de organización de los trabajadores del sector informal. Força Sindical. Se afilia a organizaciones de trabajadores del sector informal, colonias de pescadores, profesionales liberales. Se ha utilizado el criterio de adherir organizaciones propias del sector, que sin luego son reconocidas como entidad sindical, pasan a equipararse al resto.
	UGT.	En la Declaración de Principios se incluye el punto "Organizar a los Informales", señalando que organiza y representa sindicatos de trabajadoras/es insertos en el mercado informal de trabajo y actuará para formalizarlos.
Chile	CUT.	1. Agrupa a trabajadores independientes siempre que vivan de su propio trabajo y que estén organizados en sindicatos, asociaciones gremiales, colegios profesionales u otras organizaciones sindicales que asuman el actuar y valores éticos del sindicalismo. 2. Promueve la organización de sindicatos de trabajadores independientes por oficios o especialidades, y la constitución de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios que se desempeñen habitualmente en un mismo sector de actividad.
	CAT.	Incluye organizaciones de trabajadores independientes, eventuales y transitorios.
Colombia	CGT.	1. Afilia organizaciones que representen a trabajadores independientes, de acuerdo a su gremio, sector o profesión, y formas organizativas de carácter popular, cooperativo, comunitario, previo estudio y aceptación por parte del Comité Ejecutivo;

TABLA II CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC: Cobertura estatutaria del TA y TAC		
Colombia (Cont.)	CGT.	2. Afilia de manera directa a trabajadores independientes, siempre y cuando no hagan parte de una organización afiliada. 3. Pueden participar en el Congreso con derecho a voz y voto las cooperativas. 4. Entre sus fines tiene el de estrechar relaciones fraternales de cooperación y trabajo con las organizaciones cooperativas.
	CUT.	1. Agrupa a aquellos cuya fuente de subsistencia sea el trabajo. 2. Entre los fines, tiene el de establecer relaciones fraternales y de trabajo conjunto con otras organizaciones de trabajadores, mencionándose las cooperativas.
	CTC.	Organiza y defiende los derechos de los trabajadores del sector informal y contribuye a mejorar su calidad de vida.
Costa Rica	CMTC.	La Declaración de Principios y Valores, Política y Estrategia y Plataforma de Lucha promueve la expansión necesaria y solidaria para recibir en su seno a trabajadores del sector informal, cooperativos y todo trabajador organizado que luche por la justicia social, el bienestar y la dignificación de la clase trabajadora.
	CTRN.	1 Pueden afiliarse todas las federaciones y sindicatos de trabajadores que así lo soliciten, cuando su estatuto, programas y principios, que no contradigan lo establecido en el estatuto y los principios de la CTRN; 2. Se fomentan las alianzas con cooperativas.
Cuba	CTC.	El documento final del XX Congreso (2014) incorpora explícitamente lineamientos sobre el trabajo en el "sector no estatal", que incluye distintas modalidades del TA.
Ecuador	CSE.	1. Incluye a organizaciones populares además de sindicales; 2. Incluye trabajadores de la artesanía y en general a los trabajadores autónomos que consumen su fuerza de trabajo para crear riqueza social; 3. Incluye afiliación individual del trabajador, que deberá incorporarse a la organización por actividad de trabajo, profesión o especialidad, en consecuencia será parte de la federación nacional, provincial o cantonal de su respectiva circunscripción territorial.

TABLA II CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC: Cobertura estatutaria del TA y TAC		
Ecuador (Cont.)	CEOSL.	Incluye a informales, artesanos, pequeños comerciantes. Un congreso de 1993 explicitó la estrategia.
El Salvador	CATS.	Afilia a trabajadores de la economía Informal/autónomos (comerciantes).
	CTD.	Afilia a asociaciones de trabajadores del sector informal de la economía.
Guatemala	CGTG.	Incluye organizaciones de actividades independientes,
	CUSG.	Menciona federaciones con personería jurídica, lo que debe entenderse en el contexto de la autorización del Código a organizar trabajadores independientes. También se promueve la creación de cooperativas.
	UNSI-TRAGUA.	Incluye todas las organizaciones sindicales, frentes sindicales, asociaciones que haga suyos los principios objetivos y estatutos que normen su funcionamiento.
Honduras	CGT.	No ponen limitaciones a la representación de trabajadores, por lo que, como lo interpreta la Central, se incluye a trabajadores autónomos.
	CTH.	Incluye cooperativas sindicales y demás organizaciones populares de interés del pueblo.
México	CTM.	El estatuto considera filiales a las cooperativas, sociedades y asociaciones de producción, y las organizaciones de carácter proletario o incorporadas a la clase trabajadora. La reforma de 1998 ha agregado, con igual estatus, a los grupos sociales marginados. Por el contrario, se eliminó empresas de interés social formadas por sindicatos, federaciones o confederaciones, luego de reconsiderar su estrategia de apoyo al sector social sindical.
	CROM.	Afilia a no asalariados.

TABLA II CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC: Cobertura estatutaria del TA y TAC		
México (Cont.)	CROC.	Si bien no hay menciones estatutarias, como estrategia de afiliación de trabajadores autónomos, ha creado una federación sindical nacional que agrupa a asociaciones civiles de estos trabajadores.
Nicaragua	CST.	1. Integra cualquier forma de organización que no contradiga los fines y objetivos de esta central (cooperativas u otra condición).
	FNT.	Promueve la incorporación del sector informal y cooperativas.
Panamá	Convergencia Sindical.	Tiene como objetivo defender los derechos laborales y sindicales de todas las personas independientemente de que sean de la economía informal o formal.
	CTRP.	1. Afilia trabajadores vinculados al sector de la economía informal, asociaciones de profesionales, cooperativas de ahorro y crédito, consumo y de viviendas.
Paraguay	CNT.	Promueve y representa a Organizaciones de cooperativas, mutuales y cualquier otra situación en que se encuentren los trabajadores y/o trabajadoras.
	CUTA.	Utiliza la fórmula general de defensa de los trabajadores sin distinción alguna por su sola condición de pertenecer a la clase trabajadora.
Perú	CUT.	1. Afilia a organizaciones asociativas y autogestionarias y autoempleados. 2. Acepta la afiliación individual a la Central, constituyéndose en comités especiales que comparten las organizaciones sectoriales y territoriales, según el Plan de Organización.
	CGTP.	Apoya: 1. La afiliación sindical de los trabajadores/as autónomos siempre que éstos no tengan otros empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad.

TABLA II CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC: Cobertura estatutaria del TA y TAC		
Perú (Cont.)	CGTP.	2. la afiliación directa de los trabajadores mediante solicitud a la Confederación, para formar parte de las organizaciones de base de los sectores que se constituyan al efecto.
	CATP.	Promueve la afiliación de trabajadores autogestionados, pescadores autónomos, cooperativistas y mutualistas.
Vene- zuela	CTV.	Establece sindicatos nacionales por sectores, incluyendo los cuenta-propistas y colegios profesionales.
	ASI.	Agrupar y coordina las diversas experiencias organizativas del movimiento de los trabajadores, incluyendo la economía informal, asociaciones artesanales, cooperativistas y mutualidades.
	CBST.	Agrupar trabajadores de empresas sociales recuperadas, y pescadores.
	UNT.	Promueve las cooperativas desde un enfoque de autogestión.

Fuente: Banco de datos del OAS, Observatorio de la Autorreforma Sindical. Cuando no se lo menciona, los textos provienen de estatutos. Se han excluido las referencias a colectivos tradicionales de sindicalización.

III.2 Estructuras

Esta forma organizativa consiste en la creación de diversas estructuras especializadas en el TA y el TAC que funcionan como espacios promocionales de la organización o la participación sociopolítica en general. Pueden encontrarse las siguientes cuatro modalidades:

Modalidad 1 “Sector”	Se desarrolla una política de agrupamiento sectorial de organizaciones de primer grado, que incluye al TA como tal.
Modalidad 2 Secretaría especializada	Es la modalidad más frecuente. Se resentan tres situaciones: 1. Sólo TA. 2. Sólo TAC. 3. Combinación de TA y TAC. En un caso se ha creado una secretaría de la mujer autoempleada.
Modalidad 3 Estructura de menor jerarquía dentro de una Secretaría	“Departamento”, “Grupo de Trabajo”, “Espacio”, “Mesa”.
Modalidad 4 Otras estructuras o cargos en el Ejecutivo	“Área”. Vicepresidencia.

La TABLA 3 presenta un balance detallado de experiencias (se ha partido de la base de un estudio anterior de CSA (Teixeira da Costa2011). El uso explícito del término TA está muy difundido, en distintas alternativas (“sector autónomo”, “trabajadores autónomos”, “autoempleados”) junto al concepto de “informalidad” (“sector informal”, “economía informal”, “asuntos informales”, “economía informal”). También se encuentran estructuras para el “trabajo no asalariado”, “sector artesanal”, “independientes”, “microempresas”, e, incluso “atención a grupos marginados”. Asimismo, las estructuras pueden quedar vinculadas con elementos más amplios (el “empleo” en general, el trabajo precario, el empleo eventual y transitorio, el enfoque de género) o, a la inversa, referirse a sectores determinados (comercio, construcción).

TABLA III CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC: Estructuras para el TA y Autónomo Colectivo		
Argentina	CTA.	Espacio de Economía Social y Espacio Ambiental (aplicado a cooperativas de reciclado).
Brasil	CUT.	Secretaría de Organización Sindical ha tenido un Grupo de Trabajo especializado dentro de la Secretaría de Organización Sindical (en el pasado). 2. ADS (Agencia de Desarrollo Sustentable); 3. Miembro de UNISOL (Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios); Força Sindical. Secretaria de la Economía Informal.
	UGT.	Secretaría de los Sectores Informal, Autónomo y Microempresas. Secretaría de Cooperativas. Secretaría de Trabajadores Celetistas de Cooperativas. Secretaría de Emprendedurismo.
Colombia	CGT.	Secretaría del Sector Autónomo. Secretaría de Economía Solidaria.
	CTC.	Departamento de la Economía Informal. Secretaría de Asuntos Cooperativos.
	CUT.	En el esquema de sindicatos nacionales de rama, se incluye al Sindicato de Trabajadores de la informalidad y de Servicios Personales y Domésticos, y a la . Asociación de Trabajadores y Profesionales Independientes. Hasta 2006 había tenido una Secretaría de Asuntos Informales.
Chile	CUT.	Secretaria de Empleo, Informalidad y Temporalidad.
	UNT.	Secretaría de Sector Informal y Empleo.
Ecuador	CTE,	Secretaria del Sector Artesanal.
El Salvador	CSTS.	Mesa del Sector Informal.
	CATS.	Área Autónomos (vendedores/a).
Guatemala	CUSG.	Secretaría de Previsión Social y Cooperativismo.

TABLA III CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC: Estructuras para el TA y Autónomo Colectivo		
Honduras	CUTH,	Secretaría del Sector Social y Economía Informal. Secretaría de Autogestión.
	CTH.	Secretarías del Sector Empresas y Cooperativas Sindicales.
México	CTM.	Secretaría de Atención a Grupos Marginados.
	CROC.	Secretaría de Fomento Cooperativo.
	CROM.	Secretaría de Cooperativas.
Nicaragua	CST.	Secretaría de Fomento Cooperativo.
	CUS.	Secretaría del Sector Informal.
Panamá	CTRP.	Secretaría del Sector Informal. Secretaría de Finanzas y Cooperativismo.
	CGTP.	Secretaría de Gestión, Propiedad Social y Cooperativas.
Paraguay	CNT.	1. Secretaría de la Economía Informal; 2. "Sector Autónomo", para agrupar organizaciones de base.
	CUTA.	Departamento de Trabajo Informal (anteriormente fue Secretaría).
Perú	CGTP.	Sector CGTP Autónomo. Comisión de Trabajadores Autoempleados (dentro del Departamento Mipymes de la Secretaría de Fomento y Apoyo de la Pequeña, Mediana y Microempresa). Comisión de la Empresa Asociativa y Autogestionaria (también en el Departamento Mipymes).Secretaría de Cooperativas.
	CUT.	Vicepresidencia de Trabajadores Autoempleados. Secretaría de la Mujer de los Autoempleados (separada de la Secretaría de la Mujer Asalariada). CTP, Secretaria de Comercio, Pymes y Economía Informal. Secretaría de Cooperativas y Transporte. Secretaría de Planificación, Proyectos Socioeconómicos y Servicios Sindicales.

TABLA III CENTRALES Y CONFEDERACIONES SINDICALES DE ALC:
Estructuras para el TA y Autónomo Colectivo

Dominicana, Rep.	CNUS.	Secretaría de la Economía Informal. Secretaría de Cooperativas. Secretaría de Asuntos de Emprendimientos.
	CNTD.	Secretaría de Asuntos Informales. Secretaría de Asuntos Cooperativos.
Venezuela	CTV.	Departamento de la Economía Informal. Departamento de Cooperativas y Cajas de Ahorro.
	CBST.	Áreas en el Directorio sobre Pescadores y Empresas Sociales Recuperadas.

Fuente: La base proviene de CSA-Teixeira da Costa, 2011, con actualizaciones. También se ha agregado la modalidad "Sector". Se excluyen secretarías en que las cooperativas aparecen vinculadas al tema agrícola (algunas de las mencionadas pudieran también estarlo).

III.3 Práctica organizativa del trabajo autónomo

En el marco de los estatutos y estructuras descriptas, y con base en la recopilación de experiencias ya mencionada, se encuentra una extendida práctica organizativa del TA, incluyendo el ya mencionado formato sindical "de hecho", el recurso a figuras no sindicales (asociaciones civiles, cooperativas, comités), y la utilización de distintos grados de involucramiento (adhesión y no afiliación, pago de cuotas menores o solo por una parte de los afiliados a la organización de base). La TABLA 4 presenta una tipología a partir de los casos observados desde las estructuras de tercer grado. La situación organizativa básica más habitual es la que refleja la presencia de colectivos del TA en un mismo lugar de trabajo (calles, mercados, plazas), pero también se encuentran las centradas en oficios, e incluso nacionalidad (colectivos de inmigrantes). Cuando la integración a la central/confederación avanza hacia formatos concentrados, estas organizaciones son parte de coordinadoras, "sectores", sindicatos nacionales, federaciones, confederaciones). Entre el TA de oficios, también se utiliza el formato de "sindicatos de oficios varios" a nivel local. En el extremo, se encuentran también experiencias de coordinación entre centrales a nivel nacional y regional.

Un caso particular es el de las estructuras "mixtas", en cuanto también representativas de trabajadores asalariados del mismo sector, incluyendo situaciones que atienden a la condición simulada del TA, procurando su formalización como asala-

riado, con lo que el sindicato toma, en cierto modo, de organización transicional. La combinación también puede estar directamente centrada en el elemento común de la precariedad (trabajo temporario y eventual entre los asalariados), teniendo en cuenta la alternancia entre ambas categorías¹⁹.

La estrategia de afiliación puede también combinarse con una política de promoción de la protección y la seguridad social, creando estructuras propias de atención, o aprovechando normativa que admite la intermediación de una organización del TA ante regímenes contributivos nacionales²⁰. Un caso asimilable es aquel en que la estrategia se aplica a inmigrantes indocumentados, a quienes se ayuda a regularizarse.

Junto a estos caminos "tradicionales", el sindicalismo de la región ha ido incorporando una estrategia complementaria transversal a los distintos formatos: la afiliación "directa" o "individual" para una posterior derivación a organizaciones ya existentes o creación de "comités" (Argentina, Colombia, Panamá, Perú), siguiendo el modelo difundido por el sindicalismo español en la región²¹.

¹⁹ Al respecto, se ha utilizado también, como elemento unificador, el concepto de "desempleados" y de "subempleados". La combinación de asalariados precarios y TA se ha observado en el pasado en Chile y recientemente en Argentina. El enfoque también encuentra en una organización norteamericana: el Proyecto de Vendedores Ambulantes (SVP, Street Vendor Project), que es parte del Centro de Justicia Urbana, organización con once proyectos que proporcionan servicios legales y organizan a diversos grupos de marginados neoyorquinos, del Congreso de Trabajadores Unidos, de la cadena alimentaria Trabajadores Alianza, y de Streetnet International (un artículo de su director Sean Brasinski fue presentado por esta última a la CSI en 2014). Cuenta con cerca de 2000 vendedores (sobre un total de 20 mil existentes en la ciudad) de comida u otras mercancías en las calles, 90 % de los cuales son inmigrantes (de México, Ecuador, Egipto, Bangladesh, Senegal, China). Utiliza un enfoque "mixto", por el cual alrededor del 50% son trabajadores por cuenta propia y el resto empleados por otros proveedores. SVP provee representación legal para sus miembros, y los ayuda al momento de relacionarse con los proveedores para tener una voz más fuerte en las decisiones municipales que les afecten. También cuenta con un fondo de préstamos. La membresía cuesta \$ 100 por año. Su campaña principal es por un aumento en el número de licencias y permisos para el expendio callejero, que han sido limitadas durante casi 40 años, dando lugar a largas listas de espera y un mercado negro (streetnet2014).

²⁰ Esta alternativa se observa en República Dominicana, Costa Rica, México, Paraguay, Nicaragua y Argentina. En este último país, el régimen de "obras sociales sindicales" permite que organizaciones representativas de trabajadores asalariados sobre una base sectorial incorporen la cobertura del TA de cualquier sector, lo que crea una cierta "para-afiliación".

²¹ En el plano normativo, el sindicalismo ha debido en ocasiones realizar campañas para obtener que se cumpla efectivamente la legislación existente que permite la organización del TA, derivado en los pronunciamientos ya mencionados en Colombia y Venezuela), o directamente se elimine la restricción vigente (en Argentina). Es también destacable el intento del sindicalismo paraguayo al momento de reformarse la constitución nacional (en 1992).

MODELOS ORGANIZATIVOS DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN CENTRALES Y CONFEDERACIONES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

I. Organizaciones de base	Afiliación o adhesión a nivel nacional o territorial, sin avanzar a formas concentradas. En el caso del trabajo autónomo por oficios, puede utilizar la forma de "sindicato de oficios varios" a nivel local. Las organizaciones pueden ser sindicatos, asociaciones civiles, cooperativas, tanto de "hecho" como de "derecho", y tanto registradas como no registradas.
II. Organizaciones "mixtas"	II.1. Organizaciones sectoriales principalmente de asalariados, que afilian al TA, a veces como "sector" (comercio, servicios, transporte, construcción). Puede incluir la estrategia de formalización del TA, cuando es simulado. II.2 Organizaciones de TA y asalariados temporarios/ocasionales, con base en la común precariedad e incluso la alternancia entre las dos categorías de ocupación.
III. Federaciones	Estructuras para la integración de organizaciones de primer grado, utilizando a veces un criterio "sectorial". Puede ser a nivel nacional o territorial. Los sindicatos de oficios varios del TA suelen ser parte de federaciones a nivel territorial.
IV. Coordinadoras	Integradas por federaciones. Incluye el caso de los profesionales liberales (con un ejemplo en Brasil).
V. Redes regionales	VI.1 Coordinadoras inter central/confederación. VI.2 Coordinadoras mixtas entre centrales y centrales/confederaciones. También se encuentran coordinadoras de organizaciones exclusivamente independientes.
VI. Redes regionales	Estructuras de coordinación e intercambio de experiencias a nivel regional.

Fuente: Con base en CSA2014a

Además del TA típico, se encuentra un desarrollo bastante considerable de la estrategia hacia el TAC colectivo urbano. Las cooperativas (y en ocasiones las mutuales) aparecen muy frecuentemente entre los colectivos a sindicalizar y a ser promovidos mediante estructuras especializadas. Varias centrales utilizan formalmente los términos "sector social" y "economía social o solidaria" (también "economía popular"). En un enfoque amplio, se encuentran otros conceptos vinculados ("propiedad social", "autogestión", "proyectos socioeconómicos", "emprendedurismo").

Las principales experiencias organizativas se localizan en el Cono Sur, Desde los primeros años noventa, el sindicalismo brasileño ha dado importancia a esta vía: Forca Sindical, CGT (Confederación General del Trabajo), actualmente parte de la UGT (Unión General de Trabajadores), CAT (Central Autónoma de Trabajadores, en igual situación actual), promovieron y organizaron cooperativas de trabajo incluyendo su utilización como estrategia hacia el TA (destacando la situación de los "catadores" de papel y materiales reciclables). Desde 1999, la CUT (Central Única de los Trabajadores) ha destacado la relación entre desarrollo sustentable y ESS, partiendo del Grupo de Trabajo Economía Solidaria, que vinculó a las áreas de estudios y formación de la CUT. El sustento conceptual de la ADS fue aportado por Paul Singer (CUT1999). Para ello, creó la ADS (Agencia de Desarrollo Sustentable), con base en los debates de unos años antes centrados en cómo los sindicatos pueden aprovechar las experiencias cooperativas de trabajo, servicios y crédito. También se atendía a las empresas quebradas, un fenómeno bastante común en los sectores metalúrgicos, químicos y plásticos durante esos años. Además, CUT es fundadora de UNISOL (Central de cooperativas y Emprendimientos Solidarios).

En Argentina y Uruguay también se encuentran desarrollos importantes en materia de cooperativas de trabajo y empresas recuperadas, algunas vinculadas de forma directa al sindicalismo, como ANTA (Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados) en la CTA (Central de Trabajadores de la Argentina) y UNTMRA (Unión Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Afines), en el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores/Convención Nacional de Trabajadores).

IV. EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Esta sección se concentra en el análisis de experiencias de diálogo social, centrado en ejemplos concretados, aunque agregando también propuestas sindicales vinculadas, particularmente una referencia a la negociación colectiva explícita del TA²².

IV.1 Prácticas

Del análisis de las experiencias recopiladas, se observan tres modalidades básicas, según el tipo de interlocutor de la organización sindical:

Modalidad 1 Acuerdos con áreas gubernamentales nacionales, incluyendo participación sindical en la gestión de las políticas	Se aplica a políticas crediticias, de formación, de salud y seguridad en el trabajo, de seguridad social.
Modalidad 2 Acuerdos con gobiernos municipales para la regulación del uso de espacios públicos.	Se aplica a la venta ambulante o semifija en plazas, calles y mercados. Se refiere a acuerdos entre organizaciones de trabajadores autónomos y los municipios/alcaldías, incluyendo las autoridades de mercados públicos. También puede incluir a otras áreas públicas si el objetivo es el mismo. Frecuentemente, los acuerdos son ocasionales, como fórmula de resolución de conflictos previos con las organizaciones de trabajadores autónomos, que pueden derivar en un formato más permanente. Uno de los resultados puede ser la relocalización de los trabajadores autónomos. En algunos casos la organización sindical tiene participación en los procedimientos adoptados. A veces estas negociaciones se convierten en permanentes, cada cierto período. Un escenario frecuente de estos acuerdos es la emergencia de una política del gobierno local por un proceso de modernización, lo que incluye en un lugar destacado el uso del espacio público.

²² En el marco de la preparación en OIT de una futura Recomendación sobre tránsito de la informalidad a la formalidad, se han conocido varios análisis descriptivos sobre políticas públicas que colaboran en esa dirección. La mayor parte de las experiencias recopiladas básicamente sobre empleo informal asalariado, mediante políticas estatales.

Modalidad 3 Acuerdos con cámaras de demandantes privados. Incluye un régimen de tarifado general, en casos como construcción, turismo, reparto de periódicos, autotransporte, vendedores de lotería.	Se excluyen acuerdos bilaterales que corresponden a la situación del trabajo autónomo económicamente dependiente.
Modalidad 4 Otras estructuras o cargos en el Ejecutivo	“Área”. Vicepresidencia.

La **TABLA 4** recopila algunos ejemplos aplicados a cada modalidad.

IV.2 Proyectos legislativos de “nueva generación” sobre Negociación Colectiva²³
(Cont.) pág. 48

23 Si el análisis se extiende a propuestas sindicales no concretadas, aparecen otras experiencias de interés: 1)La creación de un fondo regional para promover al TA, desde el programa venezolano Petrocaribe, que había sido promovido por gobiernos y sindicatos; descripto por CUTH de Honduras, en relación al programa venezolano PetroCaribe, que había sido concebido por el sindicalismo judicialización de situaciones conflictivas. Si el análisis se extiende a propuestas sindicales no concretadas, aparecen otras experiencias de interés: 1)La creación de un fondo regional para promover al TA, desde el programa venezolano Petrocaribe, que había sido promovido por gobiernos y sindicatos; descripto por CUTH de Honduras, en relación al programa venezolano PetroCaribe, que había sido concebido por el sindicalismo judicialización de situaciones conflictivas.

2)La creación de nuevas estructuras. En Venezuela, FUTRAND (afiliada a CTV) ha desarrollado una estrategia múltiple de propuestas en relación al trabajo no dependiente: 1). creación de una Superintendencia de Protección de estos trabajadores, como órgano del Ministerio del Trabajo, con representación de los municipios, trabajadores, proveedores. Esta estructura tendría personalidad jurídica, autonomía financiera, patrimonio propio y funcional, estando adscrita al Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social. Tendría por objeto planificar, controlar, fiscalizar y regular las actividades de los trabajadores en todo el país, así como construir instalaciones apropiadas, contratar, enajenar, arrendar y todo aquello que vaya en beneficio de los trabajadores y el servicio que presten. Estaría integrada por representantes del Ministerio, la Federación Nacional de Vecinos y del sindicalismo. Tendría representación en cada municipio y en cada ciudad donde cumplan funciones los trabajadores. El patrimonio incluiría aportes especiales de las autogestiones de los mercados libres y de servicios múltiples, periféricos y centros de acopio que acuerden los trabajadores organizados. La Superintendencia tendría las siguientes atribuciones: planificar y establecer estrategias para el funcionamiento de los mercados de servicios múltiples, periféricos, así como centros de acopio en todo el país; estudiar, planificar, contratar, construir, supervisar y fiscalizar las instalaciones destinadas para el trabajo de los

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	
Modalidad 1 Acuerdos con áreas gubernamentales nacionales, incluyendo participación en la gestión	Afiliación o adhesión a nivel nacional o territorial, sin avanzar a formas concentradas. En el caso del trabajo autónomo por oficios, puede utilizar la forma de “sindicato de oficios varios” a nivel local. Las organizaciones pueden ser sindicatos, asociaciones civiles, cooperativas, tanto de “hecho” como de “derecho”, y tanto registradas como no registradas. En Paraguay, UNAPESCA (afiliado a la CNT) promueve el registro de los pescadores artesanales a la SEAM (Secretaría del Ambiente), para lograr un subsidio durante el período de veda de tres meses por año. El sindicato vela porque los fondos esten disponibles, para lo cual han cerrado los ríos, impidiendo la circulación de barcos. Además han discutido sobre los procedimientos de conservado de la pesca. Sobre estos temas, se mantiene una mesa de diálogo con el SEAM, así como con la Comisión Mixta Paraguay-Brasil. En Uruguay, UCRUS (afiliada al PIT-CNT) tiene relaciones permanentes con la DINAMA, Dirección Nacional de Medio Ambiente, y el ONVMA, Organismo Nacional de Vivienda y Medio Ambiente, en cuanto a las obligaciones asumidas por la organización en el campo ambiental, y la participación en un proyecto de planta estatal de clasificación, colecta selectiva y clasificación en origen de residuos, en la que algunos afiliados trabajarían como asalariados. UCRUS también colabora con la ANRE, Asociación Nacional de Rehabilitación Ecuestre, con quienes realiza actividades de atención a personas con discapacidad a través de la equinoterapia (técnica complementaria de rehabilitación con caballos).

trabajadores; diseñar y ejecutar estrategias que garanticen la operatividad y funcionamiento de los mercados en áreas accesibles a los consumidores donde los trabajadores puedan ocupar áreas de trabajo que no alteren el buen funcionamiento de las actividades domésticas públicas y privadas; vigilar y garantizar el tributo al Estado como carga impositiva por parte de los trabajadores no dependientes de manera permanente y sistemática; fiscalizar y controlar el tributo de los mayoristas, proveedores, industriales; construir instalaciones apropiadas destinadas a la ubicación de los trabajadores que ejercen sus labores en la vía pública. dedicados a las áreas de servicios como mecánicos, reparadores, de calzados, de línea blanca, albañiles, plomeros, lustradores de zapatos, técnicos y reparadores de computadoras, expendedores de tarjetas telefónicas, chóferes avances de transporte público y todos aquellos trabajadores que autogestiona sus actividades laborales están amparados por la presente . 2) La inclusión de las organizaciones sindicales en los Consejos Comunales para que estas puedan preparar sus propios proyectos y darles viabilidad, respeto a los espacios donde se viene laborando, iniciando un proceso de concertación participativo y democrático, con los Municipios para la determinación de áreas de trabajo viables y que garanticen procesos de formalización sostenibles. 3.la creación de Mercados Populares de Servicios Múltiples en cada parroquia de las principales ciudades, financiados por

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 1 Acuerdos con áreas gubernamentales nacionales, incluyendo participación en la gestión (Cont.)	En Venezuela, FUTRAND (afiliada a la CTV) y ASOTRACEN (afiliada a ASI), han obtenido, con el apoyo del Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular, la creación del Sistema de Economía Comunal, que se apoya en programas de capacitación del INCE (Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista), y en las actividades de la Fundación Ciara (creada con la finalidad original de propiciar la participación organizada de las comunidades rurales). El programa incluye el otorgamiento de créditos, que dependen de una formación previa y un trabajo preparatorio de los propios colectivos, para crear una microempresa, cooperativa o unidad de producción social, en consonancia con la necesidad de la zona y con la finalidad de establecer una verdadera unidad de producción. En Chile, SINTRALOC (afiliado a la CUT) gestionó y obtuvo en 2009 una regulación para ejercer el comercio y actividades artísticas a bordo de vehículos de transporte urbano de pasajeros), que implica el registro en el Servicio de Impuestos Internos, la portación de una credencial Para la determinación del régimen tributario aplicable, se diferencia esas dos categorías de contribuyentes: por un lado, las personas que desarrollan “actividades artísticas” a bordo de vehículos de transporte urbano de pasajeros, ya que no perciben un precio o remuneración sino que una propina o donación, no tienen obligaciones tributarias, excepto la de obtener patente o permiso municipal. Por otro, los vendedores ambulantes, son considerados pequeños contribuyentes, quedando sujetos a diversas obligaciones en relación al régimen tributario: 1. el impuesto al valor agregado, mediante cuota fija mensual declarada trimestralmente. Tienen derecho a rebajar como crédito contra la cuota fija, el IVA soportado en las compras. En Brasil, SINDIMEI (afiliado a la UGT) participa en la conducción del Banco dos Povos, con estatus de organización civil de interés público, experiencia del gobierno de la ciudad de San Pablo extendido luego a todo el país, que desarrolla el Programa de Crédito Popular Solidario, con la participación del Banco Santander. El capital inicial del banco provino de la Prefectura de San Pablo. Como parte de esta acción, aquellos que tienen acceso al crédito tienen la obligación de utilizar notas fiscales al momento de la compra venta de mercaderías. Los tomadores de crédito reciben orientación y apoyo en conocimientos básicos. La oferta de crédito se basa en grupos de entre 4 y 7, a quienes no se les pide garantías, sino el cumplimiento de sus compromisos en conjunto. Las tasas de interés son las más bajas del mercado, y se determinan, en cada caso, con participación del grupo. (cont.)
---	---

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 1 Acuerdos con áreas gubernamentales nacionales, incluyendo participación en la gestión (Cont.)	La tasa de no pago es mínima. El programa da orientación en conocimientos básicos incluyendo educación en economía solidaria. Últimamente, SINDIMEI programa acuerdos con la Caixa Económica Federal, para que los afiliados abran cuentas y tengan tarjetas de crédito, para utilizar en la promoción de sus ventas. También en Brasil, UGT ha obtenido en 2012 la incorporación de los pescadores artesanales al PRONAF (Programa Nacional de Fortalecimiento de la Agricultura Familiar. de 1996) que proporciona créditos a bajas tasas de interés para la producción, infraestructura y formación. En Costa Rica, la FENATSEA participa de un convenio con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) donde se capacitan sus afiliados en tres áreas: servicio al cliente, manipulación de alimentos, bisutería. En Honduras, FOTTSIEH (afiliada a CUTH) describe que, entre 2006 y 2009, el sindicalismo obtuvo una importante participación en las políticas públicas: 1) el Programa de Apoyo a la Economía Informal de Honduras, para una línea de créditos promocionales, el Programa de Vivienda Ciudadana y Crédito Solidario PROVICCOSOL, en cuyo marco. se obtuvo además la entrega de un terreno de diez manzanas por parte de la Alcaldía Municipal de San Pedro Sula, para ubicar a los vendedores de las vías públicas, afiliados a nueve organizaciones; 2) El Conversatorio Nacional sobre Economía Informal Hondureña, con la Representación Parlamentaria Nacional. Se constituyeron ocho mesas de trabajo: Necesidades concretas del sector estacionario o vendedores en las vías públicas; Mercados; Industria del Calzado; Industria del Vestido; Artesanía, Servicios; Adulto Mayor e Infancia; Violencia y Seguridad Ciudadana; 3) La concreción de tres proyectos de Plazas Populares. En Nicaragua, la CTCP (afiliada al FNT): 1) Es miembro del Consejo Nacional de Planificación Económica y Social (CONPES) y de la Coordinadora Social y tiene relaciones con la Coordinadora Civil; 2) tiene relaciones de trabajo con varios ministerios estatales: Trabajo, Industria y Comercio, Salud, Educación, con la Alcaldía de Managua y la Jefatura de la Policía Nacional; 3) es miembro pleno de la Comisión Nacional de Erradicación y Protección del Trabajo Infantil que preside el Ministerio del Trabajo (apoyada por la OIT); 4) mantiene un programa de alfabetización con metodología especial “Yo Sí Puedo”; bachillerato básico y bachillerato técnico, y un Programa Educación Formal, con el apoyo de la Universidad Nacional de Agricultura (UNA), y la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN), 5) Ha negociado microcréditos a través del Programa Usura Cero, dirigido a mujeres trabajadoras.
---	--

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 1 Acuerdos con áreas gubernamentales nacionales, incluyendo participación en la gestión (Cont.)	En Brasil, UGT logró, en 2014 (después de negociaciones que duraron dos años con el gobierno), la modificación de la Portaria Nº2159, que concede a la organización de pescadores/as, Certificados Sindicales de las Colonias de Pescadores de Brasil, que, en la práctica significa la legalización de las 300 colonias de pescadores afiliadas a la UGT. UGT también logro que tenga validez la Contribución Sindical del Pescador. En Perú, la FETRAMAP (afiliada a la CUT), que representa al trabajo autogestionado de los estibadores terrestres y transportistas en los mercados, ha desarrollado una estrategia integral dirigida a obtener medidas sobre salud y seguridad en el trabajo, mediante la creación de una Comisión Multisectorial encargada de estudiar, analizar y elaborar una ley, que fue finalmente promulgada en 1989, centrada en el derecho de estos trabajadores a ser beneficiarios de la seguridad social. La ley define que los múltiples empleadores deben de responsabilizarse de la seguridad social en salud y pensiones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios. Simultáneamente la Federación realizó una gestión ante el Ministerio de Agricultura, con el objetivo de normar y rebajar los pesos excesivos (120 kilo-140 kilos) de los envases de los productos agrarios perecederos, de acuerdo a lo que emana del convenio 127 de la OIT, que considera 50 kilos como el peso máximo que debe de cargar un trabajador. Como resultado, el Poder Ejecutivo aprobó ese año una reglamentación. En 2003, la Federación logró que el CENSOPAS (Centro Nacional de Salud Ocupacional) del Ministerio de Salud realizara tres estudios sobre la salud ocupacional, ergonomía, psicología y evaluaciones médicas aplicado a diversos grupos de estibadores de Lima, Huancayo y Cusco, con el apoyo de ISCOD-UGT. Con ello, se logró incidir en el MTE para que constituyera oficialmente, en 2005, un Comité Técnico Multisectorial encargado de estudiar y proponer una Ley regulatoria de los pesos excesivos, envases y condiciones de trabajo de los estibadores. En este comité participaron representantes de los Ministerios de Trabajo, de Salud, y de Agricultura, así como INDECOPI, la Municipalidad de Lima, CUT, FETTRAMAP y comerciantes mayoristas. Concluyendo con un propuesta legislativa. La ley fue aprobada en 2007, con reglamento vigente desde 2009. También se consiguió la ratificación del Convenio 127 de la OIT. La Ley establece un peso máximo de 25 kilos y un límite de carga de 50 kilos a los hombres, reducido a 12,5 y 20 para las mujeres, la prohibición de trabajar a niños y adolescentes (hasta 16 años). (cont.)
---	---

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 1 Acuerdos con áreas gubernamentales nacionales, incluyendo participación en la gestión (Cont.)	Se aplica a las actividades de producción, transporte y comercialización de la cadena agro-productiva a nivel nacional, es decir comprende desde la provisión de insumos, producción, transformación, industrialización, comercialización hasta el consumo final de un producto agrícola o ganadero. Los productos agrícolas que carguen manualmente deberán estar adecuadamente seleccionados, clasificados y envasados. El productor, el comerciante, el transportista o conductor de vehículos con carga de productos agrarios destinados a la comercialización mayorista será responsable de diseñar las estrategias de promoción y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo de os estibadores terrestres y transportistas manuales de productos agrícolas. El diseño de las estrategias debe contar con el asesoramiento del Ministerio de Salud. La ley no fue implementada hasta que en 2005 la Federación comenzó una incidencia política ante el MTE, logrando la conformación en dos oportunidades de equipos técnicos y finalmente su aprobación en 2011. Actualmente, la Ley y su reglamento se encuentran en una etapa de implementación y aplicación a través de las instituciones del Estado, en el que están participando los integrantes de la Federación y la CUT, dado que sul cumplimiento es de aplicación con responsabilidad de las entidades multisectoriales del estado Finalmente, la Federación logró que el Consejo de la Municipalidad Metropolitana de Lima, aprobara el proyecto de ordenanza regulador sobre el tema (presentado por su secretario general, que es miembro de esa estructura). También en 2014 se avanza en igual dirección en Huacho, a 130 kms de Lima) para que todos los productos agrarios que ingresan a estos mercados de la capital sean clasificados y envasados con los excesivos pesos en los centros de producción y de acopio. En México, la FOTNA (afiliada a la CROC), alcanzó en 1998 un convenio para la incorporación de los trabajadores no asalariados al Seguro Social, firmado con el IMSS. Por este acuerdo, la Federación se encargaba de presentar al Instituto los trabajadores que se incorporarían a sistema, efectuando directamente los pagos de sus asegurados, Como referencia, se tomaba en cuenta el salario mínimo vigente. Este enfoque ha sido renovado (en 2013), con el acuerdo entre la CROC y la STPS (Secretaría de Trabajo y Previsión Social), en el marco del Programa sobre Formalización emprendido por el gobierno en ese año, así como una línea específica dirigida a crear un piso universal de protección social y de seguridad social. encuadrados a su vez en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. OIT ha sido testigo de honor del acuerdo. Se promueve la afiliación voluntaria de los trabajadores autónomos al Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante grupos de trabajo a nivel de las entidades federativas.
---	---

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 1 Acuerdos con áreas gubernamentales nacionales, incluyendo participación en la gestión (Cont.)	En República Dominicana, en el marco del régimen de seguridad social del 2001, la CASC creó en 2004 la AMUSSOL (Asociación Mutua de Servicios Solidarios), con carácter de “empleador virtual”, para representar a los trabajadores autónomos ante la tesorería de la seguridad social, presentar las nóminas y realizar el pago de las contribuciones correspondientes al régimen contributivo. En 2013, representa a 109, con casi 14000, afiliados titulares, aunque la cobertura total llega a 28 mil, contando a sus dependientes familiares. En 2013, ha extendido su cobertura mediante la firma de un acuerdo con el Gabinete Social de la Presidencia para facilitar la afiliación a la seguridad social de 3800 colmados que venden sus productos en los barrios marginados del país, como parte de un programa para personas que viven en barrios pobres, beneficiaria del programa de transferencia condicionada*1. En Uruguay, el PIT-CNT ha mantenido, desde 1992. el ERT, Equipo de Representación de Trabajadores en el Banco de reformas, la aprobación en 2001 del régimen de monotributo, ampliado posteriormente en 2007 y 2011. Complementariamente, el ERT promovió la creación del PIVCU (Plenario Intersindical de la Venta Callejera en Uruguay), integrado por organizaciones no integradas al sindicalismo, para promover el régimen.
---	--

*1 Esta experiencia ya ha sido destacada por OIT en 2012, desde el Programa de Finanzas Sociales y ACTRAV, incluyendo un estudio detallado en la han incluido un estudio detallado de la Asociación en la publicación “Trade Union financial services schemes: cases in Africa, Asia y Latin America”. AMUSSOL también aplica el enfoque a trabajadoras domésticas, luego de constituir el SINTRADO-MES (Sindicato de Trabajadoras Domésticas), que en 2013 tiene casi 3000 afiliadas. El modelo de participación sindical en la recolección de aportes a la seguridad también ha existido, en menor escala, en Costa Rica y Panamá. Asi mimo, en Honduras, FOTTSIEH (afiliada a CUTH) propuso una instrumentación de la reforma de seguridad social del 2005, en la que había participado, para crear un régimen de afiliación colectiva por parte del trabajo autónomo, a partir de las organizaciones legalmente reconocidas, con un aporte del Estado equivalente al 50%. El sindicalismo también tiene experiencia en la provisión directa de servicios de salud desde las organizaciones sindicales de autónomos mediante estructuras propias, que pueden estar asociadas a políticas públicas o, al menos, se desarrollan en el marco de autorizaciones gubernamentales. En República Dominicana, la CASC tenía el antecedente de haber creado en 1998 el “seguro viajero”, consistente en un seguro de salud y de sobrevivencia ante accidentes para los trabajadores del transporte, algunos de los cuales eran autónomos, aplicado al periodo de su jornada de trabajo o fuera de ella. El seguro también se aplicaba a usuarios durante su viaje. Posteriormente, la AMUSSOL también creó el Plan “Vive Tranquilo” de servicio funeral, que tiene 3000 mil afiliados. En Venezuela, la ASOTRACEN,(afiliada a la ASI) ha adoptado el enfoque de “sindicalismo de servicios”, creando el Centro de Atención integral para los Trabajadores de la Economía Informal (CEDITEI), como “brazo social”. Además de asesoramiento jurídico y venta de alimentos a bajo costo, realiza vacunaciones, atiende consultas odontológicas y exámenes médicos desde su propio laboratorio.

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 1 Acuerdos con áreas gubernamentales nacionales, incluyendo participación en la gestión (Cont.)	En Argentina, el sindicalismo es protagonista directo del Sistema de Obras Sociales Sindicales, establecido en 1969, que convierte a los sindicatos en los responsables de su gestión, en sociedad con entidades privadas prestadoras, centrada en la cobertura de emergencias de salud, para lo cual reciben el aporte de trabajadores y empleadores. En este marco, los sindicatos abren las obras sociales a trabajadores autónomos del mismo sector de actividad. En el 2000, las obras sociales sindicales pasaron a vincularse al régimen del monotributo (similar al uruguayo) en cuanto a las prestaciones de salud- Para ello, las obras sociales fueron autorizadas a recibir aportes de los autónomos de cualquier sector, para obtener el derecho a utilizar estos servicios, con un nivel básico de prestaciones. Son alrededor de 20 los sindicatos que han optado por ofrecer estos servicios.
Modalidad 2 Acuerdos municipales para la rregulación en espacios públicos	En Panamá, el SINBUTIS, integrante de la CTRP tiene una tradición de quince años (desde 1999) en materia de acuerdos con el Municipio de la cuidad capital, sustentado en la Constitución Política, que incluye el tema del comercio al por menor. La regulación, se aplica a la construcción de kioscos, y el permiso de operaciones. El Sindicato ha sido la contraparte de la regulación con la potestad de nombrar un cuerpo de vigilantes encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las normas. Desde unos años antes, se había creado la Comisión de Asuntos Relacionados con la Economía Informal (CAREI). En Argentina, SIVARA (afiliada a CGTRA) ha negociado una ley (en 2003) para la Ciudad de Buenos Aires que unifica varias secciones del código de habilitaciones y verificaciones, para su aplicación a los vendedores de golosinas “panchos” y “choripanes” en la “Costanera”, donde la Municipalidad se hizo cargo del costo total de los nuevos puestos de venta. El acta establece que el enfoque utilizado se encuadra en los lineamientos de la OIT y el sindicalismo internacional. Al año siguiente se alcanzó igual objetivo para los vendedores de flores en la vía pública Previsión Social (BPS), lo que permitió entre otras En República Dominicana, como lo señala un informe apoyado por las tres principales centrales (CASC, CNTD, CNUS) (“La negociación colectiva en República Dominicana, por Julio César Suarez, CSA, 2013) se han obtenido “acuerdos” o “compromisos de trabajo” asimilables a una negociación colectiva con las autoridades públicas de los sectores portuario y de turismo.

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 2
Acuerdos municipales para la regulación en espacios públicos
(Cont.)

En Uruguay, UCRUS (afiliada al PIT-CNT) ha desarrollado negociaciones con la Intendencia Municipal de Montevideo, obteniendo el reconocimiento de su papel en la política de limpieza de las ciudades, incluyendo las cuestiones medioambientales. También se obtuvo la cesión de un predio de 3000 metros cuadrados, para realizar la clasificación de la basura allí depositada por algunos de los camiones encargados de alimentar los vertederos. Allí funciona la sede de UCRUS, habiéndose construido instalaciones para mejorar las condiciones de trabajo. Actualmente funciona una radio y se realizan actividades sociales para niños. Se obtuvo un convenio, comprometiéndolo a los trabajadores al respeto de determinadas normas en materia medioambiental y de tránsito, a cambio del otorgamiento de un carnet de clasificador de residuos sólidos, y una chapa para la identificación del carro. Ante el no cumplimiento de las normas acordadas en material ambiental, la Intendencia efectúa observaciones, a la tercera de las cuales, si la falta es grave, se retiene definitivamente el permiso.

En Colombia, la UGTI (afiliado a la CUT) comenta la experiencia del IPES (Instituto para la Economía Social) en Bogotá, resultado de la acción de los Comités Locales de Vendedores Ambulantes, que incidieron sobre un nuevo gobernador de origen sindical, alcanzando participación sindical en la junta directiva durante varios años.

En México, los afiliados de la CROM participan de la administración del tianguis de San Martín Texmelucan, en Puebla, a la orilla de la Carretera Federal México-Puebla, uno de los más grandes de Latinoamérica, con más de 30 mil comerciantes. Las organizaciones de tianguistas participaron en una reestructuración, en 1994, con base en sus padrones, alcanzando un convenio que sigue vigente por el que se les asignó un espacio, por manzanas o cuerdas. Cada organización distribuye a los comerciantes estableciendo un horario de entrada y distribuyéndolos por giro de venta. El padrón que es administrado por la autoridad municipal a través de la Dirección de Aplicación de Reglamentos, quien es la encargada de otorgar un tarjetón donde se especifica los datos del vendedor; nombre, lugar de origen, tipo y placas del vehículo donde traslada sus productos, el giro de venta, ubicación dentro del tianguis, manzana, andador, número de puesto y a qué organización es a la que pertenece. El cobro por el uso de suelo lo realiza personal del ayuntamiento. La organización sindical recaba las cuotas mediante delegados. Las organizaciones tienen la obligación de proporcionarles a los comerciantes que representan lo más necesario en servicios. Como se maneja gran cantidad de dinero, las organizaciones están pidiendo la instalación de una institución bancaria dentro del tianguis para no trasladarlo desde su lugar de origen y evitar ser asaltado en el camino.

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 2
Acuerdos municipales para la regulación en espacios públicos
(Cont.)

En Brasil, el SINDIMEI (afiliado a UGT), ha tenido éxito en la creación de "shooping populares" en espacios públicos de la ciudad de San Pablo, los que son administrados colectivamente con los propios recursos. Otra vía de formalización, en otras ciudades, es la autogeneración de programas de desarrollo de ventas de productos de fabricación propia en ferias acordadas con las autoridades municipales, dando el sindicato soporte contable y de gerenciamiento.

En Perú, la ya mencionada FETRAMAPP ha alcanzado un gran desarrollo en materia de acuerdos en el Gran Mercado Mayorista de Lima (GMLM, 78 hectáreas), bajo la administración de EMMSA. La Empresa trató inicialmente de imponer que los sindicatos se convirtieran en microempresas, y que los comerciantes ingresaran a trabajar con sus propios estibadores, no dejando operar a los sindicatos. Por ello la FETRAMAPP creó una Comisión de Defensa de Giros de Estibadores del Gran Mercado, y con ello desarrolló acciones y negociaciones que culminaron en la firma de un Protocolo de Entendimiento, incluyendo a la CUT. En 2014, se concretó la firma de un Convenio Marco Interinstitucional, que consolidó a las organizaciones sindicales para que sigan operando en el mercado, mediante su reconocimiento legal, un reglamento de trabajo que respeta los derechos de los estibadores, acreditación para operar, disponer con locales para las organizaciones, transformar la estiba con equipamiento mecanizado de forma gradual (con montacargas, transpaletas y motos furgonetas).

En Honduras, la FESITRAH (afiliada a la CTH) ha alcanzado acuerdos: 1) con el Ferrocarril Nacional de Honduras para dar estabilidad a los trabajadores compañeros ubicados en terrenos vinculados a aquel, en el centro de San Pedro Sula; 2) con la Municipalidad de San Pedro para dar estabilidad de vendedores en espacios públicos mientras no se construyan mercados dignos; 3) con el Municipio de Villanueva Cortes, para reubicar a vendedores de Choloma Cortes.

En Colombia, la CTC informa sobre contactos con los gobiernos locales de Bogotá y Medellín dirigidos al apoyo de cooperativas y proyectos productivos que ayuden a mejorar las condiciones de los trabajadores autónomos, así como la experiencia de la Municipalidad de Virginia, en la zona centro de Colombia, que pasó a tener en cuenta a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal en sus programas culturales.

En Guatemala, la FESTRI (afiliada a la CGTG) ha alcanzado acuerdos con la Municipalidad para la reubicación de vendedores en buenas condiciones, en Santa Lucía Cotzumalguapa, departamento de Escuintla, a 110 kilómetros de la Ciudad de Guatemala, luego de fuertes confrontaciones. (cont.)

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 2 Acuerdos municipales para la rregulación en espacios públicos (Cont.)	Actualmente se encamina a hacer una propuesta general a la Asociación Nacional de Alcaldes Municipales (ANAM), que en la práctica funciona como un “sindicato de alcaldes”. También este país, la FENTRAVIG ha alcanzado varios logros en el campo de la negociación con las autoridades. En especial, el otorgamiento en 2008 de un predio (denominado Plaza Amate) con carácter de arrendamiento a través de un contrato, para beneficio de 500 socios, donde se estableció un centro comercial.
	En República Dominicana, la FENATREICA (afiliada a la CNUS) participa en mesas de negociación para la aplicación de una nueva norma, del 2013^{*2}, vigente en el distrito nacional con carácter de prueba piloto, que regulariza a los vendedores ambulantes, con carácter de plan piloto. como plan piloto.
	En Guatemala, FENTRAVOG obtuvo: 1) autorizaciones para ocupar un campo para un mercado, incluyendo sus respectivos servicios básicos; 2) un acuerdo para permanecer en los alrededores de otro mercado, transformando la apariencia del mismo, gastando y desembolsando cada uno de ellos para este mejoramiento del mercado^{*3}.
	En Honduras, FOTTSIEH (afiliada a CUTH) ha logrado acuerdos municipales (con participación del gobierno nacional) sobre: 1) la construcción y apertura de tres plazas populares en San Pedro Sula; 2) La disponibilidad de un terreno de diez manzanas para la construcción de un nuevo mercado; 3) el retorno de los areneros artesanales de Santa Rita a su espacio de trabajo cerca de ríos. En paralelo, la Federación alcanzó acuerdos con las alcaldías, luego de sus pedidos de tenencia de propiedad para instalar mercados y proyectos productivos. En San Pedro Sula se ubicó, por esta vía, a 5000 vendedores. Previsión Social (BPS), lo que permitió entre otras En República Dominicana, como lo señala un informe apoyado por las tres En Nicaragua, CTCP (afiliada al FNT), con el gobierno de la Ciudad Managua: 1) ha establecido el mecanismos de trabajo y participación en las tomas de decisiones en el Vertedero Municipal de la Ciudad de Managua, con participación de los trabajadores recicladores organizados; (cont.)

*2 Una curiosidad de esta norma es que ha sido promovida por la multilatina brasileña Odebrecht, que tiene actividades en la ciudad, tal como lo menciona el propio instrumento.

*3 FENTRAVIG también incluye entre sus experiencias positivas una aplicada a las comadronas tituladas, por la cual la Comuna de la Ciudad de Guatemala, con el acompañamiento del Ministerio de Salud Pública otorgaron una una capacitación.

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 2 Acuerdos municipales para la rregulación en espacios públicos (Cont.)	2) ha colaborado con el ordenamiento de 1800 trabajadores de Mercadito Ubicado en la Zona Franca Industrial Las Mercedes, para mejorar las condiciones de trabajo, higiene y seguridad ciudadana. En Paraguay, SINTECOSIN (afiliado a CNT) presenta un caso de acuerdo con un ente gubernamental distinto a los gobiernos municipales: con la empresa binacional Itaipú, para proteger y mejorar las casillas de afiliados en el cruce Santa Rosa (a la entrada de San Pedro), para enfrentar la política municipal local que llevaba a desalojos y apresamientos de dirigentes. Como resultado obtuvieron la garantía de permanencia en casillas construidas especialmente^{*4}
	En Perú, la FETRAMAPP ha logrado, a partir de mesas de diálogo, convenios bianuales o trianuales sobre las tarifas que rigen su relación con los demandantes. Incluye las actividades fuera de los mercados, ya que algunas veces los transportistas van a los mismos centros de acopio o producción) y logrando finalmente que se instalen mesas de diálogo con las dos partes, que después de largo trabajo de varias semanas concluyen con acordar mediante actas una tarifa o salario por su trabajo de estiba (últimamente logrado en el Gran Mercado Mayorista de Lima). También, una de sus organizaciones: el Sindicato de Estibadores del Giro de Choclos, ha concretado dos Convenios Colectivos (desde 2009) con la asociación empresarial de comerciantes mayoristas de ese producto, después de haber cumplido con todo el procedimiento de la ley de Relaciones Colectivas del Perú, incluyendo la participación del Ministerio de Trabajo y Empleo y su registro formal. En Argentina, SIVARA ha llegado a acuerdos con el sector privado (en la Provincia de Córdoba) involucrado en una relación con los trabajadores autónomos en festivales de música y comida, en que se instalan kioskos , mediante la estrategia de acompañar la creación de cámaras empresarias que se convierten en la contraparte de una negociación que reconoce la presencia del trabajo autónomo en actividades conjuntas, incluyendo la conversión de algunos en asalariados. (cont.)

*4 También ha presentado al gobierno un proyecto la construcción de una planta recicladora e industrializadora de la basura, sobre la base de una cooperativa de gancheros ya creada, en la zona del vertedero Cateura. Esta Propuesta fue presentada ante el Poder Ejecutivo, la Secretaría de Acción Social, la Secretaría de Emergencia Nacional, el Parlamento del Mercosur, y la Municipalidad de Asunción.

TABLA IV EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Modalidad 3: Acuerdos con sectores privados vinculados (Cont.)	Para el sindicato, ello deriva, en todos los casos, en el registro en la obra social. Un enfoque similar se está preparando para la sección de juegos de azar en la Provincia de Buenos Aires. En Colombia, la CGT, ante un escenario de privatización de las playas, en la costa Atlántica (departamento de Bolívar y su capital Cartagena) ha alcanzado acuerdos con empresarios (como la Cervecería Águila) para mejorar los kioscos donde laboran entre diez y doce personas. Igualmente sucede con los trabajadores de las carpas y salvavidas en una lucha permanente con los hoteles, logrando acuerdos con el sector privado, mejorando las condiciones de trabajo y armonizando este derecho con el respeto al espacio público. En República Dominicana, la FENTICOMMC, Federación de Trabajadores de la Construcción, Maderas y Materiales de Construcción (afiliada a la CNUJ) ejercita otra forma de negociación salarial con los demandantes: la tarifa especializada llamada “hora hombre”, para los oficios de carpinteros, plomeros, pintores, varrilleros, electricistas, albañiles, lo que beneficia a más de 200 mil trabajadores del sector, tanto asalariados como autónomos. En Nicaragua, la CTCP (afiliada al FNT) ha negociado con la Familia Poma de El Salvador la construcción de un Área Comercial de Trabajadores por Cuenta Propia en el Centro Comercial Metrocentro.
--	---

En la recopilación de experiencias ya presentadas, se encuentran ejemplos de diálogo social directamente encuadradas en la dimensión superior de la negociación colectiva. Esta es una dimensión sobre la cual sólo recientemente se está reflexionando en profundidad, si bien se cuenta con antecedentes ya lejanos en el tiempo provenientes de ALC (Orsatti2015)²⁴.

el ente municipal, bajo la figura tripartita y de autogestión, proyectados y construídos con los propios trabajadores, con la representación comunal y del ente público a través del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Municipal de Administración Tributaria (SUMAT). En estos Mercados podrían funcionar, además de locales sindicales, oficinas de pago de servicios públicos, oficinas bancarias, sedes de juntas vecinales, módulos policiales, guardería infantil, servicios médicos, comedor popular, un club social para actividades recreativas.

²⁴ En ALC se contabilizan al menos dos antecedentes ya lejano: uno proviene de la OIT oficina regional en ALC, en cuanto a una posible relectura del derecho administrativo vigente en las grandes ciudades, como ámbito de generación de normas cuasilaborales para el TA, en dirección a una nueva disciplina jurídica de carácter social, el “derecho administrativo laboral”, de naturaleza híbrida entre lo público y lo privado. El cuasi marco laboral obtenido por esta vía, daría lugar a una cuasi negociación colectiva (OIT1994). El segundo proviene de un especialista laboral, quien desde inicios de los años ochenta planteó una reforma de los códigos de comercio por los cuales se autoricen “contratos simples” que sean registrados en locales públicos como escuelas, comisarías, centros de salud, juzgados de paz,

La propuesta por una explícita negociación colectiva como tal del TA ha sido introducida recientemente en el marco de propuestas legislativas regulatorias. Es el caso de proyectos en Honduras y El Salvador, producto de un programa de la cooperación belga a través de FOS, con base en intercambios realizados por seis organizaciones sindicales, casi todas afiliadas a la CSA (CATS, CSTS y CTD en el primero de aquellos países y CTH, CUTH y CGT en el segundo). Estas propuestas fueron acompañadas por CSA.

El contenido de los proyectos tiende a la formalización y a la promoción de las actividades cuentapropistas, combinando elementos tradicionales con otros renovadores, centrados en el reconocimiento de una relación de trabajo entre el municipio y el TA, lo que habilita derechos colectivos de organización, negociación colectiva y huelga, y otros derechos individuales.La **TABLA 5** presenta un detalle sobre el proyecto salvadoreño, que es el más desarrollado en estos temas (consultar los artículos de Blancas y Pagés citados en la bibliografía)²⁵.

garantizando tarifas y fechas ciertas, a trabajadores de las refacciones, plomería, construcción (Capón Filas, 2013). Actualmente, éste enfoque está presente en la estrategia, a nivel mundial, de la Red de Trabajadores de la Calle (Streetnet), mediante su resolución “Negociación Colectiva en la Economía Informal” (2007). (Streetnet2013). Streetnet (constituida en 2002 con centro en afiliados de África y Asia, y sede en Durban), fue incorporando organizaciones latinoamericanas, correspondientes a Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

²⁵ El enfoque sindical por una negociación colectiva está también presente en una gestión de la UNSI-TRAGUA guatemalteca ante los organismos de control de OIT en 2003, a favor de sus afiliados instalados en el campus de la Universidad San Carlos de Guatemala, comercializando comestibles, artesanías, películas y CDs. OIT recomendó a la universidad que negociara una resolución con el sindicato, en el marco del concepto de diálogo social. UNSITRAGUA se reunió en su sede con los representantes universitarios, a los que presentó una propuesta que incluía el pago de un canon, pero no se alcanzó acuerdo.

TABLA V PROYECTO DE LEY SALVADOREÑO SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. 2012

I. Marco general.	El Estado y los Municipios son los encargados de velar por el cumplimiento de los derechos de los TCP, creando un entorno favorable para su formalización y desarrollo. Para ello promoverán el establecimiento de políticas nacionales y municipales orientadas en su favor. Entre los TCP y el Municipio existe una relación equiparable a la relación laboral entre el patrono y el trabajador privado, aún cuando no haya una condición de subordinación, horario, o salario. Esta relación obligará a ambas partes entre sí.
II. Obligaciones del Estado y municipios.	Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales de los TPC: a la de seguridad social, a la seguridad y salud ocupacional, al desarrollo de su actividad, a la formación profesional y la asesoría técnica, a la inspección permanente para garantizar los (Cont.)

TABLA V PROYECTO DE LEY SALVADOREÑO SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. 2012

II. Obligaciones del Estado y municipios (Cont.)	derechos y promover mejores condiciones de trabajo, a la libertad sindical, derecho de huelga y contratación colectiva, a programas sociales en términos de igualdad, equidad y no discriminación. • Facilitar e impulsar la creación de sindicatos, asociaciones, cooperativas y gremios. • Promover la oferta de servicios de desarrollo para mejorar su productividad y competitividad, con equidad de género. • Poner a disposición de los TCP espacios necesarios para la realización de sus actividades laborales. • Garantizar la protección de los insumos, locales y herramientas de trabajo, y de la integridad física y psicológica, absteniéndose de realizar actos que los perjudiquen en sus bienes y derechos. • Promover el acceso gratuito y con facilidades, que garantice el tránsito a su permanecía en la formalidad. • Promover y patrocinar la construcción adecuada de espacios públicos, mercados, centros de producción, comercialización y de pabellones artesanales, la remodelación de los ya existentes y la realización de ferias comerciales agropecuarias y artesanales, para el uso exclusivo de los TCP. • Promover y fomentar el acceso a la propiedad como instrumento de desarrollo económico de los TCP. • Establecer reglamentaciones para la adquisición y adjudicación de puestos en los mercados, traspaso de los espacios comerciales y uso armónico de áreas de dominio público, así como la concesión de los bienes inmuebles para sus actividades. • Desarrollar políticas de seguros asociativos que garanticen la posibilidad de asegurar sus negocios de forma accesible. • Dar acceso de manera preferencial a los recursos asignados para programas de desarrollo para la disminución de la pobreza. • Apoyar políticas para implementar e incentivar la creación de mecanismos y nuevas modalidades de gestión de mercados tales como centros de abastos, bolsas y subastas de productos procesados e insumos. • Incentivar la organización y desarrollo de la economía solidaria y comunitaria. • Proteger las denominaciones de origen de productos específicos de zonas geográficas del territorio salvadoreño, como de los productos nostálgicos, propiciando el uso y comercialización de los mismos en condiciones justas y equitativas tanto para los TCP y sus organizaciones que producen, acopian e industrializan, como a quienes desempeñan su actividad dentro del área geográfica indicada en el registro.

TABLA V PROYECTO DE LEY SALVADOREÑO SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. 2012

II. Obligaciones del Estado y municipios (Cont.)	• Otorgar formación profesional y capacitación profesional y técnica a los TCP adaptadas a las distintas necesidades, por medio del Instituto Salvadoreño de formación profesional (INSAFORP) y otras instituciones públicas, privadas, o por medio de los programas municipales. • Instalar servicios de formación en informática, talleres y escuelas de capacitación a fin de facilitar el acceso de la tecnología y el aprovechamiento óptimo de los recursos para mejorar la producción y productividad, Sobre la licencia para el ejercicio del trabajo independiente, deberán contener la dirección exacta de la zona donde le es autorizado ejercer sus labores, cuando fuere posible, y la labor que le es autorizada ejercer. Solamente podrá autorizarse una licencia para cada TCP. La vigencia de estas licencias será de cinco años. Al vencerse dicho plazo, los TCP podrán solicitar que le sea renovada previa inspección por parte del ente rector del cumplimiento de las obligaciones que éste Ley impone. El vencimiento de la licencia no significará la terminación de la relación laboral entre el Estado, el municipio y los TCP. Si los TCP decidieran cambiar de municipio en que su licencia tiene vigencia, podrán solicitar a las autoridades una nueva licencia que invalidará la primera otorgada y que gozará de los mismos cinco años de vigencia. Se prohíbe a los funcionarios, empleados y trabajadores del Estado, así como también a las alcaldías municipales: • Realizar acciones u omisiones, decretar reglamentos u ordenanzas, u otra actividad análoga destinada a impedir el desarrollo de actividades de los TCP mediante el cierre, o destrucción o limitación de espacios, o mediante la limitación o denegatoria de permisos para laborar. • Acciones u omisiones que tiendan a evitar, coartar, limitar, constreñir o impedir la libertad sindical y el libre ejercicio de los derechos colectivos y el de sus sindicatos; -realizar cualquier clase de atropellos que puedan menoscabar la integridad tanto física, psicológica, material, como moral, o que denigren su imagen pública; • Permitir o promover cualquier clase de discriminación, ya sea con razón de su sexo, religión, sindicación, ideología política o labor desempeñada; • Negar el libre tránsito y comercio, por no tener su domicilio particular en la misma circunscripción territorial donde ejercen sus labores; • Negar licencias para el ejercicio del trabajo independiente, sin causa justa. • Desalojar de manera forzada a los TCP de sus lugares habituales.

TABLA V PROYECTO DE LEY SALVADOREÑO SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. 2012

III. Obligaciones de los TCP y sus organizaciones.	• Registrarse en la alcaldía municipal correspondiente. • Tramitar el registro tributario nacional, así como registros ambientales y sanitarios. • Acatar las ordenanzas, reglamentos y demás normas que emanen del Estado y municipios. • Colaborar con el ornato y limpieza de los espacios puestos a su disposición para sus labores y hasta cinco metros alrededor del mismo. • Tener al día las licencias y los permisos correspondientes. • Cancelar periódicamente los tributos, impuestos y pagos de licencias que se establezcan para el uso de los espacios destinados. • Someterse a las inspecciones sanitarias correspondientes en sus puestos de trabajo; • Colocar las licencias obtenidas en lugares visibles dentro del local ocupado por cada trabajador. Si el trabajador es ambulante, será obligación que porte la licencia que le acredite como tal.
IV. Organización sindical.	Se reconoce el derecho de los TCP de organizarse gremialmente, de negociar colectivamente sus intereses ante instancias estatales, municipales y privadas, y de participar en las consultas bipartitas o tripartitas que involucren mejoras o modificaciones en sus condiciones de vida y empleo. Se concederá personalidad jurídica de naturaleza gremial a las organizaciones de los TCP legalmente constituidas. Estas organizaciones serán consultadas en todos los campos previstos por esta ley, fomentando su colaboración, para la ejecución y administración de las políticas públicas, planes, programas y proyectos para la protección y mejoramiento de sus derechos.
V. Estructuras y funciones.	Para la aplicación de la ley, se crea: 1. La Dirección Especial del Trabajo por Cuenta Propia, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dentro funcionará el Departamento de Registro Nacional de las Personas Trabajadoras por Cuenta Propia. También creará direcciones especiales regionales y seccionales. Sus competencias son: • Supervisar, investigar y evaluar sistemáticamente, la correcta aplicación de los principios, objetivos y normas que regulan las actividades del sector. • Promover programas para asegurar que las condiciones de trabajo sean propicias para conciliar la vida laboral y familiar.

TABLA V PROYECTO DE LEY SALVADOREÑO SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. 2012

V. Estructuras y funciones. (Cont.)	• Promover la implementación y el desarrollo de un sistema de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales. • Cumplir funciones de conciliación en los conflictos o diferencias colectivas o individuales en el ámbito de esta ley y tomar acuerdos correspondientes sin perjuicio de la función de los órganos jurisdiccionales. • Llevar a cabo la inscripción y registro de los TCP. • Realizar los pagos de las prestaciones Sociales. • Realizar inspecciones periódicas de los centros de trabajo de los TCP. • Dictar recomendaciones técnicas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo; 2. El Fondo Salvadoreño para el Desarrollo del TCP, con el objeto de: • Financiar las políticas, programas, planes y acciones para el desarrollo del sector; • Coordinar y hacer un seguimiento de los recursos sectoriales y territoriales asignados, promoviendo su uso adecuado y sinérgico; • Promover formas asociativas de financiamiento, bajo las figuras de cooperativas y las demás permitidas por ley. El Estado y las alcaldías aportarán una cantidad no menor al 2% del Presupuesto General de la Nación y de los presupuestos municipales. Además recibirá los pagos a que están obligados los TCP en concepto de licencias y multas o sanciones. Las donaciones desembolsadas en dinero al Fondo, darán derecho al donante para gozar de un crédito fiscal igual al 100% de la cantidad donada, así como a deducir la cantidad donada de la renta bruta. También pueden ser hechas en especie. Una parte del Fondo se destinará al otorgamiento de financiamiento de programas de crédito a los TCP.
VI. Seguridad social y salud y seguridad en el trabajo	Todos los TCP tienen derecho a la protección a la salud, a la seguridad social y a una digna jubilación, por medio de las políticas públicas de Estado que garanticen prestaciones de salud y seguridad social con calidad adecuada y oportuna. El Estado garantiza el acceso y la calidad de las prestaciones de salud y seguridad social, incluyendo la jubilación por parte del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) para los TCP y sus derechohabientes o familiares. Todos los TCP debidamente registradas deberán inscribirse en el ISSS.

TABLA V PROYECTO DE LEY SALVADOREÑO SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. 2012

VI. Seguridad social y salud y seguridad en el trabajo (Cont.)	Los TCP, sus organizaciones y sus empresas serán exoneradas de impuestos por productos importados que requieran para la producción y fortalecimiento de sus empresas asociativas. La Dirección, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Prevención Social, desarrollará políticas y regímenes contributivos y no-contributivos, de acuerdo a los diferentes niveles de ingresos de los T5CP, que le permitan tener acceso a los diferentes elementos de la protección social, tales como atención de salud; enfermedades comunes, crónicas y terminales; vejez; desempleo; accidentes laborales; prestaciones familiares; maternidad; discapacidad; sobrevivientes, huérfanos y/o por violencia de género). El Estado y municipios constituirán y apoyarán iniciativas tanto privadas como estatales para crear guarderías en mercados, puntos de venta y otros lugares donde se concentran los TCP. Las TCP madres tendrán derecho a una licencia por maternidad de doce semanas, seis de las cuales, cuando menos, se deberán tomar obligatoriamente después del parto. Asimismo; reconociendo que una parte importante de los TCP no tienen el nivel de ingresos, ni la estabilidad de ingresos para cumplir con aportaciones regulares para cofinanciar su acceso al Sistema de Seguridad Social, el Estado y las municipalidades reconocerán en estos casos su responsabilidad única para el financiamiento de estos regímenes y desarrollar accesos y políticas de prestaciones de salud gratuitas. Se desarrollarán políticas específicas para atender y facilitar el trabajo para las personas con discapacidad entre los TCP.
VII. Derecho individual de trabajo	Toda terminación de la relación entre el Estado o municipios con un TCP, conllevará la revocatoria de la licencia otorgada. En cualquier momento un TCP podrá solicitar la renuncia de su licencia, y consecuentemente terminará su relación con el Estado y el municipio sin responsabilidad para ninguna de las partes. Se establece como causal de terminación de la relación la reiterada inobservancia de las obligaciones, así como la reiterada comisión de las prohibiciones establecidas.

TABLA V PROYECTO DE LEY SALVADOREÑO SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. 2012

VII. Derecho individual de trabajo (Cont.)	Si el Estado, municipio o el mismo TCP lograra la formalización del trabajo que realiza, por ejemplo mediante la consecución de un contrato individual de trabajo o su incorporación al comercio formal la relación terminará sin responsabilidad para el Estado y el municipio. Si se hubiese revocado la licencia para ejercer el TCP sin motivación, o por haber dado término a la relación de una forma injustificada, ilegal y sin haber seguido del debido proceso, se deberá indemnizarlo. La indemnización será calculada con el pago de un salario mínimo para el comercio por año de su inscripción en el registro. El primer incumplimiento de las obligaciones que se le imponen al Estado o a las municipalidades, o la primera realización de alguna de las acciones que se le prohíben, facultarán al trabajador a considerarse despedido, y le harán merecedor de una indemnización. La terminación de la relación con responsabilidad para el Estado, no inhibirá al trabajador para que solicite nuevamente otra licencia. Los TCP tendrán derecho a recibir por parte del ente rector una prima por cada año de trabajo en concepto de aguinaldo. Perderán este derecho quienes no hayan pagado su licencia o estén insolventes con sus responsabilidades y prohibiciones con la presente Ley. Los menores y adolescentes serán protegidos de toda forma de explotación económica. No podrán realizar labores que por su naturaleza dañen la salud, la seguridad o moralidad. La edad mínima para realizar labores por cuenta propia será de catorce años de edad, siempre no perjudique su derecho a la educación y posean los permisos otorgados por el Ministerio de Trabajo.
VIII. Derecho a la negociación colectiva y a la huelga	El Estado reconoce el derecho a la libertad sindical, la contratación colectiva y de huelga de los TCP. La huelga deberá tener por objetivo: • Conseguir el equilibrio entre los diversos factores sociales, fiscales y competitivos, armonizados con el trabajo a cuenta propia. • Obtener la celebración y cumplimiento de contratos y de las convenciones colectivas que celebren las organizaciones asociativas, legalmente inscritas o en su caso exigir su revisión cuando ya existan. • Reclamar el cumplimiento o denunciar la violación a los derechos establecidos en la ley.

TABLA V PROYECTO DE LEY SALVADOREÑO SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. 2012

VIII. Derecho a la negociación colectiva y a la huelga (Cont.)	Para declarar una huelga se requiere: • Que su objetivo sea reclamar uno de los objetivos descritos en el artículo anterior. • Que sea declarada por lo menos por la mayoría simple de las personas inscritas en la organización asociativa o gremial que reclama el derecho. • Que el acuerdo de huelga debe ser aceptado por votación secreta, de los TCP debidamente inscritos. • Que las organizaciones asociativas o gremiales de los TCP dirijan con anticipación un escrito ante quien reclaman el derecho en que formulen sus peticiones y anuncien la intención de ir a la huelga, expresando claramente los objetivos. Este mismo escrito deberá ser presentado a la Dirección, quien exhortará a que el término de tres días como máximo comparezca a una audiencia de conciliación, buscando un arreglo directo.
	La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores. Se prohíbe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y sus mercaderías o pertenencias, durante la huelga.
	Los particulares, y la autoridad pública que en el curso de un conflicto perturben el ejercicio del derecho de huelga, de los TCP, incurrirán en una multa hasta de cien salarios mínimos por cada infracción.
	La huelga terminará únicamente, por arreglo directo entre la delegación que designen las TCP, y el titular o el representante legal ante quien se haya denunciado la huelga.
	La huelga se presume legal, mientras no hubiese sido declarado lo contrario, a petición de parte, ante el Juez de Primera Instancia que conozca en materia laboral.

Fuente: Con base en el texto original de los proyectos. Ver los artículos de Rafael Blancas y de Fausto Pagés

BIBLIOGRAFIA CITADA

1. OIT

- CIET, 1982: Resolución sobre la PEA, ocupación, desempleo y subempleo.
- CIET, 1993a: Resolución sobre la situación del empleo.
- CIET, 1993b: Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal.
- CIET, 1998: Resolución sobre el empleo inadecuado.
- CIET, 2003 Directrices sobre una definición estadística de empleo informal.
- OIT, 1990: Promoción del empleo por cuenta propia. Informe para la 77 Reunión. Ginebra.
- OIT, 1994: Trabajadores vulnerables y sector informal: de la economía a la normativa. Por Jaime Mezzera y María Luz Vega Ruiz. Documento de trabajo. OIT Regional. Lima.
- OIT, 1997: El Trabajo en el Mundo, 1997-8. Ginebra.
- OIT, 1999a: Documento de base del Coloquio Internacional ACTRAV Estrategias Sindicales hacia el Sector Informal. Ginebra.
- OIT, 1999b: Los sindicatos en el sector no estructurado: algunas orientaciones. Revista de Educación Obrera 1999-3 Numero 116. Ginebra.
- OIT, 2001: De la Informalidad a la formalidad. Seminario Internacional Tripartito sobre la Integración del Sector Informal al Proceso de Modernización; Santiago, 1997. Lima.
- OIT, 2002: Sindicatos y Economía Informal. Revista de Educación Obrera, 2002-2, Número 127. Ginebra.
- OIT, 2003: La sindicación de los trabajadores autónomos. En Trabajo 46. Ginebra.
- OIT, 2009: La negociación colectiva sesenta años después de su reconocimiento internacional. Por Gernigon, Bernard. Simposio ACTRAV. Ginebra.
- OIT, 2010: La extensión del ámbito de aplicación de la legislación a la economía informal. Ginebra.
- OIT2011: Informe sobre posibles obstáculos normativos a la plena libertad sindical en ALC. Por Luis Fuertes. Proyecto FSAL. Lima.
- OIT2013a: La transición de la economía informal a la economía formal. Documento de base para la 103 Conferencia. Ginebra.
- OIT, 2013b: La negociación colectiva en la administración pública. Un camino a seguir. 102 Conferencia. Ginebra.
- OIT, 2013c: Estudio regional sobre trabajo autónomo y economía informal. Delimitación conceptual y análisis normativo. Programa FORLAC. Por Carlos Ledesma. Lima.
- OIT 2013d: Perfiles entre el empleo rural y urbano. En Panorama Laboral 2013. Lima.
- OIT, 2013e: Transición a la formalidad en ALatina y Caribe: situación y tendencias. En Panorama Laboral 2013. Lima.
- OIT, 2014a: Cartilla pedagógica para la organización y formalización de los trabajadores de la economía informal. Honduras. OIT Oficina para Centroamérica. Con el apoyo de la CSU. San José.
- OIT, 2014b: Cartilla pedagógica para la organización y formalización de los trabajadores de la economía informal. El Salvador. OIT Oficina para Centroamérica. Con el apoyo de la CSU. San José.
- Rubiano, Camilo, 2013: Los trabajadores precarios y el acceso a la negociación colectiva: existen obstáculos legales? En Boletín Internacional de Investigación Sindical: Enfrentar el desafío del trabajo precario: la agenda sindical. Volumen 5, Número 1, Ginebra. También publicado en el cuarto libro del GTAS, 2013.
- Vacotto, Beatriz, 2013: Los trabajadores precarios y el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva: una mirada

a la jurisprudencia reciente de la OIT. En Boletín Internacional de Investigación Sindical: Enfrentar el desafío del trabajo precario: la agenda sindical. Volumen 5, Número 1, Ginebra. También publicado en el cuarto libro del GTAS, 2013.

3. CSA

- CSA, 2013b: Encuesta sobre restricciones legales a la organización y negociación colectiva. Publicado en cuarto libro del GTAS. San Pablo.
- Orsatti, Álvaro, 2014: La economía social solidaria en la estrategia sindical. Presentado a la Academia OIT sobre Economía Social solidaria. San Pablo.
- Streetnet, 2013: Resolución sobre negociación en la economía informal. En el cuarto libro del GTAS. San Pablo.
- Teixeira da Costa, Laerte, 2011: El “mapa” de estructuras sindicales para trabajadores autónomos en ALC. En el segundo libro del GTAS. San Pablo.
- UPTA/UGT2013: La negociación en la venta ambulante: el caso de España Publicado en el cuarto libro del GTAS. San Pablo.

3. CSA, Experiencias nacionales de organización y Negociación Colectiva. Compilación GTAS/Programa de Economía Informal

- Argentina: SIVARA, Organización del trabajo ambulante en el sindicalismo argentino. Oscar Silva.
- Argentina: CTA Autónoma, Organización del trabajo autónomo en Argentina. Por Daniel Jorajuría.
- Brasil: FEDAMEI/UGT: Estrategia pra organização dos trabalhadores informais no Brasil. Por José Artur Aguiar y Janete Pereira da Silva de Souza.
- Brasil: UGT: La lucha de los pescadores y pescadoras de -Brasil. Por Arnaldo de Souza Benedetti.
- Colombia, CGT: La afiliación directa ante la informalidad. Por Julio Roberto Gómez y Miriam Luz Triana.
- Colombia, CTC, La acción sindical frente a la informalidad en la CTC. Por Nohora Stella Tovar.
- Colombia, UGT-I/CUT, De los avances en las batallas por el uso democrático del espacio público, la unidad de los trabajadores y el derecho al trabajo en Colombia. Breve historia de la UGTI. Por Pedro Luis Ramírez.
- Chile: SINTRALOC/CUT, Acuerdos con el gobierno para los vendedores de la locomoción colectiva. Por Hardy Vallejos.
- Costa Rica: FENATSEA, Organización en el sector informal en Costa Rica. Por Randall Zuñiga Barboza.
- Dominicana, República, CASC, Vías múltiples de acción sindical hacia los trabajadores informales. Por Gabriel del Río y Francisca Jiménez de Toledado.
- Dominicana, Rep, CNTD, Estrategia por una seguridad social de los trabajadores en el sector informal en Rep. Dominicana. Por Alberto Santana. Publicado inicialmente en el libro III GTAS 2012.
- Dominicana, Rep. FENATREINCA/CNUS, Organización de la informalidad en la CNUS dominicana. Por Pedro Martínez.
- El Salvador: CATS, Organización y negociación colectiva para los cuenta propia en El Salvador. Por William Bado Guzmán.
- El Salvador: FESTIVES/CTD: El gobierno como “empleador” de los trabajadores en informalidad. Por José María Amaya y José Herminio Díaz.
- El Salvador: Ley especial para personas trabajadores por cuenta propia. El proyecto de CATS, CSTS y CTD. Por Fausto Pagés.
- Guatemala, FENTRAVIG, Organización y negociación del trabajo por cuenta propia en una nueva federación. Por Jorge Peralta.
- Guatemala, CGTG, Organización y defensa de los trabajadores informales en CGTG. Por Jorge Grigera y Victoriano Zacarías.

- Guatemala, CUSG, Experiencias de apoyo a trabajadores del sector informal en la CUSG. Por Carlos Mancilla.
- Guatemala, UNSITRAGUA, Experiencias de UNSITRAGUA en el trabajo ante la informalidad. Por Jorge Estrada.
- Honduras: CTH, Organización y negociación colectiva para los cuenta propia en Honduras. Por Luis Alonso Rivera.
- Honduras: FOTSSIEH/CUTH, Organización y negociación en la FOTSSIEH de Honduras. Por Vilma Arévalo.
- Honduras: Ley sobre regulación del trabajo por cuenta propia. El proyecto de CGT,CTH y CUTH. Por Rafael Blancas.
- México: CROM, Organización y negociación en los tianguis mexicanos”. Por Cirilo Morales.
- México, CTM, Organización de trabajadores del sector informal en la CTM mexicana”. Por Pedro Alberto Salazar Muciño.
- México, FNTNA/CROC, Estrategia de la CROC en seguridad social para los trabajadores no asalariados. Por Gilberto Vázquez Muro.
- México, UNT: Precariedad e informalidad en el empleo mexicano. Por José Olvera.
- Panamá, CONUSI, Trabajo autónomo en la estrategia y práctica de la CONUSI. Por Gabriel Castillo.
- Panamá, SIMBUTIS/CTRP, Organización y negociación de los buhoneros en el Distrito de Panamá. Por Juan Jiménez.
- Paraguay, CNT, Organización de trabajadores por cuenta propia urbanos y pescadores en Paraguay. Por Gumerindo Galeano, Pedro Zárate y Pedro Parra.
- Paraguay: CUTA, Trabajo por cuenta propia en Paraguay: estrategia de la CUTA y el proyecto de 1992. Por Bernardo “Rojas.
- Perú, CUT/FEDEVAL, Erodita Cháves de Díaz, Mujer y autoempleo en Perú.
- Perú; FETRAMAP/CUT, Organización y negociación colectiva de los trabajadores autogestionados de la estiba y el transporte manual terrestre en mercados mayoristas del Por Guillermo Onofre Flores.
- Uruguay: ERT-BPS/PIT:CNT, El monotributo para los trabajadores autónomos en el Uruguay. Por Ariel Ferrari.
- Uruguay: UCRUS/PIT-CNT, Los clasificadores de residuos en Uruguay: experiencias de negociación con la Intendencia de Montevideo. Por Walter Rodríguez. Publicado previamente en IV libro GTAS, 2013.
- Venezuela: ASOTRACEN/ASI, Acción sindical hacia los trabajadores informales en Venezuela. Por Aída Martínez.
- Venezuela, FUTRAND/CTV, Representación de los trabajadores no dependientes en Venezuela. Por Blanca Llerena.

4. Otros

- CESE2010: Nuevas tendencias del trabajo autónomo. El caso específico del trabajo económicamente dependiente. Por José María Zufiaur. Bruselas.
- Comisión Europea/UPTA, 2014: TRADE, Medición estadística, desafíos y oportunidades.
- Ferriol Medina, Guillermo. 2013: Los actores en las relaciones laborales en Cuba ante el nuevo escenario económico. Las mismas normas que años atrás? En Catalejo. La Habana.
- Ojeda Avilés, Antonio, 2003: La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos. En García Laso, Agustín y Sanguinetti, Wilfredo: Sindicatos y cambios económicos y sociales. Universidad de Salamanca. Raymond Editores. Salamanca.
- Streetnet, 2014: Organización y negociación colectiva del trabajo autónomo en el sector informal. Experiencias sindicales de las organizaciones afiliadas en Las Américas. Buenos Aires.



FORMALIZACIÓN:

ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DIÁLOGO SOCIAL DEL **TRABAJO AUTÓNOMO**

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:





**EJERCIENDO LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

12

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO:

**Herramientas para fortalecer
la Legislación Laboral Nacional**

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

En este documento se describen las distintas herramientas que la OIT pone a disposición de los sindicatos en material de Legislación laboral. Se argumenta que un mejor uso de las mismas por parte de los sindicatos puede contribuir a fortalecer su posición en la elaboración y la revisión de leyes y reglamentaciones.

Se presenta:

- el rol de la OIT en materia de Legislación laboral.
- una descripción del papel del diálogo social en el marco de las reformas legislativas.
- las bases de datos de la OIT pertinentes.
- la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT y solicitar comentarios sobre un proyecto de ley.
- la posibilidad de solicitar la intervención urgente del Director General de la OIT y los posibles usos de los mecanismos de control de la OIT.

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO: Herramientas para fortalecer la Legislación Laboral Nacional

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Mayra Castro

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO: HERRAMIENTAS PARA FORTALECER LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Redacción

Beatriz Vacotto - Especialista en normas internacionales del trabajo y cuestiones jurídicas, Oficina de Actividades para los Trabajadores, Oficina Internacional del Trabajo. Las opiniones sostenidas son presentadas a título personal. Un agradecimiento especial a Humberto Villasmil Prieto, Horacio Guido, Sylvain Baffi y María Marta Travieso por sus valiosos comentarios.

Edición

Carlos Ledesma, Hilda Sánchez, Juan Guilarte y Oscar Valverde

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. +55 11 2104 0750 • Fax +55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 **PRESENTACIÓN**

11 **INTRODUCCIÓN**

16 **PARTE 1** Utilización de las Normas Internacionales del Trabajo
y de la labor de los órganos de control de la OIT

19 **PARTE 2** Utilización de las bases de datos de la OIT

22 **PARTE 3** Solicitud de asistencia técnica

23 **PARTE 4** Solicitud de comentarios sobre la conformidad de un proyecto
de ley con las Normas Internacionales del Trabajo

25 **PARTE 5** Solicitud de intervención de la Oficina Internacional
del Trabajo ante el gobierno

26 **PARTE 6** Utilización de los mecanismos de control de la OIT

29 **CONCLUSIONES**

PRESENTACIÓN



América Latina y Caribe tienen una larga tradición de codificación y de legislación laboral garantista, en cuya gestación la OIT jugó un papel muy destacado, así como un alto índice de ratificaciones de convenios de la OIT. Con todo, existe un enorme déficit de implementación en la Región, como los órganos de control de la OIT han puesto de manifiesto recurrentemente, en particular en materia de libertad sindical.

En este escenario, resulta de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la pasada XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del *“respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical”*.

En esta nueva etapa de la Campaña Regional de la CSA para la *“Promoción y Respeto de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva frente a los procesos de Reformas Laborales”*, las organizaciones sindicales vienen promoviendo importantes estrategias de acción sindical centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo

social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Guía que se aquí se presenta representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical continental, regional y nacional, en el marco de los actuales procesos de Reforma Laboral en la región de América Latina y el Caribe.

María Helena Andre Directora ACTRAV

Víctor Báez Secretario General de la CSA

Laerte Texeira Secretario de Políticas Sociales de CSA

INTRODUCCIÓN

Las normas internacionales del trabajo han tenido un impacto significativo en el desarrollo y la evolución de la Legislación laboral en el mundo. En muchos casos, la influencia y la asistencia técnica directa de la Oficina Internacional del Trabajo (en adelante la Oficina) resultaron determinantes en el surgimiento del derecho laboral contemporáneo¹.

En efecto, existen numerosos ejemplos en los que los órganos de control² de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones³ y el Comité de Libertad Sindical⁴, tomaron nota de enmiendas legislativas realizadas para dar seguimiento a sus recomendaciones. Asimismo, existen numerosos casos en los que convenios no ratificados y recomendaciones sirvieron de fuente de inspiración en el marco de reformas laborales y fueron reflejados en leyes y reglamentaciones. Muchos son igualmente los ejemplos en los que la Oficina formuló comentarios a proyectos de leyes que fueron posteriormente modificados para tenerlos en cuenta.

Para la OIT, toda nueva norma o toda reforma legislativa que afecte los intereses de trabajadores y empleadores debería hacerse en el marco del diálogo social, garantizando la consulta efectiva de sindicatos y organizaciones de empleadores. En este sentido, a través de diversas actividades de asistencia técnica, la OIT promueve la colaboración activa entre el gobierno y los representantes de trabajadores y empleadores en las diferentes etapas de los procesos legislativos⁵.

1 Para el caso de la América Latina, por ejemplo, véase, VILLASMIL PRIETO, H., La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo Latinoamericano: unas notas introductorias: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo. Ginebra: OIT, 2011 1 v. (DIALOGUE Documento de trabajo ; núm.33).

2 Véase OIT, La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo - Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión, OIT, Ginebra, 2011.

3 Véase Isabelle BOIVIN, I. y ODERO, A., La Comisión de Expertos de la OIT y el progreso de las Legislaciones nacionales en Revista Internacional del Trabajo, volumen 125 (2006), número 3, OIT, Ginebra, 2006. Véase también GRAVEL, E. y CHARBONNEAU-JOBIN, C., La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones : dinámica e impacto, OIT, Ginebra, 2003.

4 Véase GRAVEL, E.; DUPLESSIS, I. y GERNIGON, B., El Comité de Libertad Sindical : impacto desde su creación, OIT, Ginebra, 2001.

5 Véase a este respecto la Guía sobre Legislación del trabajo disponible en: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/lbg/main.htm>.

A este respecto, la documentación, los mecanismos de control de aplicación de las normas internacionales del trabajo y sus recomendaciones así como los medios de asistencia técnica que la OIT pone a disposición de sus mandantes constituyen herramientas sumamente valiosas que no siempre son suficientemente utilizadas por los sindicatos en el marco de procesos legislativos. Las mismas pueden contribuir a que los sindicatos se prepararen de una mejor manera y consoliden su posición en el marco de procesos de reforma legislativa, a fin de lograr el desarrollo de Legislaciones que tengan en cuenta sus intereses y estén en conformidad con el derecho internacional del trabajo.

I ¿Cuál es el papel de la OIT en materia de Legislación laboral?

La OIT recibió, desde su creación en 1919, un mandato explícito para prestar asistencia en materia de Legislación laboral. A este respecto, el artículo 10 de su Constitución, cuando se refiere a las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo, establece que ésta.

prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una Legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;

En este contexto, la Oficina puede ser llamada a:

- formular una opinión sobre la conformidad de un proyecto de ley con las normas internacionales del trabajo;
- preparar proyectos de ley o proponer mejoras a un proyecto existente;
- prestar asistencia técnica para revisar la Legislación existente a fin de ponerla en conformidad con las normas internacionales del trabajo a la luz de los comentarios de los órganos de control de la OIT;
- brindar asistencia técnica a las comisiones parlamentarias que estén estudiando proyectos legislativos de reforma en materia derecho sustantivo y procesal del trabajo;
- proporcionar información sobre tendencias prevalentes en el derecho comparado⁶.

6 Para una descripción detallada del papel de la OIT en la materia véase BRONSTEIN, A., En aval des

La Oficina basa su trabajo fundamentalmente en dos fuentes:

- las normas internacionales del trabajo: convenios, incluso cuando éstos no han sido ratificados, y recomendaciones y.
- el derecho comparado, cuando se abordan temas que no se encuentran regulados por normas internacionales del trabajo o cuando los mismos han sido tratados en normas que ya no son consideradas actualizadas⁷.

II ¿Qué forma reviste la asistencia técnica que presta la Oficina Internacional del Trabajo en materia de Legislación?

Cada proceso legislativo presenta características únicas que responden entre otros aspectos al grado de desarrollo de cada país, el contexto político, las motivaciones que llevaron a proponer la elaboración de una nueva ley o la revisión de una existente y el equilibrio de fuerzas imperante entre el gobierno y los interlocutores sociales. El papel de la OIT y sus métodos de trabajo varían por lo tanto en cada caso en función de dichos elementos. Cabe destacar, sin embargo, la importancia de la neutralidad política⁸ que debe guiar toda intervención de la OIT en esta materia. Como es evidente, esta neutralidad no excluye la responsabilidad de la Oficina de promover la plena aplicación de las normas internacionales del trabajo y la implementación de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT.

Dado que en algunos países ha podido observarse cierta confusión en el movimiento sindical con respecto al papel que la OIT ha desempeñado en procesos legislativos, es fundamental tener en cuenta que el hecho de que la OIT participe de alguna manera en un proceso legislativo no implica, necesariamente, que lo esté avalando ni que el texto legislativo que resulte de ese proceso esté en plena conformidad con las normas internacionales del trabajo. Si bien, como se ha dicho, son numerosos los ejemplos en los que los comentarios de la Oficina son efectivamente incorporados en los proyectos legislativos, en otros casos los gobiernos deciden no tomarlos en cuenta o sólo incorporar una parte de los mismos.

normes internationales du travail: le rôle du BIT dans l'élaboration et la révision de la législation du travail en POLITAKIS, G., coordinador, Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, OIT, Ginebra, 2004.

7 La lista de convenios y recomendaciones considerados actualizados puede consultarse en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12020:0::NO::>

8 BRONSTEIN, op. cit., pág. 226.

De manera sintética puede considerarse que la asistencia técnica prestada por la Oficina reviste las siguientes formas:

- elaboración de comentarios sobre la conformidad de un proyecto legislativo con las normas internacionales del trabajo y el derecho comparado;
- redacción de textos legislativos a través de un consultor externo a la OIT, bajo la supervisión de la Oficina;
- acompañamiento, en el país, de procesos de diálogo social, tripartito -o tripartitos plus, en su caso- ya sea asistiendo de manera conjunta a las partes o de manera separada a gobiernos, sindicatos y organizaciones de empleadores.

III ¿Qué lugar ocupa el diálogo social en la elaboración y la revisión de Legislación laboral?

Los gobiernos deberían garantizar la plena consulta de sindicatos y organizaciones de empleadores en la elaboración y la revisión de leyes. Esta obligación de consulta no se limita a la Legislación laboral sino que se extiende, de manera amplia, a toda Legislación que afecte los intereses de trabajadores y empleadores.

Este principio ha sido subrayado en reiteradas oportunidades por los órganos de control de la OIT. A este respecto, el Comité de Libertad Sindical destacó por un lado, *“la importancia de una consulta previa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de que se adopte cualquier ley en el terreno del derecho del trabajo”* y, por otro, *“el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una Legislación que afecta a sus intereses”*⁹.

La consulta debe ser efectiva, significativa y de buena fe lo que implica, entre otros elementos y en lo relativo al papel de los sindicatos, que éstos cuenten con tiempo suficiente para estudiar el proyecto de ley, formular sus comentarios y proponer enmiendas. Sin que la consulta deba traer necesariamente como consecuencia que la posición de los sindicatos sea plenamente reflejada en el proyecto, el gobierno debe llevar a cabo esfuerzos para incorporar en la medida de lo posible tal posición. Las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en un caso relativo

a España¹⁰ ilustran con claridad ambos puntos:

- a) el Comité señala a la atención del Gobierno los principios sobre la consulta con suficiente antelación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre los proyectos de ley o los proyectos de Real decreto-ley antes de su aprobación por el Gobierno y espera que en adelante estos principios se respetarán plenamente;
- b) el Comité subraya en relación con las nuevas normas contenidas en las leyes núms. 3/2012 y 20/2012, la importancia de que las reglas esenciales del sistema de relaciones laborales y de la negociación colectiva sean compartidas en la mayor medida posible por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas e invita por tanto al Gobierno a que promueva el diálogo social para conseguir este objetivo desde la perspectiva de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva derivados de los convenios de la OIT sobre estas materias, (...) ¹¹.

Asimismo, una participación efectiva en el marco de tales consultas requiere que los sindicatos puedan contar con la información necesaria, las competencias y el asesoramiento técnico exigido por la complejidad del tema que se pretende legislar. En la medida de lo posible y a fin de evitar que el proceso de consulta se vuelva un mero trámite formal, el gobierno debería asegurarse de que los interlocutores sociales disponen de tales recursos o pueden tener acceso a las mismas.

IV ¿Cuáles son las herramientas que la OIT ofrece a los sindicatos en el marco de la elaboración o la revisión de una ley?

La OIT pone a disposición de sindicatos, organizaciones de empleadores y gobiernos una serie amplia de herramientas que pueden ser utilizadas en el marco de la elaboración o revisión de una Legislación y entre las que se encuentran, además de las normas internacionales del trabajo, sus bases de datos, sus mecanismos de control y su asistencia técnica. En particular, en lo que se refiere al papel de los sindicatos, cabe mencionar las siguientes posibilidades sin pretensión de exhaustividad.

⁹ OIT, La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), OIT, 2006, párrafos 1073 y 1072. Las cursivas son nuestras.

¹⁰ Caso núm. 2947, párrafo 465 disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3171944.

¹¹ Las cursivas son nuestras.

1 Utilización de las Normas Internacionales del Trabajo y de la labor de los órganos de control de la OIT

Si en lugar a dudas, los convenios y las recomendaciones de la OIT constituyen un punto de referencia esencial que los sindicatos pueden utilizar para defender posiciones y generar propuestas legislativas. Es evidente que los convenios ratificados, al generar una obligación de cumplimiento, serán los primeros en ser tenidos en cuenta. Sin embargo, como se ha dicho, los convenios no ratificados y las recomendaciones pueden tener también un importante valor agregado y servir de fuente de inspiración en el marco de un proceso legislativo. Cuando un convenio va acompañado de una recomendación, es importante que ambos instrumentos sean estudiados de manera conjunta. En efecto, a menudo el convenio sienta los principios generales mientras que los detalles relativos a su implementación están contenidos en la recomendación. Este es el caso, por ejemplo, de la Recomendación núm. 143 que acompaña el Convenio núm. 135, ambos sobre el tema de los representantes de los trabajadores¹².

Quizás sea pertinente recordar en este contexto que las normas internacionales del trabajo son normas mínimas que en ningún caso pueden utilizarse para menoscabar disposiciones nacionales que establezcan condiciones más favorables. Así lo dispone el artículo 19 párrafo 8 de la Constitución de la OIT según el cual:

- En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.
- En segundo lugar, como se ha señalado en otras oportunidades¹³, es importante que, en el marco de todo proceso de elaboración o revisión de una ley, los sindicatos tengan en cuenta los comentarios y las recomendaciones formulados

12 Mientras que el Convenio se limita a establecer la obligación de otorgar facilidades a los representantes de los trabajadores para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, la Recomendación enumera de manera detallada la forma y el alcance que pueden revestir tales facilidades.

13 Véase por ejemplo la Guía sindical para promover la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, Sao Paulo, 2014, pág.

por los órganos de control de la OIT relativos a su país cuando resulten pertinentes. En efecto, no tendrá necesariamente el mismo peso que el sindicato simplemente apoye una cierta modificación legislativa o que el mismo base su posición en recomendaciones que, desde hace numerosos años, pueda haber formulado, por ejemplo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

■ Por último, los sindicatos podrán igualmente referirse a los trabajos realizados por bastante más de medio siglo por los órganos de control de la OIT, y que han dado lugar a la creación progresiva de lo que puede llamarse una “*jurisprudencia*” o una “*doctrina*” en las áreas más variadas del derecho del trabajo. Así por ejemplo, los estudios generales de la Comisión de Expertos¹⁴ y la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical¹⁵, constituyen puntos de referencia fundamentales en los que los sindicatos pueden apoyarse para generar propuestas legislativas, proponer enmiendas y consolidar su posición en el marco de reformas legislativas.

- El caso de la aplicación del Convenio núm. 87 por parte de Chile, ilustra el tipo de comentario de la Comisión de Expertos que puede resultar de gran utilidad en el marco de una reforma legislativa.
- La Comisión recuerda que desde hace varios años pide al Gobierno que tome medidas para modificar o derogar varias disposiciones legislativas o que adopte medidas para que todos los trabajadores gocen de las garantías previstas en los artículos 2 y 3 del Convenio.

(Continúa en la próxima página)

14 NORMLEX contiene los estudios generales elaborados por la Comisión de Expertos a partir de 1985. En dichos estudios, la Comisión analiza la Legislación y la práctica relativas a un instrumento o un grupo de instrumentos de la OIT por parte de los Estados miembros, hayan o no ratificado el instrumento en cuestión cuando se trata de un convenio. Véase http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164243/lang-es/index.htm.

15 Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf.

(Continuación)

- Concretamente, la Comisión pidió al Gobierno que tome medidas para que: i) los funcionarios del Poder Judicial gocen de las garantías previstas en el Convenio; ii) se modifique el artículo 23 de la Constitución Política que dispone que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia en un partido político y que la ley deberá establecer sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político partidistas; iii) se modifiquen varios artículos del Código del Trabajo vinculados con el ejercicio del derecho de huelga, y iv) se modifique el artículo 48 de la ley núm. 19296 que otorga amplias facultades a la Dirección del Trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones. La Comisión toma nota de que el Gobierno se remite a lo manifestado en su anterior memoria cuando indicó que tiene la voluntad de incorporar a la Legislación interna pertinente todas aquellas normas necesarias para una pronta adecuación al Convenio. La Comisión expresa la esperanza de que el Gobierno tome muy próximamente las medidas necesarias para poner la Legislación en conformidad con el Convenio.
- La Comisión recuerda al Gobierno que en el marco de la reforma de la Legislación puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si así lo desea.
- OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 103.a reunión, 2014, disponible en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2014-103-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2014-103-1A).pdf), pág. 82.

2 Utilización de las bases de datos de la OIT

La OIT cuenta con diversas bases de datos que resultan de interés en este contexto. La base de datos NORMLEX¹⁶, en la que puede consultarse, entre otros elementos, los convenios y las recomendaciones así como el perfil de cada país miembro de la OIT con información detallada y completa sobre los diferentes aspectos relativos a las normas internacionales del trabajo y los mecanismos de control de la OIT, constituye una herramienta muy valiosa para los sindicatos.

NORMLEX contiene a su vez otra base de datos cuyo contenido puede también ser de gran utilidad para los sindicatos. Se trata de NATLEX¹⁷, base de datos sobre Legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos que contiene más de 88.000 registros sobre 196 países y más de 160 territorios, provincias y otras subdivisiones. En dichos registros, clasificados por temas y disponibles en uno de los tres idiomas oficiales de la OIT (francés, español e inglés), se puede consultar el texto completo o un resumen de la Legislación. La posibilidad de consultar la manera en que otros países de la región o del mundo han legislado sobre temas que pueden ser objeto de reforma legislativa en un determinado país, puede sin lugar a dudas contribuir a fortalecer la posición de los sindicatos en el marco de dicha reforma. No está de más destacar que si bien el derecho comparado cons-

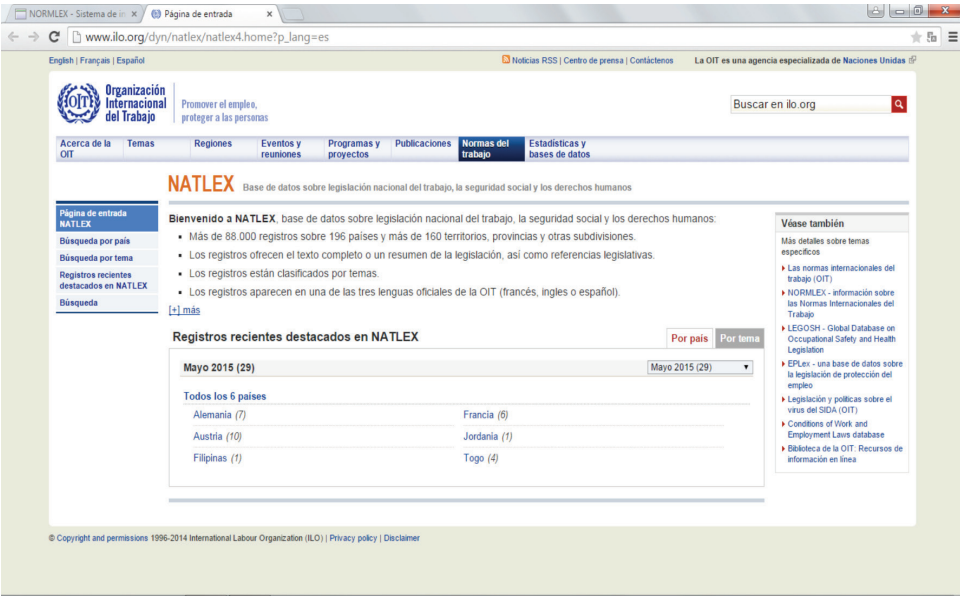
16 Disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::>

17 Disponible en http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es.



Página principal de la base de datos de NORMLEX

tituye una valiosa fuente de inspiración en un proceso legislativo, todo intento de transponer disposiciones de Legislaciones extranjeras deberá tener plenamente en cuenta el contexto nacional a fin de garantizar que dichas disposiciones resulten aplicables en la práctica.



Página principal de la base de datos NATLEX

Cabe señalar, además, la importancia de la base de datos EPLex¹⁸ en la que los sindicatos pueden encontrar información sobre todos los aspectos del régimen de la terminación de la relación de trabajo. Esta base de datos permite obtener información por país o por temas y realizar comparaciones entre distintos países. Dado el lugar fundamental que el despido y la protección contra el despido arbitrario han ocupado en las reformas laborales que se han sucedido desde las últimas décadas hasta la actualidad, es importante que los sindicatos puedan estudiar la problemática a la luz de las normas internacionales del trabajo y el derecho comparado a fin de fortalecer su posición en los debates tripartitos.

Resulta pertinente señalar también la base de datos LEGOSH, en la que se compilan las Legislaciones nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo¹⁹.

Por último, la Biblioteca de la OIT (LABORDOC)²⁰ permitirá acceder a una amplísima bibliografía en derecho laboral, nacional y comparado, y en disciplinas afines.



Página principal de la base de datos EPLex

19 Disponible en http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_345643/lang-es/index.htm.

20 Disponible en <http://labordoc.ilo.org/?ln-es>.

18 Disponible en http://www.ilo.org/dyn/epl/termmain.home?p_lang-es.

3 Solicitud de asistencia técnica

En ocasiones, los sindicatos se ven confrontados a procesos legislativos que por su dimensión o por su complejo contenido técnico exigen una pericia y una experiencia con la que no necesariamente cuentan. En estos casos, los sindicatos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Dicha asistencia, prestada en función de la disponibilidad y las prioridades fijadas por la Oficina, puede revestir diferentes formas a saber: la realización de seminarios o mesas redondas, misiones de funcionarios con las competencias técnicas necesarias, apoyo técnico a través de consultores externos, elaboración de estudios, etc. En la medida de lo posible, tales solicitudes de asistencia técnica deben canalizarse a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).

Algunos ejemplos recientes en los que ACTRAV ha trabajado con los sindicatos en el contexto de reformas legislativas se refieren a actividades desarrolladas en Haití, República Dominicana, Angola, Sudán del Sur, India, Camboya y Vietnam.



Foto 1: Sindicalistas en Camboya discuten la conformidad del proyecto de Ley sobre Sindicatos con los convenios de la OIT sobre libertad sindical. **Foto 2:** Sindicalistas en Sudán del Sur discuten sobre la necesidad de eliminar el monopolio sindical impuesto por un proyecto de ley para poner dicho proyecto en conformidad con el Convenio núm. 87. **Foto 3:** Miembros del Comité Sindical sobre el Código de Trabajo en Haití preparan su posición para representar a los trabajadores en la discusión tripartita sobre el proyecto de dicho Código. **Foto 4:** Sindicalistas de América Central y del Sur estudian, en Costa Rica, la mejor manera de utilizar los comentarios de los órganos de control de la OIT para elaborar una estrategia para superar los déficits legislativos en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

4 Solicitud de comentarios sobre la conformidad de un proyecto de ley con las normas Internacionales del trabajo

Los sindicatos pueden asimismo solicitar a la OIT que formule comentarios sobre la conformidad de un proyecto de ley con las normas internacionales del trabajo. En este caso, la labor de la Oficina no se limita a los convenios ratificados sino que tiene en consideración de manera más amplia los convenios no ratificados y las recomendaciones.

Dicho pedido puede ser incluso más amplio al solicitar que se revise el proyecto a la luz del derecho comparado, de las tendencias legislativas en relación a los tópicos que se pretenden regular y desde el punto de vista de la técnica legislativa. En este caso, cuando un tema determinado no se encuentre regulado por las normas internacionales del trabajo o cuando el Consejo de Administración de la OIT haya considerado que éstas no resultan ya de actualidad, la Oficina, en sus comentarios, se referirá a las Legislaciones de diversos países consideradas más avanzadas en la materia.

Cabe destacar en este marco el valor agregado de los comentarios y las referencias que la Oficina pueda hacer con respecto a disposiciones de un proyecto de ley que no estén en conformidad con convenios no ratificados. Estos señalamientos, en caso de ser tenidos en cuenta por el gobierno concernido, no sólo contribuirán a una mejor protección de los derechos de los trabajadores sino que podrán servir, en el futuro, a facilitar la ratificación de tales convenios.

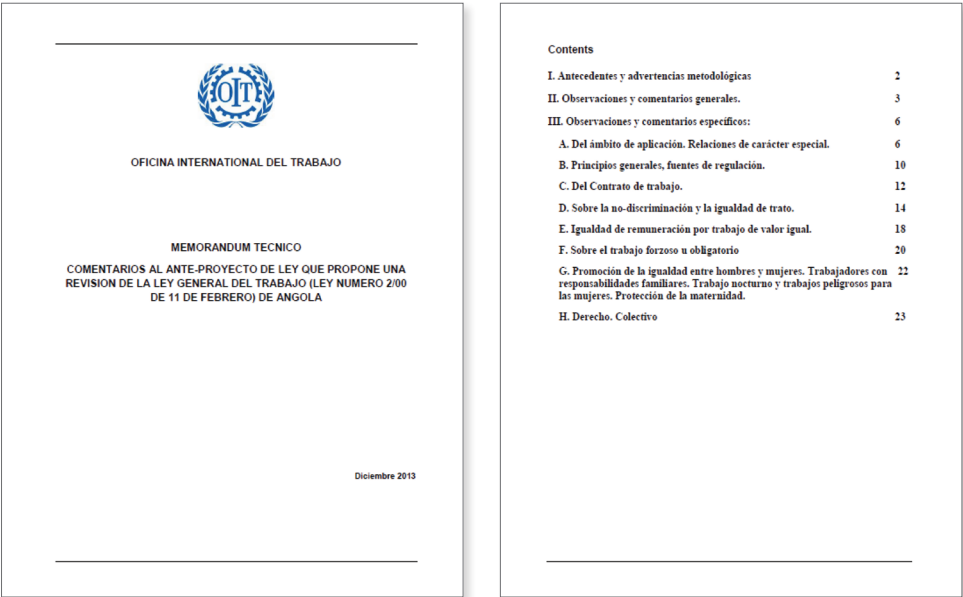
El pedido, que puede dirigirse por correo electrónico directamente al Departamento de Normas Internacionales de la OIT en su sede²¹, debe estar debidamente firmado, incluir una explicación breve y clara del contexto en el que se lleva a cabo la elaboración o la revisión de la Legislación, mencionar cuáles son los tiempos del proceso legislativo e ir acompañado de la versión más reciente del proyecto.

De manera general, la Oficina formula sus comentarios a través de un Memorándum Técnico que es transmitido tanto al sindicato que realizó el pedido como al gobierno respectivo. Cabe señalar que, como lo indicará claramente la Oficina en su Memorando, los comentarios elaborados en el marco de este proceso se presentan

²¹ A la dirección normes@ilo.org. Se recomienda siempre poner en conocimiento de la formulación del pedido de comentarios a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). El pedido puede realizarse aun cuando el texto del proyecto legislativo no se encuentre disponible en alguna de las lenguas oficiales de la OIT (español, francés e inglés).

sin perjuicio de lo que sobre la misma Legislación puedan decir los órganos de control de la OIT una vez que el proyecto de ley sea adoptado o cuando el mismo sea sometido formalmente a los mismos para su examinación.

Los casos de Pakistan, Turquía, Angola, Bangladesh, Perú y Chile, por citar solo algunos, son ejemplos recientes en los que los sindicatos formularon pedidos de comentarios sobre proyectos legislativos.



Ejemplo de Memorándum técnico preparado por la Oficina a solicitud de la Unión Nacional de Trabajadores de Angola

5 Solicitud de intervención de la Oficina Internacional del Trabajo ante el gobierno

En el caso de reformas legislativas con consecuencias importantes para los trabajadores que se lleven a cabo sin la debida consulta de los sindicatos, éstos pueden solicitar la intervención urgente del Director General de la Oficina. Este trámite rápido, en el que no intervienen formalmente los órganos de control de la OIT y al que no se le da publicidad²², requiere de una carta dirigida por el sindicato al Director General solicitando su intervención a fin de evitar una violación grave e inminente de los convenios o principios de la OIT. En el caso de proceder la intervención, el Director General o un funcionario de alto nivel de la Oficina podrá entrar en contacto con representantes del gobierno en cuestión para llamar la atención sobre los principios que resulten pertinentes, por ejemplo, el principio de la consulta con antelación suficiente en el marco de reformas legislativas y, en su caso, sugerir las medidas necesarias para revertir la situación.

La solicitud de intervención urgente formulada en 2012 conjuntamente por Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores de España ilustra la utilización de este recurso. La comunicación²³ en la que se alegaba que la reforma laboral había sido aprobada “sin ningún tipo de negociación y consulta con los interlocutores sociales” dio efectivamente lugar a una intervención del Director General de la OIT.

22 OIT, Derecho sindical de la OIT, Normas y procedimientos, OIT, Ginebra, 1995, pág. 119.

23 Disponible en http://portal.ugt.org/actualidad/2012/abril/carta%20a%20OIT_UGT.pdf y en http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1263809-Carta_a_la_OIT.pdf.

6 Utilización de los mecanismos de control de la OIT

La decisión por parte de los sindicatos de recurrir a los órganos de control de la OIT y la selección del mecanismo más apropiado dependerá enteramente de las circunstancias del proceso legislativo en cuestión. De manera general y a fin de facilitar la exposición, las dificultades encontradas por los sindicatos en relación con cuestiones legislativas pueden distinguirse entre aquellas relativas a la falta de consulta en el proceso legislativo por un lado y, por otro, las relativas a la falta de conformidad de un texto legislativo con las normas internacionales del trabajo. En este último caso puede tratarse tanto de un proyecto de ley como de Legislación ya adoptada. En ambos casos los sindicatos pueden:

- presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical;
- presentar observaciones ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en virtud del artículo 23 de la Constitución);
- presentar una reclamación (en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT).

Veamos en detalle las distintas posibilidades:

Presentación de una queja ante el Comité de Libertad Sindical: los sindicatos pueden decidir presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical. La queja procede por la falta de consulta y la consecuente violación de los principios de la OIT sobre libertad sindical más allá de que el contenido de la reforma legislativa no esté vinculado con el ejercicio de la libertad sindical. Este es el caso, por ejemplo, cuando se denuncia la falta de consulta en el marco de un proceso de reforma relativo a la seguridad social. La queja puede utilizarse también cuando el contenido de la reforma legislativa parece no respetar los convenios y los principios relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva. El sindicato deberá tener en cuenta que, en promedio, el Comité tarda 18 meses para realizar el primer examen de la queja.

Presentación de observaciones ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en virtud del artículo 23 de la Constitución): el sindicato puede también decidir plantear el problema de la falta de consulta durante un proceso de reforma legislativa ante la Comisión de Expertos en el marco de la aplicación del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, en el caso de que éste haya sido ratificado. Cuando el

problema se refiere al contenido del proyecto de ley y no al proceso de consulta, el sindicato puede presentar observaciones con respecto a los convenios pertinentes siempre que los mismos hayan sido ratificados. En el caso de una reforma en materia de seguridad social, por ejemplo, el sindicato podrá presentar observaciones en el marco de la aplicación del Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

Es importante destacar que, si bien de manera general los sindicatos deben respetar el ciclo regular de envío de memorias que ha sido adoptado por el Consejo de Administración²⁴, la Comisión de Expertos puede decidir tratar la observación del sindicato fuera de dicho ciclo cuando se trate, entre otros temas, de cuestiones legislativas. La Comisión de Expertos ha sostenido al respecto que podrá solicitarse al gobierno que responda a observaciones de sindicatos u organizaciones de empleadores fuera del ciclo regular de envío de memorias y examinar dichas observaciones el año en que se han recibido cuando las mismas se refieran a (...) *“importantes cambios legislativos o a propuestas que tendrían un impacto fundamental en la aplicación del convenio (...), o a nuevas propuestas de textos legislativos menores o a proyectos de ley que aún no hayan sido examinados por la Comisión, cuando su examen anticipado pueda ser útil al Gobierno en la fase de redacción legislativa”*²⁵. En el momento de escoger el mecanismo de control que considere más adecuado, el sindicato deberá tener en cuenta por lo tanto que, si envía su comentario antes del 1ero de septiembre, la Comisión puede decidir examinar su observación en su sesión de noviembre-diciembre y publicar un comentario en su informe en el mes de marzo del año siguiente (una demora de alrededor siete meses).

Presentación de una reclamación (en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT): según la gravedad del caso, el sindicato puede decidir presentar una reclamación para denunciar el incumplimiento de un convenio ratificado, teniendo en cuenta las consideraciones ya expuestas. El sindicato debe considerar que, una vez declarada admisible la reclamación, la Comisión de Expertos suspende el examen del tema objeto de la misma hasta tanto concluya su trámite ante el Consejo de Administración. La reclamación da lugar a la constitución de un comité tripartito con el mandato de examinar la reclamación y formular recomendaciones en

²⁴ El ciclo regular prevé el envío de memorias por parte de los gobiernos cada tres años respecto de los convenios fundamentales y prioritarios y cada cinco para los demás convenios.

²⁵ OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015, párrafos 81 y 82, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343026.pdf. Las cursivas son nuestras.

relación con los alegatos presentados. De manera general, la responsabilidad de dar seguimiento a la implementación de las recomendaciones recae sobre la Comisión de Expertos. El procedimiento de reclamación demora alrededor de 24 meses.

La reclamación presentada por el sindicato Force Ouvrière contra el Gobierno de Francia con relación a una nueva forma de contrato de trabajo instaurada por la ordenanza núm. 2005-893 para las empresas que tengan un máximo de 20 trabajadores ilustra la utilización de este mecanismo.

El sindicato sostuvo que el contrato de trabajo «para nuevas contrataciones» (en adelante «CNE») autoriza “al empleador a que, durante un período de dos años, pueda despedir a un trabajador contratado en virtud de un CNE sin necesidad de aducir justa causa” y “no se ajusta al tenor del artículo 4 del Convenio núm. 158, en cuya virtud «no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada». El sindicato recalcó que “si bien en el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio núm. 158 se contempla la posibilidad de excluir del ámbito de su aplicación a «los trabajadores que efectúen un período de prueba», ello es «siempre que en uno u otro caso la duración ... sea razonable». El CNE, en que se señala un período de prueba de dos años para un contrato de trabajo de duración indeterminada, no cumple el requisito de la duración razonable de conformidad con el Convenio.

Después de haber examinado la respuesta del Gobierno, el Comité tripartito recomendó al Consejo de Administración que: (...)

b) invite al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome todas las medidas que resulten necesarias:

1. i) para velar por que las exclusiones de la protección en virtud de la Legislación por la que se aplica el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), se encuentren en plena conformidad con sus disposiciones;

2. ii) para dar cumplimiento al artículo 4 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), velando por que, de conformidad con el Convenio, los contratos “para nuevas contrataciones” no puedan darse nunca por terminados de no concurrir una causa justificada para ello; (...) ²⁶

²⁶ OIT, Consejo de Administración 300.a reunión, Ginebra, noviembre de 2007 disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2507306,es:NO,párrafo 89.

CONCLUSIONES

Los sindicatos tienen un papel fundamental en el marco de la elaboración o la revisión de la Legislación que afecta los intereses de los trabajadores. La OIT llama al diálogo social y exige que los interlocutores sociales sean consultados plena y eficazmente, con antelación suficiente y de buena fe en el marco de procesos de reforma legislativa.

La OIT cuenta con herramientas valiosas y variadas que los sindicatos pueden utilizar para participar de manera proactiva en la elaboración o la revisión de leyes y poder ejercer una influencia decisiva en tales procesos. Entre ellas se encuentran, además de los convenios y las recomendaciones, la información disponible en sus bases de datos, la labor de los órganos de control de aplicación de normas y la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Una mejor utilización de tales herramientas por parte de los sindicatos puede sin duda contribuir al mismo tiempo a la adopción de Legislaciones nacionales que estén en mayor grado de conformidad con las normas internacionales de trabajo y a sentar las bases para una mejor protección de los derechos de los trabajadores en el mundo.

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO:

Herramientas para fortalecer
la Legislación Laboral Nacional

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:



**EJERCENDO LA
AUTORREFORMA
SINDICAL**

13

DESAFIOS LABORALES PARA TRABAJADORES(AS) DE PYMES

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Esta edición de la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es un aporte de CSA a los futuros análisis y propuestas sindicales sobre estrategias hacia los trabajadores asalariados en situación de precariedad e informalidad que trabajan en empresas PYME (micro, pequeñas y medianas).

El contexto del estudio es la aprobación en la OIT de las "Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo" durante la 104 Conferencia (junio 2015).

Para ello se destaca el consenso alcanzado respecto de la existencia de déficits de trabajo decente en estas unidades económicas, lo que se combina con el hecho de que es allí donde se genera la mayor parte del empleo, convirtiéndolas en un sector clave.

El estudio incluye:

- un análisis de las restricciones normativas al registro de sindicatos en pequeñas empresas, así como los criterios de los Organismos de Control al respecto.
- un ejercicio de estimación del peso del empleo asalariado en PYME, así como de la incidencia de la precariedad e informalidad en el promedio de la región América Latina-Caribe.

DESAFIOS LABORALES PARA TRABAJADORES(AS) DE PYMES

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Mayra Castro

DESAFÍOS LABORALES PARA TRABAJADORES(AS) DE PYMES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Redacción

Álvaro Orsatti

Revisión de texto

Isamar Escalona

Carlos Ledesma

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08	PRESENTACIÓN
11	1 ENCUADRE GENERAL
11	I Definición de PYME
12	II Condiciones laborales en las PYME
14	III Normativa laboral sobre PYME en OIT
20	IV Evaluaciones de los organismos de control de OIT sobre restricciones legales a la organización de asalariados en PYME
23	2 AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
24	V Restricciones legales a la organización sindical de los asalariados PYME en América Latina y el Caribe
27	VI Estadísticas sobre empleo PYME e informalidad en América Latina y el Caribe
31	3 DOS TEMAS COMPLEMENTARIOS
32	VII PYME y Negociación Colectiva
32	VIII PYME y Cadenas de Valor

PRESENTACIÓN



En la 104 Conferencia de OIT (junio 2015) se aprobaron tripartitamente las “Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo” (en adelante, las Conclusiones) Con ello, volvía a tratarse un tema que había dado lugar, en 1998, la Recomendación 189 “Creación de Empleos en Pequeñas y Medianas Empresas”.

Como base para la discusión, la Comisión tripartita encargada de esta tarea analizó un preparado por la Oficina (“Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo”) (en adelante, el Informe).

La Resolución valoriza las PYME en los siguientes términos:

- “son vitales para conseguir el trabajo decente y productivo y la prosperidad”.
- “representan las dos terceras partes de todo el empleo y generan también la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo”.
- “contribuyen, junto con otras empresas, al crecimiento económico, impulsan la innovación y la diversificación económica y proporcionan medios de subsistencia”.
- “la promoción de PYME es un medio para crear más empleo productivo y trabajo decente para todos”. “Las PYME sostenibles crean puestos de trabajo productivos e ingresos, reducen la pobreza y las desigualdades, y subsanan los déficits de trabajo decente”.

Pero las Conclusiones también dejan en claro que las PYME adolecen de diversas limitaciones, como el aumentar la precarización del empleo, junto a la que ya existe en las grandes empresas, el empleo doméstico, y el propio sector público.

En este informe se sistematizan contenidos de las Conclusiones principalmente referidos a la dimensión laboral, para su uso en el marco de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical que desarrolla CSA, con el apoyo de ACTRAV desde 2013.

Una primera parte incluye:

- la definición de PYME.
- la calidad del empleo generado en las PYME.
- la normativa de OIT sobre PYME.

Una segunda parte del informe, aplicado a América Latina y Caribe, refiriéndose a:

- las restricciones legales al registro de sindicatos de empresa en estas unidades. Este es un tema ya destacado por la Campaña (Plataforma Jurídica Continental sobre Organización y Negociación Colectiva, Cartilla 9).
- las estadísticas disponibles desde la OIT regional, en cuanto al peso de las PYME en la estructura del empleo en el sector privado, y la incidencia de la informalidad/precariedad.

Finalmente, la tercera parte introduce dos temas a explorar en el futuro inmediato:

- la negociación colectiva en las PYME, atendiendo a que estas empresas requieren estrategias especiales para su promoción.
- las “cadenas de valor”, para destacar procesos productivos en que las PYME están muy presentes.

Las propuestas programáticas de CSA en relación a las PYME, serán objeto de otro análisis.

Laerte Teixeira da Costa Secretario de Políticas Sociales

I ENCUADRE GENERAL

I DEFINICIÓN DE PYME

Las Conclusiones adoptan un enfoque amplio sobre la definición de PYME al:

- reconocer su heterogeneidad interna: “se diferencian por tamaño, sector, economía rural o urbana, grado de formalidad, volumen de negocio, crecimiento y antigüedad de la empresa y por país”.
- proponer una variedad de indicadores a utilizar, al momento de definir las PYME: número de empleados, el volumen de negocio anual o el valor de los activos de la empresa.
- considerar necesario que las definiciones se establezcan en cada país, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones sociales y económicas nacionales.
- Incluir a las microempresas, junto a las pequeñas y medianas propiamente dichas.

Esta perspectiva es entonces similar a la utilizada por la Recomendación 189, la que también aclaraba que la norma se aplica a “todos los sectores de actividad económica y a todos los tipos de PYME, sea cual fuere su régimen de propiedad y su personalidad jurídica, (privadas o públicas, familiares y unipersonales, cooperativas) y su pertenecen a la economía formal o informal”.

Corresponde hacer notar que es frecuente la utilización de expresiones diferentes para referirse a un universo similar o parecido de empresas: MiPYMES (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) y MiPES, es decir, excluyendo a las medianas empresas.

II CONDICIONES LABORALES EN LAS PYME

Esta es una cuestión que no había sido incorporado a la Recomendación 189, lo que indirectamente llevaba a una asimilación directa entre empleo en condiciones adecuadas (por entonces todavía no se utilizaba la expresión “trabajo decente”) y empleo PYME.

La **Tabla I** presenta los contenidos del Informe y de las Conclusiones. Algunos elementos a destacar:

- se explicita que uno de los déficits se refieren a la libertad sindical y la negociación colectiva.
- no se incluye una argumentación que va relativamente en sentido contrario, que había sido utilizada por el documento de base.
- la existencia de una mayor “satisfacción” laboral por parte de los trabajadores en PYME, vinculado a la mayor autonomía y mayor presencia de relaciones personales, junto a menor división del trabajo (planteo del documento de base) y a una mayor posibilidad de desarrollar un dialogo social micro (GE).
- no se desarrolla un argumento del documento de base en cuanto a que las diferencias en calidad del empleo entre PYME y no PYME son mayores entre sectores y países que entre empresas según tamaño.
- se incorpora un tema sobre el que todas las partes coinciden: la menor productividad de las PYME, lo que se interpreta como un elemento que “explica” desde el plano productivo la menor calidad del empleo¹.

1 Durante la 104 Conferencia, también se aprobó la “Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (promoción de los trabajadores)”, que incluye un párrafo sobre salud y seguridad en el trabajo que también alude a las condiciones observadas en las PYME: “Los principales convenios sobre SST se aplican a todos los trabajadores de todos los sectores, y hacen especial hincapié en la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud. No obstante, en la práctica, un gran número de legislaciones nacionales proporcionan solamente una cobertura parcial. Incluso cuando la cobertura es amplia, el cumplimiento de la normativa sigue siendo a menudo un desafío. En la práctica, con demasiada frecuencia, no se exploran, no se aplican ni se mantienen de manera consecuente las estrategias de prevención para anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes y los emergentes. Esto es especialmente cierto en el caso de los riesgos relacionados con el género y en el caso de las PYME”.

TABLA I OIT, 2015: Contenidos del Informe y Conclusiones sobre calidad del empleo en las PYME

I Informe “Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo”(Ginebra, 104 Conferencia Internacional del Trabajo). Hay pruebas suficientes de que el empleo en las PYME es de menor calidad que en las empresas más grandes (si bien gran parte de los datos y la investigación se refieren a los países desarrollados, en particular UE). Las PYME tienen menor puntuación en la mayoría de los aspectos de la calidad del empleo frente a las empresas más grandes. Por ejemplo, los salarios en las PYME son 20-30 por ciento inferiores al promedio nacional (lo mismo se observa en EUA y Japón). También el entorno de trabajo es más peligroso. La permanencia en el puesto de trabajo parece durar bastante menos en las PYME. Ello se explica por: 1. la alta tasa de creación y cierre de PYME, 2. la dificultad para desarrollarse profesionalmente en las PYME. Por consiguiente, es más frecuente que los trabajadores cambien a empresas más grandes una vez que han adquirido competencias y experiencia en empresas más pequeñas. Las prácticas de gestión de recursos humanos son menos frecuentes y están menos desarrolladas en las PYME. Las relaciones laborales en las PYME continúan siendo frágiles y tanto las tasas de afiliación sindical como de negociación colectiva a nivel de las empresas siguen siendo bajas. Existe una incidencia desproporcionada de accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo en las PYME. En dirección contraria, la satisfacción en el trabajo suele ser mayor en el caso de los trabajadores de las PYME. Ello puede deberse a factores como una mayor autonomía en el trabajo y un menor grado de división del trabajo. Los trabajadores de las PYME también valoran las relaciones personales con la dirección de la empresa. También se ha dicho que las PYME ofrecen un entorno laboral más estable en el sentido de que las estrategias cambian con menor frecuencia y las reestructuraciones, fusiones y adquisiciones son menos habituales que en las grandes empresas.

TABLA I OIT, 2015: Contenidos del Informe y Conclusiones sobre calidad del empleo en las PYME

(Continuación I Informe)

En general, la relación entre la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad de las PYME se ha revelado positiva para la seguridad y la salud en el trabajo.

Los dueños de PYME suelen desconocer los costos potenciales de los accidentes de trabajo y de los problemas de salud relacionados con el trabajo. En vez de adoptar un enfoque preventivo basado en inversiones rentables a largo plazo, suelen estar más pendientes de los resultados a corto plazo.

Los estudios confirman que las diferencias en la calidad del empleo son mucho más patentes entre países y sectores económicos que entre empresas de diferente tamaño.

II “Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo” (104 Conferencia Internacional de OIT).

Las PYME tienen déficits de trabajo decente más importantes que en empresas de mayor tamaño.

Los trabajadores de las PYME en algunos contextos quedan total o parcialmente excluidos de la legislación laboral, en particular de sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

III NORMATIVA LABORAL SOBRE PYME EN OIT

Un capítulo central de la discusión sobre PYME es el del papel que tiene la normativa laboral en los resultados productivos y de creación de empleo.

La Recomendación 189 incluye pocas consideraciones sobre la dimensión normativa, entre las que se incluye la posibilidad de “examinar la legislación laboral y social, para determinar si se ajusta a las necesidades de las PYME”. Asimismo, se plantea una “utilización no discriminatoria” de la normativa laboral, que puede considerarse ambigua (ver TABLA II).

TABLA II Recomendación 189: contenidos sobre la dimensión laboral y social según dos grandes componentes, 2011

- Adoptar medidas y mecanismos de aplicación apropiados para salvaguardar los intereses de los trabajadores de tales empresas, proporcionándoles la protección básica brindada por otros instrumentos pertinentes.
- Adoptar políticas adecuadas destinadas a mejorar todos los aspectos del empleo en las PYME.
- Garantizar la aplicación no discriminatoria de la legislación del trabajo con el fin de elevar la calidad del empleo en las PYME;
- Velar porque la protección social abarque a los trabajadores de las PYME.

Se recomienda:

- Adoptar medidas complementarias, tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras.
- Velar porque existan disposiciones adecuadas para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social en ámbitos tales como la asistencia médica y las prestaciones, las indemnizaciones y los subsidios por enfermedad, por desempleo, de vejez, en caso de accidentes del trabajo, por familiares a cargo, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.
- Alentar a las PYME a que tengan pleno respeto de la libertad sindical, y a sus trabajadores a que estén suficientemente representados. Con este fin, las organizaciones de trabajadores deberían considerar la ampliación de su composición para incorporar a las PYME, y lo mismo para las organizaciones de empleadores.
- Examinar la legislación laboral y social, para determinar si se ajusta a las necesidades de las PYME.

El Informe y las Conclusiones agregan nuevos elementos (ver TABLA III), ahora mucho más definidos en la valorización de la normativa laboral para las PYME, en varios planos.

El Informe destaca:

- la relativamente poca extensión de la política de exenciones a la normativa laboral para PYME.
- la falta de un efecto negativo de la normativa sobre la dinámica de las PYME.
- la relación positiva entre productividad y seguridad y salud en el trabajo.

- una mención sobre adaptación normativa que se limita a los marcos sobre salud y seguridad en el trabajo.

Las Conclusiones:

- reafirman la necesidad de disponer de un sistema de relaciones laborales que reduzca los déficits de trabajo decente en las PYME, garantizando cobertura y protección para todos los trabajadores, enfatizando en la representación, diálogo social y negociación colectiva.
- establecen criterios para la simplificación de reglamentaciones, en el sentido de que garanticen la protección y condiciones de empleo. Asimismo, solo se menciona la adaptación de los marcos jurídicos a la seguridad y salud en el trabajo².

TABLA III OIT, 2015: Contenidos del Informe y Conclusiones sobre normativa laboral en las PYME

1 Informe OIT

Un estudio de 178 países reveló que sólo el 10% de esos países conceden una exención total a las PYME en materia de normativa laboral, mientras que la gran mayoría otorga una exención parcial.

Encuestas realizadas por OIT en Bangladesh, India, Nepal y Sri Lanka no revelaron efectos positivos de la normativa laboral ni negativos sobre el crecimiento de las PYME.

Un primer paso importante sería garantizar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todo momento, pero esto sigue planteando grandes dificultades, en particular en las muchas PYME que existen en la economía informal y la agricultura.

Existe un vínculo entre buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de las empresas, sobre todo cuando esas prácticas son un aspecto esencial de la buena práctica empresarial y de la gestión de la calidad.

2 La Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (promoción de los trabajadores), aprobada en la 104 Conferencia también incluyó el párrafo: “Extensión de la protección de los trabajadores en las PYME”, referido a la necesidad de garantizar que la legislación sobre tal protección se aplique de manera adecuada a todas las empresas y a todos los trabajadores.

TABLA III OIT, 2015: Contenidos del Informe y Conclusiones sobre normativa laboral en las PYME

(Continuación 1 Informe OIT)

Hay que hacer hincapié en la relación de causa a efecto entre las condiciones de trabajo y la productividad de las PYMES, ya que los bajos niveles de productividad suelen coexistir con malas condiciones de trabajo y que es preciso entender mejor la naturaleza de esa correlación.

Las condiciones de trabajo son una prioridad de la OIT, con independencia de la productividad, tal y como se establece en diversas normas internacionales del trabajo. No debe interpretarse que las mejoras de las condiciones de trabajo deban justificarse siempre con mejoras de productividad.

2 Conclusiones

Los gobiernos deberían promover un sistema de relaciones laborales que reduzca los déficits de trabajo decente en las PYME.

La legislación debería asegurar la cobertura y protección apropiadas a todas las categorías de trabajadores y unidades económicas.

Los gobiernos deben asegurar el cumplimiento de las normas laborales, y esforzarse por asegurar que los trabajadores de las PYME puedan ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo.

Unas políticas bien concebidas sobre las PYME deberían estar en conformidad con la promoción del diálogo social, la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección social.

Debería aumentar la representación de las PYME y sus trabajadores, mejorar el diálogo social y prestarse asistencia a sus miembros en la negociación colectiva.

La simplificación de reglamentaciones demasiado complejas, deberán realizarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, garantizando al mismo tiempo la protección y las condiciones de empleo de los trabajadores. Las nuevas normas y reglamentaciones deberían formularse teniendo en cuenta sus posibles efectos en las PYME y el bienestar de sus trabajadores, antes de su introducción;

Los marcos de seguridad y salud en el trabajo deberían adaptarse para establecer una cultura de salud y seguridad preventiva, lo que no solo previene las tragedias humanas sino que también es muy eficaz en función de los costos y la mejora de productividad. Para ello es necesario un marco jurídico adecuado.

La **TABLA IV** presenta las normas que incluyen excepciones de algún tipo al empleo asalariado en PYME, correspondientes a seis campos generales (terminación de la relación de trabajo, fomento del empleo y protección contra el desempleo, seguridad social, protección de la maternidad, salud y seguridad en el trabajo, representación en el lugar de trabajo, licencia de estudios), y tres situaciones específicas definidas a partir del sector (agrícola, plantaciones, gente de mar).

Esta evaluación no incluye a las excepciones al trabajo familiar, que es otra dimensión relevante de las micro y pequeñas empresas³.

TABLA IV Excepciones en normas de OIT para asalariados en PYME	
1 Terminación de la relación de trabajo	El C158 permite la exclusión de ciertas categorías limitadas de trabajadores respecto de los cuales se presenten problemas, especialmente debida a la dimensión o naturaleza de la empresa.
2 Fomento del empleo y protección del desempleo	El C168 permite la exclusión de un cierto número de obligaciones, siguiendo la formula del C102.
3 Seguridad social	El C102 permite, en países cuya economía y recursos están insuficientemente desarrollados, acogerse a excepciones temporales para reducir el ámbito personal de aplicación de las distintas partes del convenio relativas a las prestaciones cubiertas. Una de las formulas permitas es excluir a las empresas con menos 20 ocupados del concepto de las cotizaciones y de los beneficiarios con respecto a ciertas prestaciones.

3 El trabajo familiar (o “trabajo en común”, como también se lo denomina, tiene tratamientos especiales en un número grande de normas, siguiendo dos criterios, en un escenario en que se presume que no existe contrato de trabajo : 1. la ley puede dejarlo total o parcialmente al margen del derecho laboral; 2. al momento de aplicar la legislación laboral, no se le da ingreso a la nómina. Von Potobsky considera que esto se debe a dos razones: 1. que se presume que no existe contrato de trabajo; 2. que en el entorno familiar existe una “protección natural”, que evita los abusos. En el estudio aquí utilizado, se mencionan quince convenios que exceptúan al trabajo familiar, en los campos de horas de trabajo, protección de la maternidad, trabajo nocturno, edad minima, descanso semanal, vacaciones pagas, trabajadores en plantaciones y gente de mar.

TABLA IV Excepciones en normas de OIT para asalariados en PYME	
	(Continuación TABLA IV)
4 Protección de la maternidad	El C103 solo incluye a grandes empresas y plantaciones.
5 Salud y seguridad en el trabajo	La R112 sobre servicios de medicina y la R164 sobre salud y seguridad en el trabajo autorizan la exclusión de las PYME.
6 Representación en el lugar de trabajo	El C135 y la R94 sobre representación de los trabajadores hacen una referencia implícita a las PYME cuando disponen que deberá tenerse en cuenta las necesidades, la importancia y las posibilidades o las condiciones particulares de las diferentes empresas.
7 Licencia de estudios	El C140 permite disposiciones especiales par alas PYME.
8 Trabajadores agrícolas y de plantaciones	El C138 sobre trabajo infantil excluye a las pequeñas explotaciones agrícolas. El C110 sobre plantaciones excluye a pequeñas empresas que solo empleen de forma irregular a asalariados.
9 Gente de mar	Varios convenios marítimos excluyen o permiten la exclusión de los beneficios a trabajadores de buques pequeños (de cabotaje, de navegación en estuarios, en los temas de: contrato de enrolamiento, examen médico, certificado de capacidad para oficiales, salario, horas de trabajo, dotación, enfermedades y accidentes, seguridad social.

FUENTE: Geraldo von Potobsky, “Derecho de trabajo y PYMES”, Revista Internacional del Trabajo 1993 volumen I. Este balance pudiera necesitar alguna actualización.

IV EVALUACIONES DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL DE OIT SOBRE RESTRICCIONES LEGALES A LA ORGANIZACIÓN DE ASALARIADOS EN PYME

Esta sección presenta información sobre las decisiones del Comité de Libertad Sindical (CLS) ante consultas realizadas sobre el tema de la restricciones a la creación o al registro de sindicatos de empresa en cuanto al número mínimo o a la proporción mínima del total de los trabajadores, lo que afecta la situación de las micro y pequeñas empresas. Están tomadas de la recopilación “OIT: La libertad sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del CLS del Consejo de Administración de la OIT”, Quinta edición revisada (2006) (ver también OIT, “Libertad sindical y negociación colectiva”, 81 Reunión, 1994) (se agradece la orientación proporcionada por el experto de OIT Horacio Guido).

Los señalamientos de la CLS están presentados en la TABLA V. Como se observa, el principal criterio es considerar a 20 trabajadores como un límite razonable en sindicatos de empresa. También se ha considerado que la condición de que el sindicato reúna al menos 30% del total de trabajadores es muy elevada.

En relación a sindicatos de industria, la CEACR ha señalado que la condición de que tenga al menos 50 trabajadores es aceptable (caso Nigeria) y que la condición de un porcentaje del 20% del total de los trabajadores debería suprimirse (caso Filipinas). Debajo de ese texto comienza un cuadro que está mal titulado (corresponde al del cuadro anterior): es Comité de Libertad Sindical de OIT: contenidos de sus decisiones sobre criterios para el registro de sindicatos en PYME.

TABLA V COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE OIT: Criterios sobre registro de sindicatos en pequeñas empresas	
I Comentarios generales	1 Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio 87. (Párrafo 279, de CEAR 2006) (Véase Recopilación de 1996, párrafos 249 y 251; 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 615; 324.º informe, caso núm. 2053, párrafo 231; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 377 y 334.º informe, caso núm. 2282, párrafo 638).

TABLA V COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE OIT: Criterios sobre registro de sindicatos en pequeñas empresas	
I Comentarios generales (Cont.)	(Continuación I Comentarios generales) 2 “Aunque el requisito de una afiliación mínima a nivel de empresa no es en sí incompatible con el Convenio 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. Este concepto puede variar en función de las condiciones particulares en que las restricciones se imponen”. (Párrafo 287) (Véase Recopilación de 1996, párrafo 703).
II Comentarios sobre pisos absolutos	1 “El establecimiento de un sindicato puede verse sometido a grandes dificultades, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fija en una cifra evidentemente exagerada el mínimo de miembros de un sindicato, como ocurre, por ejemplo, cuando estipula que los promotores de un sindicato de empresa deben ser 50 como mínimo”. (Párrafo 284), (Véase Recopilación de 1996, párrafo 255, 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 662 y 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 166). 2 El número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa. (Párrafo 285) (Véase Recopilación de 1996, párrafo 257). 3 El número mínimo de 30 trabajadores requeridos para constituir un sindicato establecido en el Código de Trabajo debería reducirse para no obstaculizar la creación de sindicatos de empresa, en particular si se tiene en cuenta la importantísima proporción de pequeñas empresas en el país (Párrafo 286) (Véase Recopilación de 1996, párrafo 539).

TABLA V COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE OIT:
Criterios sobre registro de sindicatos en pequeñas empresas

II Comentarios sobre pisos absolutos (Cont.)	(Continuación II Comentarios sobre pisos absolutos) 4 El número mínimo de 20 miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada ni, por consiguiente, un obstáculo de por sí para la formación de sindicatos. (Párrafo 292. Véase Recopilación de 1996, párrafo 256 y 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 662).
III Comentarios sobre pisos proporcionales	1 Una exigencia de afiliación mínima del 30 por ciento del número total de los trabajadores empleados en la empresa o en el grupo de empresas para las que se constituyó un sindicato, representa en sí un porcentaje muy elevado (Párrafo 288) (Véase 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 102 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 200). 2 “Las disposiciones que imponen una exigencia de afiliación mínima del 30 por ciento del número total de los trabajadores empleados en la empresa o en el grupo de empresas para los que se constituyó tal sindicato, y autorizan la disolución si la afiliación desciende por debajo de ese nivel no están en conformidad con el art. 2 del Convenio 87”. (Párrafo 289) (Véase 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 102). 3 En un caso en que la legislación exigía que el sindicato se constituyera con más del 50 por ciento de los obreros, si el sindicato es de obreros, con más del 50 por ciento de los empleados, si es de empleados, y con más del 50 por ciento de los obreros y de los empleados, si el sindicato es mixto, el Comité recordó que semejante disposición no es compatible con el art. 2 del Convenio 87, pues constituye un obstáculo considerable a la creación de sindicatos capaces de «fomentar y defender los intereses de sus miembros» y tiene también, indirectamente, por resultado prohibir la creación de un nuevo sindicato cuando ya existe uno de la empresa o establecimiento considerado. (Párrafo 290) (Véase Recopilación de 1996, párrafo 294).

II AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

V RESTRICCIONES LEGALES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS ASALARIADOS DE PYME EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Entre las limitaciones que enfrentan las PYME se ha mencionado la referida a la Organización sindical (y derivadamente la negociación colectiva).

Del análisis de la normativa nacional en los principales países de la región, se encuentra un panorama diverso, en cuanto confirma la existencia de extendidas limitaciones al registro de sindicatos de empresa representativos de asalariados en micro y pequeñas unidades, aunque también se encuentran excepciones.

La TABLA VI presenta los resultados.

TABLA VI Normativas nacionales sobre criterios cuantitativos para el registro de sindicatos de empresa	
ARGENTINA	■ No existen restricciones, pero se exige la conformación del cuerpo directivo por un mínimo de 5 miembros, así como otro número variable para cubrir la junta electoral y órganos de fiscalización, lo que eleva el total a entre 20 y 25 afiliados. ■ Otro requisito que influye en el tamaño de las organizaciones al momento de solicitar el registro es que se pide el número de registro del empleador en la seguridad social, y en los casos que no existe, se excluye a los trabajadores no registrados de la membresía.
BOLIVIA	■ 20 afiliados en sindicatos de empresa, gremiales o profesionales. ■ Sindicatos industriales, 50% afiliados en la empresa
BRASIL	■ El porcentaje mínimo de afiliación es con relación a los trabajadores de una empresa (tanto de trabajadores, cuenta propia o profesionales), que debe ser equivalente a un tercio del número de personas que constituyan la categoría comprendida. ■ También se establece un segundo piso en el ámbito territorial: no puede haber más de un sindicato de una misma categoría profesional o económica dentro de un mismo municipio.

TABLA VI Normativas nacionales sobre criterios cuantitativos para el registro de sindicatos de empresa	
COLOMBIA	■ Piso de 25.
COSTA RICA	■ Piso de 12 para crear sindicatos por empresa.
CHILE	■ Piso de 8 para reconocimiento del sindicato de empresa. Un año después, debe cubrirse a 25 o al 50% de la nómina. Si no se cumple, se cancela la personería jurídica. ■ Si la razón social tiene distintos establecimientos, para la creación de sindicatos nacionales se requiere 10% de la plantilla. El régimen “multirut” en el plano impositivo-fiscal es utilizado por las empresas para fragmentar la estructura sindical, ya que la definición de empresa como “una unidad económica determinada” lleva a que un grupo económico cree un gran número de razones sociales, lo que arrastra la creación de muchos sindicatos.
ECUADOR	■ Piso de 30 para obtener personería jurídica. ■ Comité de empresa: 15 trabajadores en la empresa y participación en la Junta del 50%.
EL SALVADOR	■ Piso de 30 para constituir y funcionar sindicatos. ■ El sindicato debe ser reconocido por el empleador si no cubre la mayor parte de la plantilla.
GUATEMALA	■ Piso de 20 para formar sindicatos de empresa. Mitad más uno de los trabajadores para un sindicato de industria.
HAITI	■ Piso de 10.
HONDURAS	■ Piso de 30 trabajadores para constituir y registrar sindicatos. ■ No más de un sindicato en la misma empresa. ■ En el sector agrícola-ganadero, solo se permite la sindicalización en explotaciones que ocupen permanentemente diez o más trabajadores.

TABLA VI Normativas nacionales sobre criterios cuantitativos para el registro de sindicatos de empresa	
MEXICO	■ Piso de 20 para constituir y registrar un sindicato, demostrando la existencia de relación laboral con una o más empresas. ■ Piso de 20 para sindicatos de oficios varios: para una misma profesión en un municipio o que son de un determinado gremio (oficio) en una región, estado o en el total nacional.
NICARAGUA	■ Piso de 20.
PANAMA	■ Piso de 40.
PARAGUAY	■ Piso de 20 para sindicatos de empresa. ■ Piso de 30 para sindicato gremial. ■ Piso de 300 para sindicato de industria.
PERU	■ Piso de 20 trabajadores para el registro de sindicatos de empresa, no para su constitución. ■ Mitad de la plantilla para registrar otros sindicatos. ■ Entre 50 y 100 para otros sindicatos.
REP. DOMINICANA	■ Piso de 20 trabajadores, igual restricción que Honduras para el sector agrícola. ■ Igual restricción que Honduras para el sector no agrícola.
VENEZUELA	■ Pisos de 20 trabajadores. También pisos de: ■ 40 trabajadores para sindicatos profesionales, de industria o sectoriales. ■ 150 trabajadores para sindicatos nacionales o regionales.

Del detalle resumen adjunto en la **Tabla VII**, se deduce que:

- la situación más frecuente es la que coloca un piso de 20 trabajadores (nueve países).
- también se encuentran otros países (cinco) en que el piso es más alto, entre 25 y 40.

TABLA VII Cuadro Resumen	
40	Panamá
35	El Salvador
30	Ecuador / Honduras
25	Colombia
20	Bolivia, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Rep. Dominicana, Venezuela, Argentina
12	Costa Rica
10	Haiti
8	Chile
Sin restricciones	Brasil y Uruguay

- tres países colocan pisos relativamente bajos, entre 8 y 12.
- dos países no presentan restricciones.

VI ESTADÍSTICAS SOBRE EMPLEO PYME E INFORMALIDAD EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Hasta recientemente, las estadísticas laborales disponibles sobre América Latina-Caribe (ALC) producidas por OIT no consideraban mayormente a los estratos de tamaño de las empresas en el sector privado, ya que sólo presentaban el detalle del peso de las microempresas (con menos de cinco ocupados, considerando asalariados y empleadores por separado) en la estructura de la ocupación total no agrícola (banco de datos periódico de Panorama Laboral en América Latina y Caribe, con base en las encuestas de hogares nacionales).

El primer estudio específico de OIT detallando los estratos de tamaño en el sector privado data de hace varios años (*“Pequeña empresa frente a la globalización: el reto del trabajo decente en América Latina”*, publicado en el Panorama Laboral de ese año. Allí se trataba por separado a las unidades económicas unipersonales o con ayuda familiar, y al resto del sector privado se lo clasificaba según los siguientes criterios: microempresas de 2-5 ocupados, microempresas de 6 a 10, pequeñas empresas de 11-50 ocupados, medianas empresas de 51-100, y grandes empresas a partir de 101.

Recientemente, OIT regional ha avanzado en este tema con los siguientes estudios:

- En 2013, “Transición de la informalidad en América Latina y Caribe: situación y tendencias” (publicado en Panorama Laboral de ese año).
- En 2014, el estudio “Panorama Laboral Temático, “Transición a la economía informal en América Latina y Caribe”.
- En 2015, “Panorama Laboral Temático: Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe”.

Estos estudios utilizan criterios diferentes en varios aspectos: el detalle interno sobre las microempresas, el tratamiento de las grandes empresas, la medida de déficit laboral utilizada (desprotección social `por salud o pensiones, informalidad). Asimismo, en los últimos dos estudios no se proporciona una tasa de déficit por inserción laboral, sino meramente se realiza un análisis de la estructura total por segmento.⁴

Dado que en estos estudios la fuente es la misma (encuestas a hogares naciona-

4 En el estudio de 2008 (con datos para 2006) se presenta el peso en la estructura del empleo total y se calcula una medida de desprotección social (cobertura de salud y/o pensiones). En el estudio del 2013 (con datos para 2011) se estima la tasa de informalidad utilizando el criterio del no aporte jubilatorio vinculado al trabajo. Por primera vez se desglosa la situación del empleo en el sector público. En el estudio del 2014 (con datos para 2009, 2011, 2012 y 2013) se repite el enfoque del anterior, pero solo se presenta la distribución del empleo informal total. En el estudio del 2015 (con datos para 2003, 2008 y 2013) vuelven a utilizarse los criterios de clasificación del 2008, aunque al estrato de grandes empresas se le suma el sector público. No se calcula la incidencia de la informalidad sino la desprotección social (cotización al sistema de salud). Un elemento en común de los estudios es no diferenciar a los asalariados de los no asalariados por estrato, una cuestión importante para las microempresas. Otro elemento en común en los estudios posterior al del 2008 es el no desglose del detalle de las microempresas.

les), y el universo similar⁵, se han combinado los distintos elementos aportados para obtener un ejercicio de estimación sobre el promedio regional a inicios de la actual década⁶ sobre la estructura y el déficit del empleo asalariado en cada estrato PYME comparativamente con el resto de inserciones laborales (gran empresa en el sector privado, empleo doméstico, empleo público, trabajo por cuenta propia, empleadores y ayuda familiar). El punto central de referencia es el primer estudio reciente mencionado (OIT, 2013), dado que es el que proporciona el dato clave de tasas específicas. También se han utilizado elementos puntuales aportados por otros dos estudios contemporáneos de OIT (junto con Naciones Unidas y CEPAL), que también son comparables en términos de fuente, período (2011) y universo medido⁷.

La **TABLA VIII** presenta los resultados. En términos de la estructura del empleo:

- el empleo asalariado PYME representa el 37% de la ocupación total o, en comparación con otros subuniversos, el 50% del empleo asalariado total o el 70% del empleo asalariado en el sector privado.
- el empleo asalariado PYME se concentra casi totalmente en las micro y pequeñas empresas (en partes prácticamente iguales), quedando un muy pequeño subgrupo en medianas empresas⁸.

En cuanto a la incidencia de la informalidad⁹:

5 El universo de países analizados por el banco de datos son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, y Venezuela. En los otros estudios se excluye a Bolivia, Nicaragua y Venezuela, lo que no ocasiona cambios significativos en el promedio.

6 Los datos para años anteriores y posteriores indican un leve crecimiento en el peso de las medianas empresas respecto de las pequeñas y una mejora en la incidencia de la informalidad en los tres estratos PYME.

7 Estas fuentes complementarias son: 1. OIT-CEPAL, 2013: “Coyuntura laboral en ALatina y Caribe” (número 8) Esta publicación adelantaba los resultados del estudio del 2014 para los años 2009 y 2011, con la particularidad de proporcionar los datos absolutos; Sistema de Naciones Unidas en El Salvador y Oficina de OIT en San José, 2014: “Economía Informal: democracia a medias?”. Esta publicación proporciona, por primera vez, la incidencia de la informalidad para el promedio de los asalariados y no asalariados por separado.

8 Este elemento justifica el criterio utilizado por OIT regional de concentrarse en las MyPE (micro y pequeñas empresas), asimilando las medianas a las grandes.

9 Las medidas de desprotección social (cobertura/cotización de salud y pensiones) son similares pero no iguales a la medida utilizada para estimar la informalidad (aporte jubilatorio vinculado al trabajo), ya que incluyen aportes voluntarios y beneficiarios indirectos por ser dependientes del jefe de hogar. Pero las brechas entre ambas medidas no son sustanciales. Por ello, se ha partido de la medida de informalidad expresada en tasa (OIT 2013) y se han calculado las referidas a detalles de aquellas como

- en el empleo asalariado PYME alcanza al 37%, una proporción diez veces mayor a la de las grandes empresas (4%).
- a lo interno del empleo asalariado PYME, es muy superior (64%) en las micro que en las pequeñas y medianas (16%). La brecha es también muy grande entre los dos subsectores micro (74 y 43%).
- la situación del conjunto de asalariados PYME, (37%) está muy lejos también de los extremos (84% cuenta propia y 78% empleo remunerado en los hogares).

relativos con los indicadores de desprotección. Por lo demás, el criterio con que OIT estima la informalidad entre los asalariados es equivalente a la que se utiliza para medir la precariedad para ese colectivo, por lo que pueden interpretarse en este segundo contexto conceptual.

TABLA VIII ALC: EMPLEO NO AGRÍCOLA: estructura del empleo e incidencia de la informalidad según categoría ocupacional, grandes sectores y estratos Alrededor de 2010.

	Estructura del empleo Total 100	Incidencia de la informalidad En porcentaje del total y de cada categoría y sector
TOTAL	100	48
1. Asalariados	73	34
1.1 Sector privado	53	33
1.1.1 PYME	37	37
Microempresas:	18	64
Entre 2 y 5 ocupados	13	74
Entre 6 y 10 ocupado	5	43
Pequeñas empresas	17	14
Medianas empresas	2	17
1.1.2 Grandes empresas	16	4
1.2 Hogares	7	78
1.3 Setor Público	13	15
2. No asalariados	27	77
2.1 Cuenta Propia	21	84
2.2 Empleadores	4	36
2.3 Familiares auxiliares	2	100

FUENTE Combina tabulados publicados en OIT-Panorama Laboral, 2012, Panorama Laboral 2013, CEPAL-OIT, 2013; Naciones Unidas: OIT, 2014, OIT, 2014, OIT, 2015 (mencionados en el texto)

III DOS TEMAS COMPLEMENTARIOS

VII PYME Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En las conclusiones de OIT sobre PYME se menciona varias veces la importancia de promover la negociación colectiva de sus trabajadores. Este es el segundo gran desafío, luego del organizativo.

Al respecto, CSA ha formulado, en su Plataforma Jurídica Continental sobre “Organización Sindical y Negociación Colectiva” (publicada en la Cartilla 9 sobre Autorreforma Sindical, 2015), lineamientos generales, basados en la experiencia del sindicalismo europeo.

Para ello se parte de proponer una diversidad de ámbitos para la negociación: empresa: sector/rama de actividad, intersectorial (bi o tripartita), territorial (provincial, regional, y sus combinaciones, interprovincial, interregional) e interconfederal, llegando a acuerdos marco con participación estatal).

Obviamente, este es un esquema de máxima, en que el ámbito indispensable es el primero (sectorial). El convenio sectorial y el territorial deben ser el referente en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva.

Las estructuras territoriales de negociación permiten una cobertura de colectivos laborales diferenciados y t de empresas de menor tamaño.

Este modelo facilita la descentralización de una manera organizada, mediante la articulación y distribución de materias y competencias entre niveles de negociación.

La coordinación supone una combinación centralización-descentralización en una estructura negocial caracterizada por su simplificación, articulación y apertura de un espacio propio para los mecanismos de negociación descentralizada.

VIII PYME Y CADENAS DE VALOR

Esta edición de la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es un aporte de CSA a los futuros análisis y propuestas sindicales sobre estrategias hacia los trabajadores asalariados en situación de precariedad e informalidad que trabajan en empresas PYME (micro, pequeñas y medianas).

El contexto del estudio es la aprobación en la OIT de las “Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo”

durante la 104 Conferencia (junio 2015).

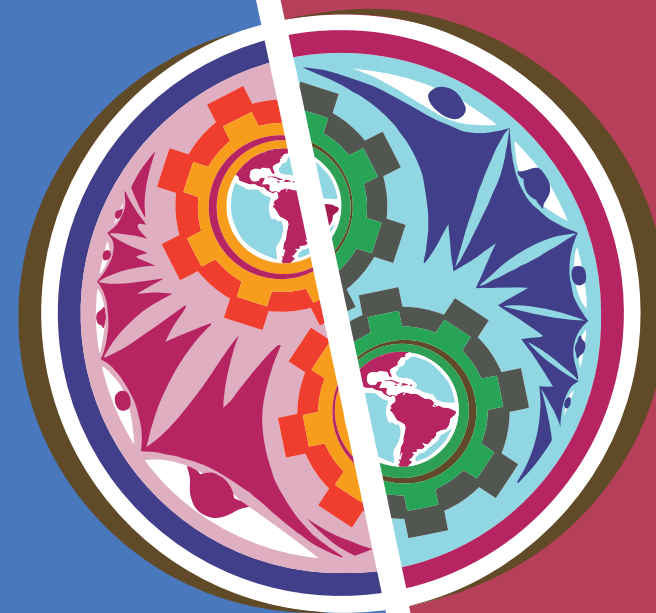
Para ello se destaca el consenso alcanzado respecto de la existencia de déficits de trabajo decente en estas unidades económicas, lo que se combina con el hecho de que es allí donde se genera la mayor parte del empleo, convirtiéndolas en un sector clave.

El estudio incluye:

- un análisis de las restricciones normativas al registro de sindicatos en pequeñas empresas, así como los criterios de los Organismos de Control al respecto.
- un ejercicio de estimación del peso del empleo asalariado en PYME, así como de la incidencia de la precariedad e informalidad en el promedio de la región América Latina-Caribe.

DESAFIOS LABORALES PARA TRABAJADORES(AS) DE **PYMES**

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:

