



PANORAMA LABORAL NORMATIVO

EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE





PANORAMA LABORAL NORMATIVO

EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE

PANORAMA LABORAL NORMATIVO

EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
AMÉRICA LATINA Y CARIBE

Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción
CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Hassan Yussuff Presidente
Francisca Jimenez Presidenta Adjunta
Toni Moore Presidenta Adjunta
Víctor Báez Mosqueira Secretario General
Amanda Claribel Villatoro Secretaria de Política Sindical y Educación
Rafael Freire Neto Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable
Laerte Teixeira da Costa Secretario de Políticas Sociales

Coordinación General
Laerte Teixeira da Costa
Iván González Alvarado

Coordinación de Comunicación
Mayra Castro

PANORAMA LABORAL NORMATIVO En materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva en América Latina y Caribe

Elaboración de contenidos
Carlos Ledesma
Alvaro Orsatti

Revisión
Carlos Ledesma
Alvaro Orsatti

Coordinación y edición
Carlos Ledesma
Alvaro Orsatti

Impresión
Pigma Ltda • São Paulo • Outubro de 2016

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

07 PRESENTACIÓN

12 I Los principios de Libertad Sindical y Negociación Colectiva

30 II Normas internacionales del trabajo: herramientas para fortalecer la legislación laboral a nivel nacional

38 III Situación regional de la legislación y de las perspectivas de reforma con especial referencia a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva

50 IV Acción sindical frente a las restricciones legales para el ejercicio pleno de los derechos a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva

54 IV.1 Taller regional de diagnóstico e identificación de déficits normativos

84 IV.2 Incidencia sindical a nivel nacional en procesos de reforma laboral

95 IV.3 Acción sindical en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

100 IV.4 Taller regional de seguimiento y evaluación de la acción sindical realizada

132 V CONCLUSIONES

152 VI ANEXO



Presentación

PRESENTACIÓN

La promoción y defensa de los derechos fundamentales de las/os trabajadoras/es 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 todas/os las/os trabajadoras/es 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 proyecten 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.

En Las Américas se siguen registrando 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 trabajadoras y trabajadores 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 (11, 87, 98, 135, 141, 151 y 154), y han recibido observaciones y recomendaciones por parte de los órganos de control normativo de la OIT para adecuar su legislación y práctica a los principios y postulados de esas normas internacionales. Resulta fundamental el continuar impulsando campañas de ratificación de los Convenios Fundamentales en aquellos países donde los mismos no han sido ratificados.

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. 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, en la gran empresa, incluida las multinacionales y las Zonas Francas de Exportación, y no sólo en el sector privado, también en el sector público.

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.

Las organizaciones sindicales a nivel regional, subregional y nacional han venido desarrollando campañas por el respeto y la promoción de los derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva basadas en el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998. La acción sindical también ha incluido el envío de comentarios a la OIT sobre las memorias referidas a Convenios ratificados, así como la promoción del seguimiento a nivel nacional de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical por parte de los Gobiernos.

Asimismo, se han contemplado acciones de incidencia en los procesos de reforma laboral mediante 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 el encuentro con representantes de los Ministerios del Trabajo, jueces, magistrados y 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. Complementariamente, ha sido desarrollada una activa participación de las organizaciones sindicales a nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Esta línea de trabajo fue respaldada por las conclusiones tripartitas al-

canzadas en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), las cuales en la Declaración de Lima solicitaron 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”*.

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 forma las Normas Internacionales del Trabajo para defender los intereses de las/os trabajadoras/es tanto ante los tribunales nacionales, así como en diferentes procesos legislativos.

En seguimiento de la Declaración de Lima y en el marco de la Campaña Regional por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical de la CSA, durante el 2015 se llevó a cabo, con el apoyo de la Oficina Regional de la OIT, un conjunto de actividades de fortalecimiento sindical a nivel regional y nacional para evaluar la situación actual de la legislación en materia de libertad sindical y negociación colectiva, identificar los principales déficits en materia de derechos colectivos así como los obstáculos legales para su efectiva implementación, y promover el desarrollo de estrategias sindicales a nivel nacional dirigidas a incidir sobre los procesos de reforma laboral en los ámbitos cubiertos por los convenios números 87, 98, 135, 151 y 154, en seguimiento de los comentarios elaborados por los diferentes órganos de control de la OIT.

Estamos seguros que el Informe que aquí se presenta, el cual incluye las lecciones aprendidas de dicho proceso, 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. Este informe incluye un CD con información detallada sobre las diferentes actividades realizadas y materiales de apoyo producidos.

Finalmente, agradecemos a las organizaciones sindicales que participaron en este proceso por orientar el trabajo en base a las conclusiones a las que se arribaron en sus diferentes etapas. Nuestro agradecimiento al equipo de la CSA que posibilitó la realización de las diferentes actividades realizadas, así como al equipo de ACTRAV de América Latina y Caribe, y a otros especialistas de la OIT por el apoyo técnico brindado.

María Helena André

Directora

ACTRAV

Víctor Báez

Secretario General

CSA

Laerte Teixeira

Secretario de Políticas Sociales

CSA





Los principios de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva

El principio de la libertad sindical es uno de los pilares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹. 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 empleadores².

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 sino hasta la adopción de los Convenios 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 sindical⁵, y posteriormente en 1951, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de

1 Esta sección está tomada de Beatriz Vacotto “Guía Sindical para promover la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical”, Caja de Herramientas CSA, No.4, Abril 2015.

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).

la OIT⁶, mecanismos decisivos, en particular este último, para el desarrollo de los principios de la libertad sindical y su reconocimiento universal.

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.

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.

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.

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.

1 CONVENIOS FUNDAMENTALES SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

Dar a conocer mejor las normas internacionales del trabajo que sean consideradas en la actualidad como las más pertinentes y promover una aplicación más extensa, es permitir a los Estados miembros construir un mundo en el cuál cada hombre y cada mujer puedan acceder a un trabajo decente⁸. ▶

⁸ Fuente La siguiente sección está basada en la Guía sobre Normas de la OIT, Capítulo 1 "Libertad Sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo" en BIBLIOTECA ELECTRONICA SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, NORMAS, GINEBRA 2015.

Sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

- Empleadores y trabajadores, 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, teniendo por objetivo la promoción y la defensa de sus intereses, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
- Sin embargo, la legislación nacional determinará hasta qué punto el Convenio se aplica a las fuerzas armadas y a la policía.
- Estas organizaciones tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Tienen asimismo, al igual que sus federaciones y confederaciones, el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, respectivamente.
- Además, las organizaciones, las federaciones y las confederaciones tienen el derecho:
 - *de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;*
 - *de elegir libremente a sus representantes;*
 - *de organizar su administración y sus actividades;*
 - *de formular su programa de acción.*
- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención susceptible de limitar ese derecho o de obstaculizar su ejercicio.
- La adquisición de la personalidad jurídica por esas organizaciones, federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones susceptibles de atentar contra los derechos antes mencionados. Además, no pueden disolverse o suspenderse por vía administrativa.
- En el ejercicio de los derechos que el Convenio les reconoce, los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones están obligados a respetar la legalidad. Sin embargo, la legislación nacional y la manera en que se aplica no deben atentar contra las garantías previstas en el Convenio. De manera general, todo Estado que ratifique el Convenio, se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas, con miras a garantizar a los trabajadores y a sus empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

Sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949

- Los trabajadores deben estar protegidos contra toda discriminación antisindical, a saber, en particular de:
 - *los actos dirigidos a subordinar su compromiso a la condición de que no se afilien a un sindicato o de que dejen de formar parte del mismo;*
 - *los despidos o cualquier otra medida perjudicial, cuando son motivados por su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, especialmente los actos dirigidos a favorecer el dominio, la financiación o el control de las organizaciones de trabajadores por parte de los empleadores o de las organizaciones de empleadores.
- Deberán adoptarse, cuando ello sea necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria de los convenios colectivos entre, por una parte, los empleadores y, por otra, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores con objeto de reglamentar las condiciones de empleo.
- El Convenio delega en la legislación nacional el cometido de determinar en qué medida ésta se aplica a las fuerzas armadas y a la policía. Además, no aborda la situación de los funcionarios adscritos a la administración del Estado y no puede interpretarse en el sentido de que ocasione un perjuicio a sus derechos o a su estatuto.

2 LIBERTAD SINDICAL (agricultura)

CONVENIO NÚM. 141

Sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales, 1975

TRABAJADORES RURALES todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a actividades similares o conexas, se trate de asalariados o, a reserva de determinadas condiciones, de personas que trabajan por cuenta propia (arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios).

- Los trabajadores rurales tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
- Estas organizaciones de trabajadores rurales deberán permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
- El Convenio establece el principio de respeto de la libertad sindical y de la legalidad para esas categorías de trabajadores (véase arriba, Convenio núm. 87).
- Todo Estado que ratifique el Convenio deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones fuertes e independientes, a efectos de permitir que los trabajadores rurales participen, sin discriminación, en el desarrollo económico y social, y en los beneficios que de él se derivan.
- Deberá eliminar los obstáculos que se opongan a la creación de tales organizaciones, así como las discriminaciones de que estas organizaciones o sus afiliados puedan ser objeto.

Sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales, 1975

- La recomendación contiene indicaciones detalladas sobre el papel que deberían desempeñar las organizaciones de trabajadores rurales, especialmente:
 - *representar a los trabajadores rurales y defender sus intereses, procediendo, en su nombre, a negociaciones y consultas en todos los niveles;*
 - *representarlos en la formulación, en la aplicación y en la evaluación de los programas de desarrollo rural;*
 - *promover y asegurar el acceso de los trabajadores rurales a determinados servicios como el crédito, los abastecimientos, la comercialización, el transporte y las tecnologías;*
 - *desempeñar un papel activo en la mejora de la educación y de la formación en las regiones rurales;*
 - *contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales, incluidas la seguridad y la higiene en el trabajo;*
 - *promover el desarrollo de la seguridad social y de los servicios sociales básicos en esferas como la vivienda, la salud y el recreo.*
- Aporta asimismo indicaciones sobre las medidas para favorecer el desarrollo de esas organizaciones, por ejemplo:
 - *el establecimiento de los sistemas de control adecuados, como los servicios de inspección del trabajo, a efectos de garantizar la aplicación efectiva de la legislación relativa a las organizaciones de trabajadores rurales y a sus afiliados;*
 - *la consulta efectiva de tales organizaciones acerca de todas las cuestiones que se refieren a las condiciones de trabajo y de vida en las regiones rurales;*
 - *la formación de los dirigentes y de los miembros de esas organizaciones.*
- Los principios de los Convenios núms. 87 y 98 deberían observarse plenamente mediante en el sector rural.
- Deberían adoptarse medidas apropiadas para hacer posible la participación efectiva de tales organizaciones en la formulación,

3 RELACIONES DE TRABAJO

CONVENIO NÚM. 135

Sobre los representantes de los trabajadores, 1971

Representantes de los trabajadores personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacional, ya se trate:

- *de representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por sus afiliados;*
 - *de representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa.*
- En tanto actúen de conformidad con las leyes y los convenios colectivos en vigor, los representantes de los trabajadores en la empresa deben gozar de una protección eficaz contra toda medida que pudiera ocasionarles un perjuicio – incluido el despido – y que estuviese motivada por:
- *su calidad o sus actividades de representantes de los trabajadores;*
 - *su afiliación sindical;*
 - *su participación en actividades sindicales.*
- Deberán concedérseles facilidades para que puedan dar un rápido y eficaz cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta, en particular, el sistema de relaciones laborales vigentes en el país y las posibilidades de la empresa. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.
- Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y otros representantes electos de entre los trabajadores, deberán adoptarse medidas para garantizar que la existencia de estos últimos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes, y para fomentar la colaboración entre estas dos categorías de representantes.

Sobre los representantes de los trabajadores, 1971

- Las medidas destinadas a garantizar una protección efectiva de los representantes de los trabajadores, podrían incluir:
 - *la definición precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo;*
 - *la obligación de consultar o de obtener el acuerdo de un organismo independiente o paritario antes de que tal despido fuese definitivo;*
 - *un procedimiento especial de recurso accesible a esos representantes;*
 - *una reparación eficaz en caso de terminación injustificada de la relación de trabajo;*
 - *la obligación del empleador de probar que una medida como el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio en sus condiciones de empleo estaba justificado cuando se alegara que tal medida era discriminatoria;*
 - *la prioridad de continuación en el empleo de los representantes de los trabajadores en caso de reducción de personal.*
- Esta protección debería extenderse a los trabajadores que son candidatos para ser elegidos o nombrados representantes de los trabajadores. Podría serlo asimismo a los ex representantes de los trabajadores.
- Entre las facilidades que deberían otorgarse a los representantes de los trabajadores, figuran:
 - *el otorgamiento del tiempo libre necesario para poder dar cumplimiento a sus funciones, sin pérdida de salario ni de ventajas sociales;*
 - *el acceso, cuando ello fuera necesario, a todos los lugares de trabajo, a la dirección de la empresa y a los representantes de la dirección autorizados;*
 - *la autorización de recaudar las cotizaciones sindicales dentro de la empresa;*
 - *la colocación de avisos sindicales;*
 - *la distribución de documentos a los trabajadores;*
 - *facilidades de orden material y la comunicación, por parte de la dirección, de las informaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones.*
- Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa, pero cuyo sindicato tenga afiliados empleados en ella, deberían ser autorizados a entrar en esa empresa.

Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

- El Convenio se aplica a todas las personas empleadas por la administración pública. Sin embargo, la legislación nacional determinará hasta qué punto aquél se aplica:
 - a los empleados públicos de alto nivel (funciones vinculadas con la formulación de políticas o con cometidos de dirección);
 - a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial;
 - a las fuerzas armadas;
 - a la policía.
- Los empleados públicos deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical.
- Deberán gozar, al igual que los demás trabajadores, de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones. Organización de empleados públicos: toda organización, cualquiera sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Las organizaciones de empleados públicos deberán estar protegidos contra todo acto de injerencia de las autoridades públicas en su constitución, funcionamiento y administración.

- Deberán concederse facilidades a esas organizaciones para permitir a sus representantes el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin perjudicar el funcionamiento de la administración o del servicio interesado.
- Deberá estimularse y fomentarse la participación de los representantes de los empleados públicos en la determinación de sus condiciones de empleo, ya sea mediante la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos, ya sea a través de otro método.
- Deberá procurarse la solución de los conflictos vinculados con la determinación de las condiciones de empleo, a través de la negociación entre las partes o mediante un procedimiento que dé garantías de independencia e imparcialidad, como la mediación, la conciliación o el arbitraje.

RECOMENDACIÓN NÚM. 159

Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

- Cuando se aplican procedimientos de reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones que gozarán de manera preferencial o exclusiva de los derechos a que se apunta en el Convenio núm. 151, tal determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.
- Para determinar la naturaleza y la extensión de las facilidades concedidas a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, convendría tener en cuenta las disposiciones de la Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores (véase más arriba).

Sobre la negociación colectiva, 1981

Negociación colectiva 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:

- *fijar las condiciones de trabajo y empleo; y/o*
 - *regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y/o*
 - *regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores. En determinadas condiciones, deberá asimismo englobar las negociaciones con los representantes de los trabajadores que no sean los representantes sindicales, en el sentido del Convenio núm. 135 (véase más arriba).*
- El Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica. Sin embargo, la legislación y la práctica nacionales podrán:
- *determinar hasta qué punto aquél se aplica a las fuerzas armadas y a la policía;*
 - *prever modalidades particulares para la administración pública.*
- Los poderes públicos deberán adoptar medidas para promover la negociación colectiva, previa consulta y, siempre que sea posible, con el acuerdo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Estas medidas no podrán entorpecer la libertad de negociación colectiva. Deberán dirigirse, en particular, a:
- *permitir la negociación colectiva para todos los empleadores y todas las categorías de trabajadores que son objeto del Convenio;*
 - *extender progresivamente la negociación a los tres tipos de materias mencionadas anteriormente (véase el cuadro);*
 - *fomentar el establecimiento de las reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;*
 - *garantizar que los procedimientos de solución de los conflictos laborales contribuyan a fomentar la negociación colectiva.*

Sobre la negociación colectiva, 1981

- Los medios para fomentar la negociación colectiva enumerados por la Recomendación comprenden:
 - *las medidas que facilitan el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores;*
 - *el reconocimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los efectos de la negociación colectiva;*
 - *la determinación de las organizaciones que gozan del derecho de negociación colectiva en base a criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones;*
 - *la posibilidad de desarrollar la negociación colectiva en todos los niveles y la coordinación entre estos diferentes niveles;*
 - *las medidas que permiten la formación adecuada de los negociadores;*
 - *la posibilidad, para las partes, de tener acceso a las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa;*
 - *medidas que garanticen que los procedimientos de solución de conflictos ayudan a las partes a encontrar por sí mismas una solución a los conflictos relativos a la negociación, a la interpretación o a la aplicación de los acuerdos.*

Sobre los contratos colectivos, 1951

Contrato colectivo todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

- La recomendación preconiza el establecimiento de sistemas sea para la negociación, la concertación, la revisión y la renovación de contratos colectivos, sea para asistir a las partes a tal efecto.
- Contiene asimismo disposiciones relativas a los efectos de los contratos colectivos. Así, todo contrato colectivo debería vincular a sus firmantes y a las personas en cuyo nombre se celebrara el contrato.
- Toda disposición de un contrato de trabajo que fuese contraria a un contrato colectivo, debería ser considerada como nula y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes de tal contrato colectivo. Sin embargo, si la disposición concernida del contrato de trabajo fuese más favorable para el trabajador, no debería considerarse contraria al contrato colectivo.
- Un contrato colectivo debería ser aplicable a todos los trabajadores de las categorías de establecimientos interesadas, salvo que previere expresamente lo contrario. de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en su campo de aplicación profesional y territorial.
- Los conflictos derivados de la interpretación de un contrato colectivo, deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado.
- Debería garantizarse el control de la aplicación de los contratos colectivos:
 - *ya sea mediante las organizaciones de empleadores y de trabajadores que fuesen parte en los mismos;*
 - *ya sea mediante los organismos de control existentes o constituidos a tales efectos.*
- Por último, la legislación nacional podrá establecer medidas para, por ejemplo, obligar a los empleadores a poner en conocimiento de los trabajadores interesados el texto de los contratos colectivos aplicables a sus empresas.
- Cuando ello fuera pertinente, se deberían adoptar medidas encaminadas a extender, en determinadas condiciones, todas o ciertas disposiciones

RECOMENDACIÓN NÚM. 113

Sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960

- La recomendación preconiza la adopción de medidas dirigidas a promover, en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, la consulta y la colaboración efectivas entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones.
- Tales medidas deberían aplicarse sin que se ejerciera contra esas organizaciones, ni entre ellas, discriminación de ninguna clase por motivos tales como la raza, el sexo, la religión, la opinión política o la ascendencia nacional de sus miembros.
- La consulta y la colaboración previstas en la Recomendación, no deberían vulnerar la libertad sindical, ni los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidos sus derechos de negociación colectiva.
- Deberían tener como objetivo:
 - *fomentar la comprensión mutua y las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida;*
 - *permitir el examen conjunto, por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones aceptadas de común acuerdo; lograr que las autoridades públicas competentes recaben las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, especialmente en la preparación y la aplicación de la legislación relativa a sus intereses.*





II

Normas Internacionales del Trabajo:

Herramientas para
fortalecer la Legislación
Laboral a nivel nacional

Las normas internacionales del trabajo han tenido un impacto significativo en el desarrollo y la evolución de la legislación laboral en el mundo⁹. 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 contemporáneo¹⁰. En efecto, existen numerosos ejemplos en los que los órganos de control¹¹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones¹² y el Comité de Libertad Sindical¹³, 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

9 Esta sección está tomada de Beatriz Vacotto “Normas Internacionales del Trabajo: herramientas sindicales para fortalecer la legislación laboral nacional”, Caja de Herramientas de la CSA, No. 12(Mazo 2015).

10 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).

11 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.

12 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 CHARBONNEAUJOBIN, C., La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: dinámica e impacto, OIT, Ginebra, 2003.

13 Véase GRAVEL, E.; DUPLESSIS, I. y GERNIGON, B., El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación, OIT, Ginebra, 2001.

representantes de trabajadores y empleadores en las diferentes etapas de los procesos legislativos¹⁴.

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.

Sin 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 trabajadores¹⁵.

14 Véase a este respecto la Guía sobre legislación del trabajo disponible en: [Http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/main.htm](http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/main.htm).

15 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.

Cuadro N° 1 RATIFICACIÓN EN LAS AMÉRICAS DE LOS CONVENIOS BÁSICOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL (*)

PAÍS	CONVENIOS (**)							TOTAL POR PAÍS
	11	87	98	135	141	151	154	
Antigua Y Barbuda	X	X	X	X		X	X	6
Argentina	X	X	X	X		X	X	6
Bahamas	X	X	X					3
Barbados	X	X	X	X				4
Belice	X	X	X	X	X	X	X	7
Bolivia		X	X					2
Brasil	X		X	X	X	X	X	6
Canadá		X						1
Chile	X	X	X	X		X		5
Colombia	X	X	X			X	X	5
Costa Rica	X	X	X	X	X			5
Cuba	X	X	X	X	X	X		6
Dominica	X	X	X	X				4
Ecuador	X	X	X		X			4
El Salvador		X	X	X	X	X		5
Estados Unidos								0
Granada	X	X	X					3
Guatemala	X	X	X		X		X	5
Guyana	X	X	X	X	X	X		6
Haití		X	X					2
Honduras		X	X					2
Jamaica	X	X	X					3
México	X	X		X	X			4
Nicaragua	X	X	X	X	X			5
Panamá	X	X	X					3
Paraguay	X	X	X					3
Perú	X	X	X			X		4
República Dominicana		X	X					2

Cuadro N° 1 RATIFICACIÓN EN LAS AMÉRICAS DE LOS CONVENIOS BÁSICOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL (*)

PAÍS	CONVENIOS (**)							TOTAL POR PAÍS
San Cristobal Y Nevis		X	X					2
San Vicente Y Las Granadinas	X	X	X					3
Santa Lucia	X	X	X				X	4
Suriname	X	X	X	X		X	X	6
Trinidad Y Tobago		X	X					2
Uruguay	X	X	X	X	X	X	X	6
República Bolivariana De Venezuela	X	X	X		X			4
Total Por Convenio	26	33	32	15	12	12	9	138

(*) Datos tomados de la Base de Datos NORMLEX a octubre de 2016.

(**) Los convenios aludidos son: Convenio 11 sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949; Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores, de 1971; Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, de 1975; Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, de 1978 y, Convenio 154 sobre la negociación colectiva, de 1981.

Tomado de "Manual para la Defensa de la Libertad Sindical", José Marcos Sánchez/Eduardo Rodríguez

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.

“La evolución histórica de la OIT y su sistema de control atestiguan el valor de las normas internacionales del trabajo como herramientas para promover la justicia social y el trabajo decente en todos los entornos laborales. Sobre la base de su Constitución la OIT ha desarrollado un conjunto de mecanismos y procedimientos destinados a a aumentar su eficacia en el campo de las normativas laborales. La acción de la Comisión de Expertos y de la CAS (es decir, los principales órganos a cargo de los procedimientos de control regulares), junto con la aplicación de los procedimientos especiales del Comité de Libertad Sindical y los procedimientos de presentación de reclamaciones en virtud del artículo 24 y la presentación de quejas en virtud del artículo 26, aseguran el cumplimiento efectivo de los convenios y recomendaciones. La eficacia del sistema es fruto de la coherencia cumplimiento general y de la cooperación entre todos estos elementos del mecanismos de control, en sus distintas combinaciones posibles.”

Fuente GB.326/LILS/3/1.

En segundo lugar, como se ha señalado en otras oportunidades¹⁶, 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 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

¹⁶ 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.

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 Expertos¹⁷ y la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical¹⁸, 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.

17 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. Ver http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164243/lang-es/index.htm.

18 Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf



III

Situación regional de la legislación y de las perspectivas de reforma con especial referencia a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva en América Latina y Caribe

BREVE PERSPECTIVA HISTÓRICA SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO

Las legislaciones fundacionales del Derecho Laboral Latinoamericano se dieron al comienzo del siglo XX, con el proyecto argentino de 1904 y cubano de 1912, que no fueron aprobados. Un hito es la Constitución de Querétaro en México, en 1917, que es el antecedente de lo que posteriormente se ha denominado “constitucionalismo social”¹⁹. En esos años también comenzaron a surgir los primeros órganos de la Administración del Trabajo.

Este Derecho comienza a desarrollarse de manera sostenida desde los años treinta con la aprobación de los códigos de: Chile y México, en 1931, Venezuela, 1936, Ecuador 1938, Bolivia 1939, Brasil y Costa Rica 1943, Nicaragua 1945, Guatemala y Panamá 1947, Colombia 1948 y 1950, la República Dominicana 1951, Honduras 1959, Paraguay y Haití 1961 y El Salvador en 1963. Sólo Uruguay, Perú y Argentina, no adoptaron códigos o leyes generales del trabajo, aunque cuentan con una amplia legislación del trabajo.

Desde 1919, con la creación de la OIT recibió una clara influencia de la legislación internacional del trabajo. Desde una perspectiva regional, las materias de regulación y las orientaciones generales de la legislación fueron coincidentes desde su inicio, aunque posteriormente algunas siguieron trayectorias distintas.

Ha sido un derecho reglamentista, con tendencia a la regulación en detalle, no eligiendo entonces el modelo de códigos o leyes marco del trabajo. También ha sido un Derecho preponderantemente garantista del trabajo subordinado y por cuenta ajena, recurriendo al criterio de la subordinación para identificar la relación de trabajo, y al mismo tiempo limitar otras relaciones.

¹⁹ Esta sección está basada en la presentación elaborada por Humberto Villasmil “Panorama regional de la situación de la legislación y de las perspectivas de reforma con especial referencia a la libertad sindical y a la negociación colectiva”, la cual fue presentada en el Taller Regional “Panorama Laboral. Normativo y Legislativo en América Latina y el Caribe”, San José, Costa Rica, 14-17 de Abril 2015.

Fue desde el comienzo un Derecho intervencionista en un sentido dual: i) de índole protector de las relaciones individuales; ii) pero controlador respecto del ejercicio de los derechos colectivos.

En tal sentido, es un Derecho “unitario”, no un derecho “modular” o por pisos, que diferencie los regímenes laborales por sectores de actividad o por categorías de trabajadores. De todas formas, también ha incorporado regulaciones especiales del trabajo, incluidos generalmente en los códigos generales.

Por lo anterior, este Derecho ha seguido el modelo clásico, construido desde las bases fundacionales del fordismo, que fue una forma de ordenación del trabajo por cuenta ajena pensada desde un modelo industrial de producción en serie de bienes y de servicios. Para ello, el Derecho establecía un contrato bilateral, a tiempo indeterminado, estable, con jornada preestablecida, y con salarios de ordinario fijados con antelación.

Posteriormente, ha estado sujeto a:

- Reformas neoliberales que redujeron las garantías
- Tendencias objetivas a la tercerización, en que la empresa ya no aparece como el centro de imputación de los derechos y obligaciones que surgen de la relación de trabajo.

Situación regional de la legislación y de las perspectivas de reforma

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, particularmente de los Convenios Fundamentales. Con todo, existe un enorme déficit de implementación en la Región, como los órganos de control de la OIT han puesto de manifiesto recurrentemente.

Cuadro N° 2 RATIFICACIONES DE CONVENIOS FUNDAMENTALES EN AMÉRICA

PAÍS	LIBERTAD SINDICAL		TRABAJO FORZOSO		DISCRIMINACIÓN		TRABAJO INFANTIL	
	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
Antigua y Barbuda	1983	1983	1983	1983	2003	1983	1983	2002
Argentina	1960	1956	1950	1960	1956	1968	1996	2001
Bahamas	2001	1976	1976	1976	2001	2001	2001	2001
Barbados	1967	1967	1967	1967	1974	1974	2000	2000
Belice	1983	1983	1983	1983	1999	1999	2000	2000
Bolivia	1965	1973	2005	1990	1973	1977	1997	2003
Brasil	-	1952	1957	1965	1957	1965	2001	2000
Canadá	1972		2011	1959	1972	1964	-	2000
Chile	1999	1999	1933	1999	1971	1971	1999	2000
Colombia	1976	1976	1969	1963	1963	1969	2001	2005
Costa Rica	1960	1960	1960	1959	1960	1962	1976	2001
Cuba	1952	1952	1953	1958	1954	1965	1975	2015
Dominica	1983	1983	1983	1983	1983	1983	1983	2001
Dominicana, Republica	1956	1953	1956	1958	1953	1964	1999	2000
Ecuador	1967	1959	1954	1962	1957	1962	2000	2000
El Salvador	2006	2006	1995	1958	2000	1995	1996	2000
Estados Unidos	-	-	-	1991	-	-	-	1999
Granada	1994	1979	1979	1979	1994	2003	2003	2003
Guatemala	1952	1952	1989	1959	1961	1960	1990	2001
Guyana	1967	1966	1966	1966	1975	1975	1998	2001
Haití	1979	1957	1958	1958	1958	1976	2009	2007
Honduras	1956	1956	1957	1958	1956	1960	1980	2001
Jamaica	1962	1962	1962	1962	1975	1975	2003	2003

Cuadro N° 2 RATIFICACIONES DE CONVENIOS FUNDAMENTALES EN AMÉRICA

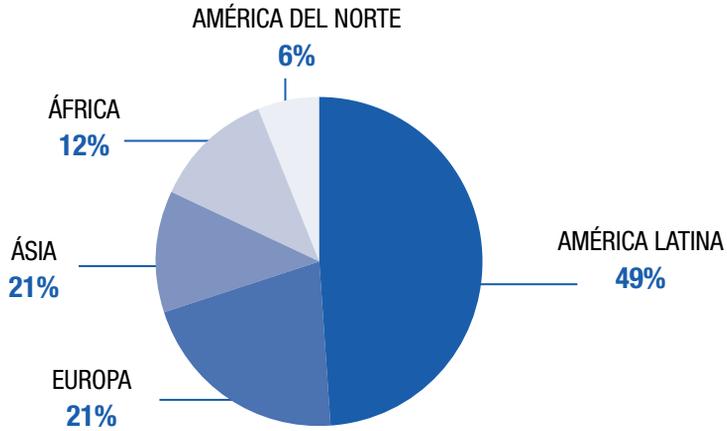
PAÍS	LIBERTAD SINDICAL		TRABAJO FORZOSO		DISCRIMINACIÓN		TRABAJO INFANTIL	
	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
México	1950		1934	1959	1952	1961	2015	2000
Nicaragua	1967	1967	1934	1967	1967	1967	1981	2000
Panamá	1958	1966	1966	1966	1958	1966	2000	2000
Paraguay	1962	1966	1967	1968	1964	1967	2004	2001
Perú	1960	1964	1960	1960	1960	1970	2002	2002
Saint Kitts y Nevis	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2005	2000
San Vicente y las Granadinas	2001	1998	1998	1998	2001	2001	2006	2001
Santa Lucía	1980	1980	1980	1980	1983	1983	--	2000
Surinam	1976	1996	1976	1976	-	-	-	2006
Trinidad y Tobago	1963	1963	1963	1963	1997	1970	2004	2003
Uruguay	1954	1954	1995	1968	1989	1989	1977	2001
Venezuela	1982	1968	1944	1964	1982	1971	1987	2005

Fuente OIT, NORMLEX

Las bases de datos de NORMLEX muestran que Las Américas registran el mayor número de quejas por violación a la libertad sindical presentadas ante el Comité de Libertad Sindical en el periodo de 1951-2015, sin que esto lleve a afirmar que sea la región con mayores violaciones. De hecho, ha sido considerado en otros análisis, otras tesis como que *las organizaciones sindicales de las Américas conocen, acuden y valoran la función de los órganos de control normativo de la OIT, como parte de su estrategia jurídico-institucional de defensa de la libertad sindical*²⁰.

²⁰ Ver OIT/ACTRAV “Manual para la Defensa Sindical”, 4ª Versión Revisada, Rodríguez Eduardo y Marcos Sánchez José.

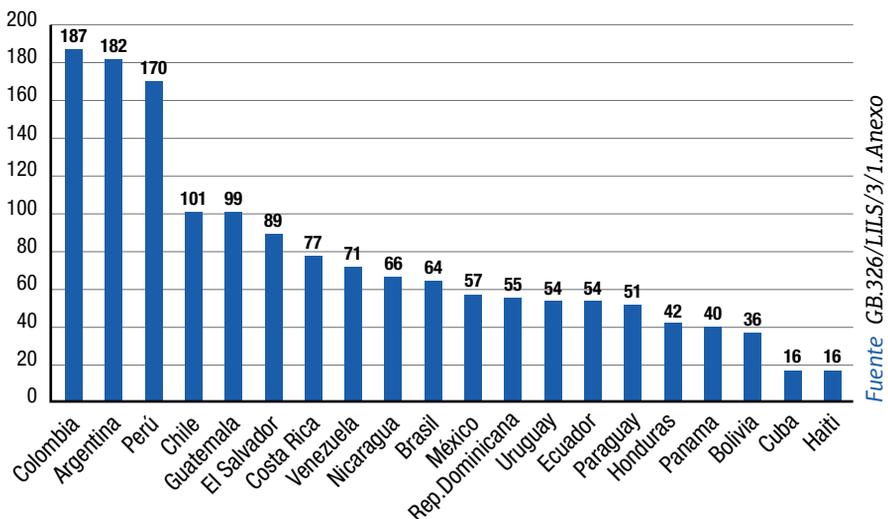
Gráfica 1 QUEJAS PRESENTADAS ANTE EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL POR REGIONES (1951-2015)



Fuente GB.326/LILS/3/1.Anexo

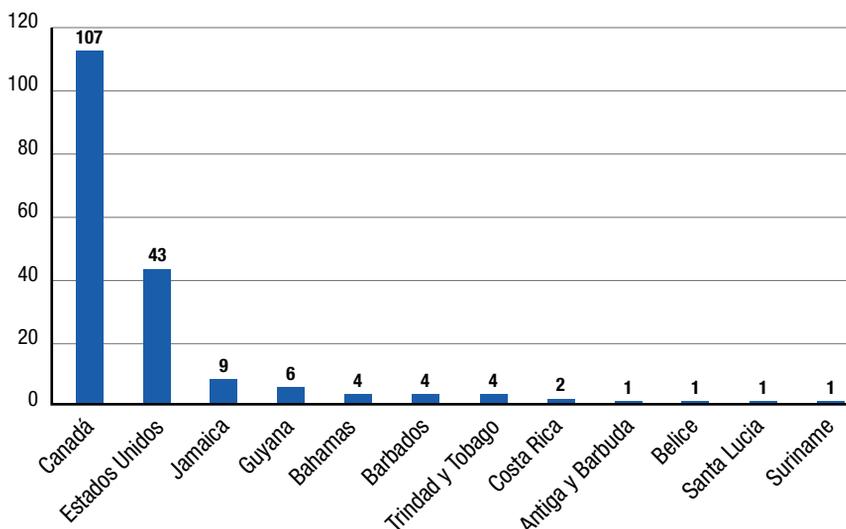
En los siguientes gráficos se muestra el nivel de quejas presentadas por cada subregión (región central, región andina y región sur) en el periodo citado.

Gráfica 2 NÚMERO DE QUEJAS QUE SE ORIGINARON EN AMÉRICA LATINA (1951-2015)



Fuente GB.326/LILS/3/1.Anexo

Gráfica 3 NÚMERO DE QUEJAS QUE SE ORIGINARON EN AMÉRICA DEL NORTE (1951-2015)



Fuente GB.326/IILS/3/1-Anexo

“De la información disponible en la Base de Datos QVILIS elaborada por ACTRAV/OIT se destacan cinco categorías de violación a la libertad sindical denunciadas a través de las quejas:

La discriminación antisindical, con más del 35% de incidencia en los agravios expresados y que algunas de sus manifestaciones más frecuentes son el despido, el acoso y hostigamiento, la violación al fuero sindical y la negativa al reintegro de los trabajadores despedidos aun a pesar de mediar disposición de autoridad competente.

Los ataques a la vida, seguridad e integridad de las personas. Este tipo de violación se manifiesta a través del homicidio, las amenazas, las detención y la sujeción a juicios por la criminalización de la protesta

La obstaculización a la negociación colectiva. Esta violación puede darse tanto por restricciones normativas, es típico el caso en el sector público, como en la práctica por la negativa a negociar, el incumplimiento de lo negociado, etc.

La injerencia. Esta forma de restringir la libertad y autonomía de las organizaciones sindicales se expresa de múltiples formas, como por ejemplo la sujeción de las elecciones sindicales a un ente público o el condicionamiento excesivo de lo que debe contener un estatuto sindical, pero también a través de medidas prácticas como la presión a renunciar al sindicato, el favoritismo, etc.

Por otra parte, los infractores directos de la libertad sindical, son los empleadores y en muchos casos, son las entidades públicas las que con mayor frecuencia son denunciadas en las quejas presentadas ante la OIT.”

Fuente: OIT ACTRAV “Manual para la defensa de la Libertad Sindical”, op. cit.

Principales características de la Reforma Laboral en la región

La reforma laboral en América Latina y Caribe ha conocido etapas distintas y señaladamente identificables. En los años noventa del siglo pasado, las reformas impulsadas estuvieron en gran medida orientadas en un sentido flexibilizador. Se sostenía que una reforma laboral a la baja haría más atractivas las inversiones y permitiría abatir el desempleo. Pasado el tiempo esta tesis no se verificó y, más bien, las legislaciones no volvieron a su estado anterior.

La Ley 50 de Colombia de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, se señala como punto de partida de esta tendencia. Ciertamente, no todas las reformas legislativas laborales de aquella época tuvieron esta orientación, destacándose entre otras, la reforma del Código del Trabajo de la República Dominicana de 1992 que se consensuó tripartitamente y que pasó a ser la primera ley laboral *paccionada* en la región latinoamericana. Además, a partir de la última década del siglo pasado se dieron procesos de reforma constitucional en la Región que, en general, vinieron a reforzar la tutela de los derechos fundamentales vinculados al trabajo.

El momento actual de la reforma laboral en América Latina y el Caribe tiene tres ejes temáticos:

1 Las reformas dirigidas a re-regular el ámbito de la relación de trabajo

El segmento del trabajo protegido continúa reduciéndose y con ello se acrecienta la distinción entre quienes trabajan o no bajo el ámbito de una relación de trabajo. Es lo que se ha dado en llamar la **dualización** del mercado de trabajo, cuyas consecuencias son previsibles:

- a) La implantación de sindicatos se dificulta cuando se diluye una condición necesaria para el ejercicio de la libertad sindical como es, no sólo la reunión de trabajadores sino, más aun, el reconocimiento de un colectivo en su condición de tal, el presupuesto del derecho de coalición y de la noción de categoría, en su más primario sentido.

b) Ciertas formas de externalización (outsourcing) o de relaciones triangulares de trabajo no definidas (tercerización) han acentuado las relaciones laborales ambiguas o encubiertas, para utilizar la terminología de la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo (2006).

c) Si no se regula ni acota lo que puede ser descentralizado y lo que no, es más que probable que se susciten casos de competencia desleal entre empresas, lo que la propia Recomendación 198 sobre la relación de trabajo de 2006 ya advertía²¹.

d) Se posibilita, en la práctica, una transferencia del riesgo de la empresa hacia los trabajadores y se acentúa la precarización de las condiciones de trabajo de los terceros (tercerizados en la terminología que ya se hizo común) con el saldo de una menor protección.

e) Y lo que es más relevante y concluyente, se hace evidente una reducción del ámbito de vigencia efectiva del Derecho del Trabajo.

En este marco, es clara la importancia de analizar los cambios que a nivel legislativo se vienen promoviendo con los procesos de reforma laborales en la región: Chile²², Perú²³, Uruguay²⁴ y el Ecuador²⁵, legislaron

21 “Considerando que la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo tiene que resolverse de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo de una manera conforme con la legislación o la práctica nacionales”.

22 Ley núm. 20.123, que regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. <http://www.diariooficial.cl/actualidad/20ulle/20123.html>

23 Ley que regula los servicios de tercerización, de 24-6-2008. http://www.leyesdelperu.com/Normas_legales/2008/06_Junio/NL_24062008.pdf

24 Ley N° 18.099. Derechos de los trabajadores. Se establecen normas para su protección ante los procesos de descentralización empresarial, de 10 de enero de 2007. (<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18099&Anchor=>) y Ley N° 18.251 de responsabilidad laboral en los procesos de descentralización empresarial, de 27 de diciembre de 2007 (<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18251&Anchor=>).

25 Ley reformativa al Código del Trabajo mediante el cual se regula la activi-

muy recientemente sobre la subcontratación, la tercerización o sobre las relaciones triangulares de trabajo, con especial atención a las agencias privadas de colocación y a la cesión de trabajadores.

2 La reforma procesal laboral

La reforma del proceso judicial de trabajo es una segunda tendencia actual y consolidada en la Legislación Laboral de América Latina y Caribe: Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009), Perú (2010) y Nicaragua (2012) adoptaron reformas sobre el proceso judicial del trabajo. Costa Rica lo hará previsiblemente en poco tiempo.

El común denominador de las reformas habidas es tornar efectiva la protección contenida en la normatividad laboral y de seguridad social, facilitando el acceso a un procedimiento judicial que asegure un buen nivel de justicia pronta y cumplida. En general, estas reformas se han orientado en el sentido de procurar apuntalar un proceso judicial regido por los principios de especialidad, oralidad, concentración, publicidad, celeridad y la inmediatez del juez, esto es, su presencia directa en las fases más relevantes del proceso.

3 La reforma de las legislaciones que regulan el Servicio Civil

Si bien aún no llega a ser todavía una tendencia, ya se apunta en este sentido. En 2012, el Perú adoptó una reforma de la Ley del Servicio

de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, de 23-6-2006 que, no obstante, fue derogada por el Mandato constituyente No. 8, de 30-4-2008 que prohibió la tercerización e intermediación laboral. La vigente Constitución del Ecuador en su Art. 327, dispuso: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”.

Civil (Ley 30057 del 03 de julio de 2013) que tuvo por cierto una fuerte contestación sindical. Por otra parte, en El Salvador se ha preparado una propuesta de Anteproyecto de Ley de la Función Pública que es posible entre a la Cámara Legislativa.



IV

Acción sindical frente a las restricciones legales para el ejercicio pleno de los derechos a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva

A partir del trabajo de los órganos de control de la OIT y de la identificación que éstos realizan de los aspectos de la legislación que deben ser modificados en los distintos países de la región, los sindicatos han venido desempeñando un papel clave para promover la adopción de dichas modificaciones.

Un capítulo específico de las campañas sindicales que a nivel nacional y de la región se vienen realizando, se refiere a los aspectos jurídicos-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 de la plena implementación de los derechos fundamentales del trabajo.

A lo largo de los últimos años, 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 del trabajo en diversos países a nivel mundial. Dichas estrategias suelen incluir estrategias de alianza con otros actores sociales (parlamentarios, jueces) para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la legislación y la jurisprudencia nacional y regional el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

El fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de sus equipos técnicos y jurídicos a nivel nacional, subregional y regional que se ha venido realizando en el marco de la Campaña Regional por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical de la CSA, con el apoyo de OIT/ACTRAV y de la Oficina Regional de Lima, ha posibilitado el desarrollo de estrategias sindicales en este sentido.

Durante 2015 fueron realizadas las siguientes actividades:

Dos Talleres Regionales Sindicales sobre legislación y reforma laboral en materia de libertad sindical y Negociación Colectiva con participación de representantes sindicales de países con mayor número de problemas legislativos identificados por los mecanismos de control de la OIT. Además de 11 talleres nacionales de seguimiento e implementación de los planes de trabajo sindicales elaborados en el primer taller regional, y cuyos resultados fueron evaluados durante el segundo taller regional. El número total de participantes en dichas actividades fue de cerca de 270 dirigentes sindicales.

En el primer Taller Regional orientado al diagnóstico e identificación de déficits normativos y legislativos, (San José, abril 2015) participaron 10 países de la región (Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana), de los cuales se priorizaron seis países para dar seguimiento a la acción sindical a nivel nacional. Las actividades estuvieron dirigidas a dirigentes sindicales, así como a los equipos técnicos y jurídicos de los sindicatos, encargados de cuestiones relativas a la libertad sindical y legislación. Los principales objetivos fueron:

- Evaluar la situación actual de la legislación en materia de libertad sindical y negociación colectiva con base en 3 estudios subregionales que incorporaron propuestas de cambios legislativos para incidir sobre los déficits legislativos identificados en materia de derechos de organización y libertad sindical para los siguientes países: Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Panamá, Paraguay, Perú, y República Dominicana.
- Identificar los déficits en materia de derechos colectivos en organización y negociación colectiva, enfatizando las dificultades legales para avanzar hacia grados de concentración sectorial a partir del nivel primario y tomando como referencia la Plataforma Regional sobre Negociación Colectiva desarrollada por la CSA, en el marco de su citada Campaña Regional.
- Promover y apoyar estrategias sindicales dirigidas a incidir sobre los procesos de reforma laboral en los ámbitos cubiertos por los Convenios números 87, 98, 135, 151 y 154, mediante la elaboración de Planes de Acción Sindical a nivel nacional.

Las once actividades nacionales realizadas entre mayo y octubre del 2015 dieron seguimiento a los planes nacionales, focalizados en la elaboración de propuestas nacionales de adecuación legislativa acorde con los C87, 98, 135, 151 y 154, así como su presentación en diferentes espacios de dialogo social nacional y regional.

En el segundo Taller Regional orientado a la evaluación de la acción sindical realizada, (Buenos Aires, octubre 2016) participaron organizaciones sindicales de 7 países que dieron seguimiento a los Planes Nacionales elaborados en San José (Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Panamá y República Dominicana), con el objetivo de avanzar sobre la evaluación del impacto de la acción sindical realizada a nivel nacional, incorporando

el análisis de otras experiencias sindicales de las Federaciones Sindicales Internacionales regionales (UNI, INDUSTRIALL, ISP), así como de las organizaciones sindicales de Argentina, Bolivia y Uruguay.

IV.1 TALLER REGIONAL DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE DÉFICITS NORMATIVOS Y LEGISLATIVOS

“Panorama Laboral Normativo y Legislativo en América Latina y el Caribe”. Conclusiones y lecciones aprendidas

Organizaciones sindicales participantes:

Brasil **CUT, Fuerza Sindical, UGT**

Colombia **CGT, CTC, CUT**

Costa Rica **CMTC, CTRN**

Chile **CAT, CUT**

Colombia **CGT, CTC, CUT**

Guatemala **UNSI TRAGUA, CUSG**

Panamá **CTRP, CGT, CS, CONUSI**

Paraguay **CNT, CUT-A**

Perú **CAT, CUT**

Republica Dominicana **CASC, CNTD, CNUS**



Grupal de los participantes del Taller Regional de Diagnóstico e Identificación de Déficit Normativos y Legislativos

Conclusiones y lecciones aprendidas

1) América Latina y el 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 aplicación en la Región, como los órganos de control de la OIT han puesto de manifiesto recurrentemente.

2) La reforma laboral en América Latina y el Caribe ha conocido etapas distintas. En los años noventa del siglo pasado, las reformas impulsadas estuvieron en gran medida orientadas en un sentido flexibilizador. Se sostenía que una reforma laboral a la baja haría más atractivas las inversiones y permitiría abatir el desempleo. Pasado el tiempo, esta tesis no se verificó, pero las legislaciones no volvieron a su estado anterior.

3) El momento actual de la reforma laboral en América Latina y Caribe tiene tres ejes temáticos:

- Reformas dirigidas a re-regular el ámbito de la relación de trabajo
- Reformas en materia procesal laboral
- Reformas en relación al servicio público

Déficits

4) En el Taller hemos evaluado la situación actual de la legislación y jurisprudencia en materia de libertad sindical, negociación colectiva y huelga con base en 3 estudios subregionales (que incluyen los siguientes países priorizados: Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Panamá, Paraguay, Perú, y República Dominicana), así como en los Informes por país elaborados por los delegados y asesores sindicales de las centrales presentes en el Taller.

5) De forma colectiva, con el apoyo de los ponentes de OIT y los consultores, hemos identificado una serie numerosa de déficits en materia de

derechos colectivos (observados también por los órganos de control de la OIT) y, en particular, en el marco de la tradición de un derecho laboral latinoamericano preponderantemente heterónomo y garantista, se evidenció que las distintas manifestaciones de la libertad sindical son reguladas por dos tipos de normativa: por un lado, una que tiene como fin restringir el ejercicio de los derechos sindicales y, por otro lado, una normativa que si bien pretende garantizar formalmente los derechos en la práctica carece de eficacia. Es lo que la más prestigiada doctrina laboralista uruguaya identificó como la tara de inanidad, uno de las especificidades del Derecho Laboral Latinoamericano.

6) A esta tradición legal latinoamericana se suma el proceso neoliberal que se suscitó al finales del siglo XX dirigido a desregular las relaciones laborales individuales y a restringir, aún más, las relaciones colectivas sobre la base de la concepción ideológica de considerar al actor sindical como un obstáculo del mercado. Adicionalmente, en el sector público se tiene una tradición frecuentemente autoritaria en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, que no deja casi ningún espacio a la autonomía colectiva.

7) El problema de la falta de libertad sindical en el sector público y privado (restricciones a la organización sindical, a la huelga y a la negociación colectiva) constituye un déficit democrático en todos nuestros países, puesto que la libertad sindical es un derecho fundamental de similar entidad que los derechos civiles y políticos. Un país no es cabalmente democrático ni respeta los derechos humanos si incumple con el derecho a la libertad sindical. El tema de la libertad sindical no es solamente, y por ende, un tópico de interés de los trabajadores y sus organizaciones, sino un tema que interesa a la sociedad toda y que compromete a la democracia misma. Esa es la idea toral de la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1970: “ (...) los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles”.

Cuadro 3 DÉFICITS LEGISLATIVOS IDENTIFICADOS EN EL TALLER

DÉFICITS

BRASIL

- 1 Existe un obstáculo constitucional a la ratificación del CIT 87: el art. 8° III dice que “Está prohibida la creación de más de una organización sindical en cualquier grado, representativa de una categoría profesional o económica, en la misma base territorial, la cual será definida por los trabajadores o empleados interesados, no pudiendo ser inferior al área de un municipio”.
- 2 Imposición de una contribución sindical (art. 8° IV Constitución).
- 3 Exigencia excesiva para crear federaciones (art.534 CLT: 5 organizaciones de grado inferior). La CEACR entiende que esto obstaculiza “el establecimiento y expansión de las organizaciones de trabajadores rurales”.
- 4 Subsisten normas que limitan la NC por razones de dirección de la política económica: las medidas complementarias al Plan Real prescribe que está prohibido fijar en acuerdos, convenios y dissidios colectivos cláusulas de reajuste o corrección salarial automática vinculada al índice de precios; el art. 623 de la CLT determina que serán declaradas nulas las cláusulas de una convención o acuerdo contrarias a las normas que rigen la política económica financiera del Gobierno o política salarial vigente.
- 5 Por ley 7783 se somete la huelga a requisitos diversos: a) fracaso de mecanismos de negociación colectiva o de recursos arbitrales; b) preaviso de 48 hs; c) la decisión debe tomarse de acuerdo a los estatutos del sindicato, que debe prever formalidades y quorum mínimo. Si no se cumplen los requisitos la huelga es “abusiva”.

CHILE

- 1 Se tiende muy claramente a dirigir la negociación a nivel de empresa, con distintos mecanismos legales.
- 2 Los aprendices y trabajadores por obra o por temporada no pueden fijar sus condiciones salariales por contrato colectivo
- 3 Limitación a la negociación colectiva en empresas estatales dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas que leyes estatales prohíban, ni en las empresas o instituciones públicas o privadas, cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendarios, hayan sido financiadas en más de un 50 por ciento por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.
- 4 Dos o más sindicatos o un sindicato inter empresa o una federación o confederación pueden presentar un proyecto de contrato colectivo, pero para

Cuadro 3 DÉFICITS LEGISLATIVOS IDENTIFICADOS EN EL TALLER

DÉFICITS

ello será necesario que en la empresa respectiva la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente acuerden conferir en votación secreta tal representación (Chile, art 334 CT).

5 Para el empleador será voluntario negociar con un sindicato inter empresa y, en caso de negativa, los trabajadores de la empresa podrán presentar un proyecto de contrato colectivo a nivel de la empresa (art 334 bis.).

6 Tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse ciertas normas mínimas, por ejemplo, que sean 8 o más trabajadores, elección de representantes por voto secreto, etc (art 314 bis).

7 La huelga debe ser acordada por la mayoría de trabajadores; información de la “última oferta” del empleador y votación con papeletas pre impresas; si no se alcanza el quorum se entiende que se aceptó la oferta del empleador, etc (Chile, CT, art 372 – 373) Una vez decidida, debe implementarse dentro de los tres días, de lo contrario se estima que han desistido y que aceptan la última oferta del empleador (art 374); en cualquier momento el 20% de los trabajadores puede convocar a votar para pronunciarse sobre una eventual censura a la comisión negociadora (art 379).

8 No podrán declarar la huelga los trabajadores de empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización, por su naturaleza, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población a la economía del país o a la seguridad nacional (art 384) Si no hay acuerdo en la negociación, se admite el arbitraje obligatorio.

COLOMBIA

Existe una incompatibilidad entre la Constitución de 1991 y el Código Sustantivo de Trabajo (CST) al plantear dos regulaciones opuestas sobre la libertad sindical que parcialmente vienen resolviendo la Corte Constitucional.

En el marco del CST los incumplimientos más graves y por ende prioritarios son:

- 1** La prohibición de la huelga en los servicios esenciales (art 430 incisos b, d, f, g y h).
- 2** El despido de los trabajadores por su intervención o participación en una huelga ilegal (art 450).
- 3** La prohibición a las federaciones y las confederaciones de declarar la huelga (art 417 inciso i).
- 4** La negociación colectiva del sector público.
- 5** Los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados.

Cuadro 3 DÉFICITS LEGISLATIVOS IDENTIFICADOS EN EL TALLER

DÉFICITS

COSTA RICA

- 1 El problema fundamental radica en el derecho al ejercicio de la negociación colectiva en el sector público.
- 2 Calificación previa de la huelga.
- 3 Limitaciones para organizar sindicatos rurales, incluido el número mínimo de afiliados necesarios para constituir un sindicato.

ECUADOR

La nueva Constitución profundiza el intervencionismo estatal en las relaciones laborales y obstaculiza el ejercicio de la libertad sindical. A pesar de esto, el Código de Trabajo (CT) es aún más restrictivo que la propia Carta Constitucional.

En el marco del CT los incumplimientos más graves y por ende prioritarios son:

- 1 La eliminación de las restricciones para constituir un sindicato o un comité de empresa por el número mínimo de miembros (arts 450, 459 y 466).
- 2 La discriminación por razón de la nacionalidad para ser miembro de la junta directiva (art 466 numeral 4).
- 3 La eliminación de las restricciones al derecho de constituir organizaciones sindicales en el sector público (Art 505 y 522, la LOSEP, la LOEP, etc.).
- 4 La eliminación de las restricciones a la negociación colectiva para las organizaciones sindicales minoritarias (art 229).
- 5 La eliminación de la disposición que limitaba la reparación del despido antisindical al pago de una indemnización, reemplazándolo por el reintegro del sindicalista a su puesto de labores.

PANAMÁ

- 1 Libertad sindical limitada y constreñida en el sector público, reduciendo el derecho a organizarse a los empleados de carrera administrativa, exagerando la lista de servicios esenciales, y fijando un servicio mínimo excesivo de hasta un 50%.
- 2 Prohibición de la huelga en el Canal de Panamá sin distinción de las diferentes actividades que se prestan a su interior.

Cuadro 3 DÉFICITS LEGISLATIVOS IDENTIFICADOS EN EL TALLER

DÉFICITS

3 No inclusión de los Convenios 87 y 98 en el Bloque de Constitucionalidad que ha desarrollado la jurisprudencia constitucional del país, doctrina que se orienta en el sentido de reconocer rango constitucional a los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por los distintos países.

PARAGUAY

1 En Paraguay, el número mínimo de 300 trabajadores para constituir un sindicato de industria es demasiado elevado (art 292 CT) Para la CEACR fijar un número no es incompatible con el CIT 87, pero en el caso, obstaculiza la organización a nivel superior.

2 Imposibilidad que el trabajador se afilie a más de un sindicato si tiene más de una actividad (Paraguay, CT, art 293)

3 Requisitos excesivos para integrar la junta directiva de un sindicato (art 298)

4 Obligación de las organizaciones de responder a todas las consultas o pedidos de informes que les demanden las autoridades del trabajo (art 304).

5 Existe estabilidad sindical pero es el CT el que prescribe el número y el plazo en que la misma debe aplicarse. (Cont.)

6 El establecimiento de requisitos legales para declarar la huelga permite que la judicatura intervenga excesivamente en la determinación de las condiciones de [declaración] y ejercicio de la huelga (control de la lista de asistentes a una asamblea, por ejemplo: Videm, Sent N° 521 de 4.7.2005). Inexistencia de un procedimiento autónomo para la declaración de ilegalidad de la huelga: empleo de la acción de amparo prevista en el Código Procesal Civil de Paraguay para suplir la laguna procedimental.

7 Se establece como requisito que para declarar la huelga el motivo sea la defensa "directa y exclusiva de los intereses profesionales" de los trabajadores (art 358), de lo contrario sería ilegal (art 376) En contraste, la Constitución tiene una redacción más amplia en relación al ámbito y objeto de la huelga: "todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses" (art 98).

8 La huelga será declarada ilegal si se desatare durante el período de vigencia de un CCT, sin que sus motivos se refieran al cumplimiento de dicho contrato o alguna de sus cláusulas por parte de la empleadora (Paraguay, CT, art 365) Limitándose así la potencialidad política de la huelga.

Cuadro 3 DÉFICITS LEGISLATIVOS IDENTIFICADOS EN EL TALLER

DÉFICITS

PERÚ

Se mantiene la legislación autoritaria del gobierno fujimorista en materia de libertad sindical a pesar del retorno a la democracia.

En el marco de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO-LRCT) los incumplimientos más graves y por ende prioritarios son: (Cont.)

- 1 La eliminación de la disposición que desconoce a los trabajadores bajo contratos de modalidades formativas el derecho de constituir organizaciones sindicales o afiliarse a las mismas (Ley 28518).
- 2 La eliminación de las restricciones a la declaratoria del derecho de huelga (art 73).
- 3 El organismo judicial y no la autoridad administrativa de trabajo debe ser el órgano estatal que declare la procedencia o la ilegalidad de la declaratoria de huelga (arts 73 y 74).
- 4 La eliminación de las restricciones a la negociación colectiva por rama de actividad o por grupo de empresa (arts 44 al 48).
- 5 La libertad de afiliación de las federaciones y confederaciones del sector público con las del sector privado (Decretos Supremos Nos 003-82-PCM y 003-2004-TR)
- 6 La reforma de la Ley Servir en relación a las restricciones del derecho de negociación colectiva sobre las cláusulas de contenido salarial (arts.42 al 44 de la Ley 30057).

REPÚBLICA DOMINICANA

- 1 Exigencia de mayoría absoluta de trabajadores de la empresa para declarar una huelga.
- 2 Prohibición de la huelga en el sector público Arbitraje obligatorio.
- 3 Limitaciones a la sindicación, indicando contenido de estatutos, prohibiciones a los sindicatos, reglas sobre los fondos sindicales, etc.

Oportunidades

8) CSA desarrolla desde hace años un proceso de intercambio de experiencias y estrategias de autorreforma sindical, que incluye, junto a los componentes directamente ligados a cambios en la estrategia sindical en materia de estructuras propias y de prácticas de sindicalización, representación y alianzas, un capítulo específicamente dedicado a promover reformas laborales que supriman las restricciones a la organización y negociación colectiva, teniendo en cuenta la importancia crucial de este elemento externo. En particular, desde 2013, CSA ha desarrollado, con apoyo de OIT/ACTRAV, la “Campana Regional por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical”, la cual ha incluido entre sus elementos de apoyo la Plataforma Jurídica Continental sobre Organización y Negociación Colectiva, elaborada con base en el análisis y recomendaciones de dirigentes sindicales y expertos jurídicos laborales (ver cuadro 4). Posteriormente, la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA) ha incorporado varios de estos contenidos a su capítulo de dimensión social.

Cuadro 4 CSA PLATAFORMA JURÍDICA REGIONAL SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE. 2014

I ORGANIZACIÓN SINDICAL

- 1 Utilizar apropiadamente el registro sindical
- 2 Promover la creación de federaciones
- 3 Promover estructuras horizontales (territoriales)
- 4 Remover criterios de exclusividad en la representación
- 5 Dar libertad a los sindicatos para que decidan el tipo de encuadramiento
- 6 Eliminar la excesiva reglamentación para el funcionamiento de las juntas directivas y asambleas
- 7 Ampliar el fuero sindical
- 8 Promover la existencia de órganos de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo

II NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1 Promover la negociación colectiva y las consultas apropiadas de los trabajadores de la administración pública

Cuadro 4 CSA PLATAFORMA JURIDICA REGIONAL SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMERICA LATINA Y CARIBE. 2014

II NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Cont.)

- 2 Promover la negociación colectiva de todos los trabajadores del sector privado
- 3 Promover la negociación de trabajadores autónomos
- 4 Promover negociaciones en ámbitos múltiples, con coordinación y descentralización organizada
- 5 Enriquecer los contenidos de la negociación colectiva
- 6 Incorporar un explícito enfoque de género a la negociación colectiva
- 7 Promover la aplicación del principio de la eficacia “erga omnes” (“para todos” o “general”) en la negociación por sector y empresa
- 8 Establecer criterios firmes en cuanto a la titularidad de la negociación colectiva
- 9 Modificar criterios de exclusividad de representación
- 10 Regular adecuadamente modalidades inferiores de negociación colectiva
- 11 Eliminar mecanismos que desestimen la sindicalización
- 12 Promover la obligatoriedad de negociación de los salarios mínimos
- 13 Garantizar la ultractividad de los efectos del convenio colectivo
- 14 Avanzar hacia un enfoque obligatorio de la negociación colectiva
- 15 Promover la negociación colectiva por grupo económico/cadena productiva
- 16 Avanzar hacia la negociación colectiva transnacional
- 17 Avanzar en asesoramiento y formación sindical para la negociación colectiva

OTRAS RECOMENDACIONES

- 1 Ratificación de las normas internacionales de trabajo de OIT referidas a la libertad sindical y a la negociación colectiva Además de los C87 y 98: C141, C144, C151, C154, C158 (sobre la terminación de la relación de trabajo), C131 (sobre la fijación de salarios mínimos)
- 2 Reforzar el control de cumplimiento
- 3 Incorporar el criterio de la responsabilidad solidaria en situaciones de doble empleador y de grupo de empresas.
- 4 Eliminar las restricciones al ejercicio del derecho de huelga

Fuente CSA, Programa de Autoreforma Sindical El documento completo se encuentra en el CD adjunto al Informe.

9) Para ello, la CSA ha contado con: i) un estudio sistemático de las normas laborales de la mayor parte de los países de la región, con vistas a detectar las restricciones a la organización y negociación colectiva (con el apoyo del Proyecto ACTRAV/ FSAL, 2011); ii) una encuesta sobre el mismo tema a más de treinta centrales sindicales afiliadas (Secretaría de Políticas Sociales, 2012); y, iii) informes técnicos elaborados por especialistas vinculados al sindicalismo para trece países. De este análisis, surge un común denominador en la región: la prevalencia de un modelo intervencionista-restrictivo en las relaciones colectivas de trabajo, que conlleva a una desproporcionada injerencia de la actividad estatal, ya sea normativa o administrativa.

10) Las restricciones se presentan en varios aspectos, según el país: elevados “pisos” de tamaño para el registro de sindicatos de empresa (ver cuadro 3); impedimento de sindicalización a determinadas categorías de trabajadores (sector público, ciertos oficios del sector privado, trabajo autónomo), utilización inapropiada del registro sindical, límites sobre el tipo de encuadramiento sindical, criterios de exclusividad en la representación, al funcionamiento de las juntas directivas y asambleas; insuficiente fuero sindical, no promoción de estructuras de representación en el lugar de trabajo (complementarias de la negociación colectiva), prohibición de negociación colectiva para determinadas categorías de trabajadores (en el sector público y privado) y en el plano sectorial y territorial. También resulta perjudicial para los sindicatos la autorización dada para negociar colectivamente a grupos inorgánicos de trabajadores y la falta de responsabilidad solidaria en situaciones de doble empleador. En el plano operativo, se observan frecuentes limitaciones en el desempeño y dotación de recursos de los servicios de inspección del trabajo.

Cuadro 5 RESTRICCIONES LEGALES A LA CREACIÓN 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.

Cuadro 5 RESTRICCIONES LEGALES A LA CREACIÓN DE SINDICATOS DE EMPRESA

BOLIVIA	<ul style="list-style-type: none"> • 20 afiliados en sindicatos de empresa, gremiales o profesionales. • Sindicatos industriales: 50% afiliados en la empresa
BRASIL	<ul style="list-style-type: none"> • El porcentaje mínimo de afiliación se determina con relación a los trabajadores de una empresa (tanto de trabajadores, cuenta propia o profesionales), y 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.
COLOMBIA	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 25
COSTA RICA	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 12 para crear sindicatos por empresa.
CHILE	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 30 para obtener la personería jurídica (anteriormente era 15).
EL SALVADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 30 para constituir sindicatos. • El sindicato debe ser reconocido por el empleador si no cubre la mayor parte de la plantilla.
GUATEMALA	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 20 para formar sindicatos de empresa • Mitad más uno de los trabajadores para un sindicato de industria.
HAITI	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 10.

Cuadro 5 RESTRICCIONES LEGALES A LA CREACIÓN DE SINDICATOS DE EMPRESA

HONDURAS	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
MÉXICO	<ul style="list-style-type: none"> • 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 sean de un determinado gremio (oficio) en una región, estado o en el total nacional.
NICARAGUA	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 20
PANAMÁ	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 40
PARAGUAY	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 20 para sindicatos de empresa • Piso de 30 para sindicato gremial • Piso de 300 para sindicato de industria
PERÚ	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Piso de 20 trabajadores
	<ul style="list-style-type: none"> • Pisos de 20 trabajadores • También pisos de 40 trabajadores para sindicatos profesionales, de industria o sectoriales o de 150 trabajadores para sindicatos nacionales o regionales.

Fuente CSA. Programa sobre Autorreforma Sindical

11) Los resultados del Taller permiten profundizar los estudios anteriormente realizados por la CSA, con miras a influir sobre eventuales procesos nacionales de reformas positivas de la actual normativa.

12) 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”.

13) En esta nueva etapa de la Campaña Regional de la CSA para la promoción y respeto por la Libertad Sindical y Negociación Colectiva frente a los procesos de reformas laborales actualmente en curso, podrá particularizarse sobre:

- campañas de sensibilización de autoridades,
- diversas actividades de combate a la cultura de no cumplimiento o impunidad (hacia los tribunales),
- vinculación eficaz de los sindicatos nacionales con las organizaciones regionales e internacionales de trabajadores,
- seguimiento a los comentarios de los órganos de control de la OIT,
- uso estratégico de los diferentes instrumentos normativos de OIT,
- aprovechamiento del potencial del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
- promover la elección de ius laboristas progresistas y altamente capacitados en los tribunales constitucionales, en las salas consti-

tucionales o laborales de las cortes supremas de justicia y en las instancias internacionales como la CIDH o la Corte Interamericana de Derechos Humanos que ayuden a plasmar en la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.

- desarrollar estrategias de alianza con diversos sectores de la sociedad civil.

Autorreforma Sindical

14) Durante el taller se destacó la relación del tema tratado con el programa sobre autorreforma sindical de CSA, específicamente lo referido a:

- Constituir o fortalecer los equipos sindicales-jurídicos a nivel nacional para diseñar la Hoja de Ruta para las acciones de intervención sindical conjunta.
- En coordinación con la CSA, promover el trabajo en red de las organizaciones sindicales presentes, para posibilitar el intercambio de acciones estratégicas y los logros nacionales que sirvan de paradigma y soporte para las demás organizaciones sindicales de la región.

15) En este marco, es necesario tomar en cuenta también que el cambio empieza en el propio sindicato. Las reformas deben asegurar el libre funcionamiento y actividad interna con cargo a la responsabilidad de la propia organización, pero el inicio o la dirección principal del cambio la toma el propio sindicato (el documento completo del programa se encuentra en el CD adjunto al Informe).

Recomendaciones de acción estratégica sindical

16) El objetivo esencial de la reforma desde la perspectiva sindical debería ser tender a ganar mayor autonomía sindical para una mejor defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Las modificaciones de mayor impacto inmediato a introducir por las reformas deberían ser aquellas que:

- eliminen restricciones a la organización de determinados colectivos laborales en el sector privado y público.
 - liberen al sindicato de empresa de toda restricción en su constitución y funcionamiento;
 - promuevan la organización por sector/rama de actividad en sindicatos o federaciones.
 - promuevan la negociación colectiva en ámbitos mayores que la empresa, es decir, por sector/rama de actividad y territorios, aunque sin perder la especificidad alcanzada por los acuerdos por empresa. La fórmula utilizada por la Plataforma de la CSA para identificar este objetivo es la de promover negociaciones en ámbitos múltiples, con coordinación y descentralización organizada.
- 17)** El sindicalismo deberá decidir sobre una consideración estratégica clave a tener en cuenta en cada situación nacional: la posibilidad real de alcanzar reformas que reúnan los requisitos establecidos, atendiendo al peligro latente en la apertura a reformas de la legislación que ocasionen la pérdida de contenidos actuales que son positivos.

Planes de acción sindical

- 18)** El objetivo fue elaborar unas propuestas de planes de acción dirigidas a promover y apoyar estrategias sindicales a fin de incidir sobre los procesos de reforma laboral o provocarlos cuando sea conveniente en los ámbitos cubiertos por los Convenios de OIT relativos a los derechos sindicales sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva analizados en el Taller. ►

Cuadro 6 CONTENIDOS PRINCIPALES: C87, C98, C135, C151, C154

	Convenio 87 (1948)	Convenio 98 (1949)	Convenio 135 (1971)	Convenio 151 (1978)	Convenio 154 (1981)
Sujetos comprendidos	Todos los trabajadores sin distinción alguna	Se excluyen los funcionarios públicos en la adm.E (criterio restrictivo)	Representantes sind. en la empresa y repr. electos (excluye func. públicos)	Administración pública (excluye alto nivel c/facultades decisorias)	Todas las ramas de la actividad econom. (modalidades espec. para administr. publ.)
Libertad sindical individual y colectiva	Constituir sindicatos y afiliarse; autonomía estatutaria; libre elec. de representantes; autonom.organizativ. activ. externa y programa de acción, autonomía federativa				
Protección contra discriminac. antisind. e injerenc.		Protección contra discriminación sind. e injerencia	Protección contra discriminación de representantes sind.	Protección contra discriminación sind. e injerencia	
Negociación colectiva y otros métodos de determinación de las condiciones de empleo		Fomento de la negociación voluntaria p/regular condic. de empleo mediante contratos colectivos		Fomento negociac. s/cond. de empleo, u otros métodos que permitan a los E.P. participar en su det.	Definic. amplia de neg. col. (ad. pública) Su fomento ampliando alcances (sujetos, contenidos) fijando reglas; órganos, proced. de solución de conflict.
Facilidades para los representantes sind.			Facilidades desemp. funciones represent.	Facilidades desemp. funciones represent.	
Otros contenidos (1)				Reconocimiento de derechos civ. y pol.	
Otros contenidos (2)			Protec. Represent. Electos no actuantes En desmedro función sindicalw	Solución de conflictos por negoc. o mediante mediac. conciliac. y arbitraje	Si la legislac. Nac. prevé rep. electos, ello no debe menoscabar rep.sind

Fuente elaborado por Horacio Guido

19) El taller tuvo como resultado final la elaboración de 10 Hojas de Ruta de acción sindical para Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Guatemala, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana a ser trabajadas a nivel nacional por parte de las organizaciones sindicales presentes, con el apoyo de OIT.

Se incluyen los planes de acción elaborados en el marco del Taller Regional, los cuales fueron presentados posteriormente a las respectivas organizaciones sindicales nacionales para la definición de la propuesta final de acción sindical a nivel nacional, teniendo como referencia las propuestas que se presentan a continuación. Se acordó que las organizaciones sindicales dispondrían de dos meses para enviar las propuestas finales a la CSA y a ACTRAV, con el objetivo de poder implementarlas entre junio-octubre, de tal forma de poder tener resultados y lecciones aprendidas a incluir en el segundo Taller Regional de Evaluación de Impacto de la acción sindical desplegada durante el 2015.

Cuadro 7 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE BRASIL

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
Reducción de la Jornada del Trabajo	hacer movimientos con los parlamentarios apoyando la propuesta de emienda constitucional n°. 231/95.	reducir de 44 para 40 horas semanales.
Calculo para recibir Pensión de Previdencia Social Oficial	apoyar la aprobación del proyecto de ley n°. 3299/2008.	ampliar de 80 para 100% el cálculo para recibimiento de la pensión oficial.
Trabajo Esclavo (Forzoso)	apoyamiento de los proyectos de leyes n°.6653/2009 y n°. 136/2011.	igualdad de género en el trabajo.

Cuadro 7 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE BRASIL

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
Precarización del Trabajo	hacer presión para aprobación del proyecto de ley complementaria que reglamenta el artículo 231 de la constitución de Brasil	hacer efectiva la disposición del artículo constitucional
Reducción de la Jornada de Trabajo con Reducción del Salario	luchar contra la aprobación del proyecto de ley n°. 4330/2004	evitar la precarización del trabajo utilizando la tercerización.
Reglamentación de convenio 151 de OIT	luchar contra la aprobación del proyecto de ley n°. 5019/2009	garantizar que el salario del trabajador no sea reducido
Asedio Moral en el Servicio Público	apoyar movimientos parlamentarios para reglamentar la negociación colectiva en el sector público.	que los empleados / funcionarios públicos tengan el derecho a negociación colectiva
Dispensa por Insuficiencia de Desempeño	apoyar el proyecto de ley del senado n°. 121/2009.	permitir penalización del asediador

Cuadro Nº 8 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL CHILE

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
<ul style="list-style-type: none"> • Los Tiempos • Sistema Constitucional • Proceso legislativo • Desconocimiento del conjunto de los Trabajadores de proyecto de ref. laboral • Cada organización ha presentado por sí misma sus posiciones • Protagonismo empresarial (con ellos si se llega a acuerdo) • Génesis y Filosofía de Código del Trabajo • Proyecto agudiza la división ya existente entre Trabajadores públicos y privados • Atomización del movimiento sindical (en Chile no existe negociación por empresa, sino por sindicatos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar y contar con acompañamiento, asesoría y apoyo de OIT y CSA, respecto de proceso legislativo y discusión de proyecto (pedido de comentario sobre conformidad de proy. De ley con normas internacionales del trabajo) (Lunes 20 de abril). • Solicitar y contar con apoyo de Actrav. • Solicitar y contar con apoyo de CSA para CAT Y CUT en Chile • Lograr una relación entre Reforma laboral, Constitución política y Código del trabajo en su conjunto • Planes de difusión (Charlas, plenarias, seminarios, talleres...) • (Taller mes de junio 2015 para conocer respuesta a Intervención de OIT) • Estrategias de acción respecto de Autoridades de gobierno y parlamentarias • Participación en Comisiones de discusión parlamentaria • (Taller mes de agosto 2015 para conocer de avances en Plan de acción e Intervención de OIT) • Informar a OIT y CSA de curso del proyecto de ley 	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr apoyo de CSA y ACTRAV/OIT • Lograr que proyecto y ley final sean coherentes con Convenios internacionales • Avanzar en la unidad de acción sindical • Avanzar en un cambio mayor a nivel de sistema

Cuadro 9 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL COLOMBIA

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
<p>Negociación Colectiva Art. 481 cst</p> <p>Art. 200 código penal. Pactos colectivos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Estudio derecho comparado e influencia de la modificación 2 Análisis contexto jurídico y social con academia, ong y sociedad civil 3 Solicitud concepto a la oficina 4 Campañas (redes sociales) 5 Argumentación 6 Espacios diálogo social – cpcpsl y sub asuntos internacionales 7 Estrategia sindical unificada presentar demanda de inconstitucionalidad proyecto de ley (alianzas partidos) 8 Pedir Corte que solicite concepto a la oficina. 	<p>Traer a la agenda el tema Cumplimiento recomendaciones órganos de control OIT</p> <p>Tiempos: 1 – 4 à de mayo a septiembre 5 – 7 à a futuro</p>
<p>Huelga Art. 417</p> <p>Prohibición de federaciones y confederaciones a la huelga (como elemento limitados para los sindicatos de rama)</p> <p>Prohibición despido de trabajadores en caso de huelga ilegal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 estudio derecho comparado e influencia de la modificación 2 Análisis contexto jurídico y social con academia, ong y sociedad civil 3 Solicitud concepto a la oficina 4 Campañas (redes sociales) 5 Argumentación Promover el derecho de los trabajadores para ejercer el derecho constitucional en promoción. Varias clases de huelga 6 Estrategia sindical unificada 7 Presentar demanda de inconstitucionalidad 8 Pedir corte que solicite concepto a la oficina 	<p>Visibilizar el tema Modificación de la norma o convencimiento mov sindical ejercer la huelga de hecho</p> <p>Tiempos: 1 – 4 à de mayo a septiembre 5 – 7 à a futuro</p>

Cuadro 10 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL COSTA RICA

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
Ratificación Convenios 151 y 54	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reuniones con las distintas fracciones legislativas. • Solicitar al Poder Ejecutivo el reenvío del Proyecto de ley para la aprobación de estos convenios y que sean convocados en sesiones extraordinarias. • Realizar alianzas estratégicas coyunturales con todas las organizaciones sindicales para impulsar de manera conjunta la aprobación de los convenios. • Desarrollar una campaña de sensibilización sobre la importancia para el movimiento sindical de la aprobación de estos. • Desarrollar Campañas de sensibilización con los distintos grupos de la sociedad civil, sobre la necesidad de aprobación de estos convenios ya que tutelan derechos humanos fundamentales. 	<p>Aprobación del proyecto.</p>
Retomar Proyecto 13.475	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reuniones con las distintas fracciones legislativas. • Realizar alianzas estratégicas coyunturales con todas las organizaciones sindicales y sociales, para impulsar de manera conjunta la aprobación del Proyecto de Ley 13.475. • Desarrollar una campaña de sensibilización sobre la importancia para el movimiento sindical de la aprobación del proyecto. • Desarrollar Campañas de sensibilización con los distintos grupos de la sociedad civil, sobre la necesidad de aprobación de dicho proyecto. • Solicitar al Poder Ejecutivo el reenvío del Proyecto de ley para la aprobación de estos convenios y que sean convocados en sesiones extraordinarias. 	<p>Aprobación del Proyecto. Aumentar el conocimiento y apoyo de la sociedad civil, para la defensa de la clase trabajadora.</p>

Cuadro 10 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL COSTA RICA (Cont.)

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
<p>Reforma Constitucional al art 60 de la Constitución Política.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones con las distintas fracciones legislativas. Realizar reuniones con Ministro de Trabajo y de la Presidencia, para el reenvío del proyecto a la Asamblea Legislativa. Desarrollar una campaña de información y sensibilización sobre la importancia para el movimiento sindical y la clase trabajadora en general de dicha reforma. Desarrollar Campañas de información y sensibilización con los distintos grupos de la sociedad civil, sobre la necesidad de aprobación de dicha reforma. 	<p>Aprobación de la reforma.</p>
<p>Reforma a la Ley General de Administración Pública, exp 14.675</p>	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar a las distintas fracciones de la Asamblea Legislativa poner a despacho nuevamente la discusión de este proyecto. Convocar al Movimiento Sindical para consensuar una estrategia organizativa y jurídica a fin de lograr la aprobación del proyecto. 	<p>hacer efectiva la disposición del artículo constitucional</p>
<p>Proyecto 19.506, Ley para el ordenamiento de las retribuciones adicionales al salario base del sector público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> luchar contra la aprobación del proyecto de ley n°. 4330/2004 	<p>evitar la precarización del trabajo utilizándose la tercerización.</p>

Cuadro 10 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL COSTA RICA (Cont.)

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
Reforma Procesal Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Luchar contra la aprobación del proyecto de ley n° 5019/2009w 	<p>garantizar que el salario del trabajador no sea reducido</p>
Proyecto 19.431 Ley de Empleo Público	<ul style="list-style-type: none"> Apoyar movimientos parlamentarios para reglamentar la negociación colectiva en el sector público. 	<p>que los empleados / funcionarios públicos tengan el derecho a negociación colectiva</p>
Proyecto 19.377 Ley para actualizar jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Apoyar el proyecto de ley del senado n° 121/2009. 	<p>permitir penalización del asediador</p>

Cuadro 11 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL GUATEMALA

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
<p>El movimiento sindical guatemalteco está dividido, esto lo hace ser débil, menos eficiente para responder a las estrategias patronales.</p>	<p>Debemos crear un poseso de unidad y acción de todas las organizaciones, para ser una organización fuerte, capaz de contra restar las estrategias anti sindicales. Realizar 3 talleres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 de mayo 2015, unidad sindical • 26 de junio 2015, acción sindical • 28 de julio 2015, definir acciones sindicales, para lograr los objetivos. 	<p>Con esta unidad fuerte hacer presión y propuesta para que todas las instituciones del estado responsables de velar porque se cumpla la libertad sindical y negociación colectiva cumplan con aplicar la ley, la constitución política y los convenios de OIT, y que sancionen a todos los patronos que no cumplan con el derecho de sindicalización y negociación colectiva, incluyendo al propio estado.</p> <p>Lograr que el poder sancionatorio sea devuelto a la inspección general de trabajo.</p>
<p>Actualmente para el ministerio de trabajo la inspección general de trabajo, no tiene poder sancionatorio, por lo tanto los patronos no son sancionados.</p>	<p>Hacer cabildes, con los diputados de las diferentes bancas en el congreso, para evitar la aprobación de la iniciativa de ley, en el congreso y lograr que sea aprobada, la iniciativa que hemos presentado en la que estamos pidiendo que se devuelva el poder sancionatorio a los inspectores de trabajo. Las acciones que se realicen deben ser apoyadas por la CSA, CSI y OIT.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar una comisión, para hacer el cabildeo en forma permanente, con las diferentes bancas del congreso hasta conseguir el objetivo. • Visitar embajadores de los países, que están acreditados en el país, de mayo a julio 2015. • Divulgar, nuestra propuesta, por los diferentes medios a nuestro alcance. 	<p>Lograr el derecho de reinstalación, para los trabajadores que son despedidos injustamente.</p>

Cuadro 11 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL GUATEMALA (Cont.)

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
<p>Actualmente en el artículo 82, del código de trabajo se establece que cuando un trabajador despedido el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo de servicio, equivalente a un salario mensual por cada año de servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presionar para reformar el Código de Trabajo, para establecer el DERECHO DE REINSTACION, en el sentido, que cuando el patrono no pruebe la causa justa del despido, deberá reinstalar al trabajador o trabajador en su mismo o mejor puesto de trabajo, y pagar los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectiva la reinstalación, o bien a pagar su indemnización completa, y sus demás prestaciones laborales. • Elaborar una propuesta de reforma al artículo 82, del código de trabajo, misma que debe ser consensuada, por todas las organizaciones sindicales del país. • Realizar talleres, con el apoyo de CSA y OIT. • Realizar la propuesta. • Consensuar la propuesta. • Dar a conocer la propuesta. 	

Cuadro 12 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL PANAMÁ

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
Libertad sindical, de negociación colectiva y derecho a huelga en el sector público.	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de sensibilización a los trabajadores del sector público, sobre la importancia de la sindicalización y la negociación colectiva. • Lobby político a nivel del ejecutivo y de la Asamblea de Diputados. • Movilizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un título de derecho colectivo en la carrera administrativa. • Reconocimiento de organizaciones de trabajadores del sector público bajo la figura de sindicato.
Ausencia de espacio de Diálogo Laboral Tripartito permanente.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar en la mesa de diálogo, la ratificación del Convenio 144. • Exigir el cumplimiento del compromiso del Ejecutivo de impulsar la ratificación del 144. • Impulsar la aplicación del Programa Nacional de Trabajo Decente, aprobado recientemente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ratificación y aplicación del Convenio 144. • Creación del Consejo Nacional del Trabajo, como instancia de diálogo laboral tripartito. • Respeto de las normas de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, existente.
Conclusión del proceso de conformación de la jurisdicción del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y presentación de un proyecto de ley que reglamente el art. 1064 numeral 3. • Acompañamiento, por lobby y por movilización, del proyecto de ley presentado. • Impulsar reformas constitucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • La constitución de la sala de casación laboral (prevista en el artículo 1064, numeral 3) con su respectivo presupuesto. • A través de una Constituyente Originaria de la Corte Constitucional.
Imposibilidad para las federaciones y confederaciones para declarar las huelgas.	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar más encuentros nacionales intersindicales, partiendo por las organizaciones de la CSA a fin de identificar la agenda común y las estrategias que permitan el reconocimiento de este derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del Derecho de huelga para las Federaciones y confederaciones.

Cuadro 13 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL PARAGUAY

Déficits	<ul style="list-style-type: none"> Algunos Artículos del Código Laboral y de la Ley de la Función Pública de nuestro país se contraponen con lo establecido en la Constitución Nacional y en algunos Convenios Internacionales, como ser lo referente para adquirir la estabilidad laboral, ya que en el sector privado la estabilidad laboral se adquiere a partir de los diez años consecutivos de antigüedad, mientras que en la función pública, señala que será solamente a partir de dos años (DISCRIMINACION). En lo referente al capítulo de la HUELGA: dentro de la Función Pública, en el Artículo 128 señala requerimientos de cantidad de socios, y algunas cuestiones formales, para tomar la decisión de ir a una HUELGA. Viendo que el CONVENIO 87 de la OIT, ratificado por Paraguay, no establece requisitos de números, por ende el Artículo 128 de la Función Pública deroga tácitamente y manifiestamente la aplicación del Convenio 87 de la OIT. Falta Ratificar los Convenios 135, 151 y el 154 .
Propuesta de Acción Sindical	<ul style="list-style-type: none"> A partir de esta revisión, coordinar de manera conjunta entre las Centrales Obreras afiliadas en la CSA para pedir que los Asesores Jurídicos de ambas Centrales puedan buscar mecanismos para poder modificar y adecuar las leyes que se contraponen a la Constitución Nacional, y en los Convenios Internacionales de la OIT. Realizar lobby con Parlamentarios para poder instalar en el debate del parlamento para la adecuación de las leyes mencionadas, así como solicitar la Ratificación de los Convenios: 135, 151 y 154. Solicitar ayuda a la OIT, a la CSI CSA, para poder instalar fuertes campañas para debates diálogos y talleres, para así obtener apoyo y acompañamientos de la clase trabajadora para poder obtener el resultado propuesto, y la ratificación de los convenios en cuestión. En la Semana del Trabajador, un panel y conferencia que se realiza tradicionalmente en ambas centrales, instalar estos déficits y promocionar a partir de la misma para poder generar un cambio en la leyes que se contraponen a los preceptos de la Constitución Nacional y Convenios de la OIT, así mismo para la ratificación de dichos convenios. Para el primero de mayo, en el acto de recordación por el día de los trabajadores, tener lanzada oficialmente a la opinión pública en general de estas actividades. JUNIO Encuentro de Asesores Jurídicos y Dirigentes Nacionales de ambas Centrales con Expertos Internacionales y responsables de la OIT local y la OIT ACTRAV, y la CSA. JULIO Campaña de concientización entre los trabajadores de ambas centrales en sus respectivas bases, preparación de documentos, y visitas a los medios de comunicación con la propuesta mencionada. AGOSTO Presentación de documentos formulados de la propuesta de modificación en las Comisiones de ambas cámaras del parlamento, y solicitar la RATIFICACION DE LOS CONVENIOS MENCIONADOS. SETIEMBRE En recordación del día de la Juventud de nuestro país, realizar VOLANTEADAS, en la calle palma, y exigir al Estado la Ratificación de los convenios mencionados. 7 DE OCTUBRE Dentro de la Campaña del día mundial del Trabajo Decente, realizar mitin y movilización tomando como MARCO CENTRAL la campaña de adecuación de la ley, y exigir la Ratificación de los convenios mencionados al Estado.
Resultado Esperado	<ul style="list-style-type: none"> Con estas actividades esperamos modificar las leyes que se contraponen a la Constitución Nacional, así como a los Convenios Internacionales de la OIT, para así poder garantizar a los compañeros trabajadores una garantía justa a sus reclamos y no ser expuestos a garantías constitucionales, como así poder obtener una Libertad Sindical plena en el país.

Cuadro 14 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL PERÚ

DÉFICITS	PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	RESULTADO ESPERADO
1 Ley Servicio Civil 30057 y su Reglamento	<ul style="list-style-type: none"> • Plantones en exteriores del Tribunal Constitucional. • Marchas para sensibilizar a ciudadanía con la participación de las centrales sindicales y sindicatos afiliados. • Difusión en medios de comunicación. Solicitud de apoyo a congresistas. 	Derogar o Modificar sustancialmente la Ley y su Reglamento
2 Ley General de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Reactivación del consejo nacional de Trabajo. • Actualización del Proyecto elaborado por Juristas expertos en materia laboral incluyendo las observaciones del Órgano de Control de la OIT. • Sensibilización de todos los actores involucrados en este plan. • Coordinación con las autoridades políticas competentes: Poder Legislativo y Poder Ejecutivo 	Promulgación de Ley General de Trabajo
3 Negociación por rama de actividad	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de queja a OIT para que se emita la recomendación al estado peruano y se cumpla con la normatividad vigente. 	Cumplimiento de la ley
4 Inconstitucionalidad del artículo sexto ley del presupuesto año 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Plantones en exteriores del Tribunal Constitucional. Marchas para sensibilizar a ciudadanía con la participación de las centrales sindicales y sindicatos afiliados. Difusión en medios de comunicación. Solicitud de apoyo a congresistas. 	Que las instituciones públicas realicen las negociaciones colectivas incluyendo los temas económicos

Cuadro 15 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL REPÚBLICA DOMINICANA

DÉFICITS	<ul style="list-style-type: none"> • Déficit en la normativa y en las negociaciones actuales del Código vigente. • Déficit para constitución de los sindicatos por elevados numero en la legislación y el tamaño de las empresas. • La poca cobertura en la rama para organizar los sindicatos ya que a legislación permite solo tres formas de organización. • La limitación de los trabajadores de la economía informal y la tercerización. • Déficit en materia de negociación colectiva y poca protección para los trabajadores. • Déficit para la convocatoria a huelga por el alto número establecido en el código de trabajo.
PROPUESTA DE ACCIÓN SINDICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Impactar en el país para seguir sensibilizando a los trabajadores y trabajadoras y la población en general, sobre la necesidad de modificar el código de trabajo para conservar los derechos adquiridos ampliando la legislación para que sea adaptado a los nuevos tiempos y evitar una contrarreforma propuesta para realizar una marcha de los trabajadores y trabajadoras, sectores progresistas, juntas de vecinos, iglesia, etc para el primero de mayo. • Realizar un seminario/Taller de sensibilización con senadores, diputados, asesores en materia laboral, economistas con los líderes sindicales de las tres centrales, para el 15 de mayo. • Programar un encuentro en República Dominica con el representante ante el comité Interamericano de los Derechos Humanos, para analizar los casos pendientes en materia de libertad sindical y negociación colectiva, que en este momento se encuentran en la corte, para agosto 2015.
RESULTADO ESPERADO	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr una legislación favorable, para los trabajadores y trabajadoras del país, en cuanto a los déficit identificados y la adecuación del código de trabajo a los convenios y normas internacionales de la OIT y aumentar la percepción del movimiento sindical en la población, para seguir aumentando el posicionamiento y la correlación de fuerzas de las centrales sindicales.



IV.2

IV.2 INCIDENCIA SINDICAL A NIVEL NACIONAL EN PROCESOS DE REFORMA LABORAL

Entre mayo y octubre del 2015, las organizaciones sindicales de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá y Paraguay dieron seguimiento a Planes de Acción elaborados en seguimiento de las conclusiones del Taller Regional de San José, focalizados en la elaboración de propuestas nacionales de adecuación legislativa acorde con los C87, 98, 135, 151 y 154, así como su presentación en diferentes espacios de dialogo social nacional y regional. (los informes nacionales de cada actividad se encuentran disponibles en el CD adjunto al informe). ▶

CHILE

Entre las actividades ejecutadas por las organizaciones sindicales de Chile, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), en el marco de la Hoja de Ruta elaborada conjuntamente, figuran las siguientes:

- la solicitud de la CAT al Departamento de Normas de OIT de un estudio relativo a la coherencia con los Convenios de OIT sobre libertad sindical del Proyecto de reforma laboral presentada por el Ejecutivo del Gobierno de Chile.
- la realización del Taller Nacional sobre Reformas Laborales organizado de forma conjunta por la CAT y la CUT, en Santiago de Chile, los días 25 y 26 de agosto de 2015, en coordinación con CSA y apoyo de OIT, que permitió la elaboración conjunta de un plan de acción nacional por parte de las/os delegadas/os de la CAT y la CUT frente al actual proceso de reforma del Código de Trabajo de Chile.

la realización de actividades de seguimiento a través de:

- a) seminarios y talleres de la CAT y de la CUT, de análisis y discusión de la situación actual de la reforma laboral y la forma de incidir en el proceso.
 - b) reuniones con parlamentarios y con la Presidenta de la República para explicar la posición sindical.
 - c) más de 100 encuentros de información con dirigentes de base, del sector privado y del sector público, de la CUT.
- la elaboración de una estrategia de seguimiento y monitoreo de los avances hasta el 17 de Junio del 2016 que se dio curso a la Ley de Reforma Laboral, posteriormente a la tramitación del veto presidencial al fallo emitido por el Tribunal Constitucional.

Las actividades realizadas en el marco de la Hoja de Ruta permitieron:

- elaboración de informes sobre la situación actual de la legislación y la práctica en materia de derechos sindicales en Chile.
- avanzar en la definición de propuestas sindicales relativas a las disposiciones legislativas que deben modificarse a fin de compatibilizar la legislación con los Convenios de la OIT y garantizar el ejercicio pleno de los derechos sindicales.
- contribuir en la definición conjunta de la estrategia de incidencia del movimiento sindical chileno en relación al proceso de reforma laboral a lo largo del 2015 y 2016.
- reforzar el trabajo que a nivel nacional vienen realizando activamente la CAT y la CUT frente a la reforma laboral en curso, y a la situación general de la libertad sindical en Chile, afectada por campañas de desprestigio y presiones del empresariado.

COLOMBIA

Las organizaciones sindicales de Colombia elaboraron una Hoja de Ruta enfocada en dos ejes relevantes para el sindicalismo colombiano: promoción de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad y eliminación de los pactos colectivos cuando hay organizaciones sindicales. Entre las actividades ejecutadas por la Confederación General del Trabajo (CGT) y por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) figuran:

Actividades ejecutadas por la CGT:

- la elaboración de un estudio técnico sobre la adecuación normativa necesaria para eliminar los pactos colectivos cuando hay organizaciones sindicales.
- la elaboración de una estrategia de uso eficiente de las redes sociales (campaña en twitter con el Hashtag “@CeroPactos”) enfocada a colocar en la agenda pública la necesidad de eliminar los pactos colectivos cuando hay organizaciones sindicales.

la elaboraron vídeos de socialización (Video 1, Video 2), destinado a la comunidad en general, con intervenciones de funcionarios de OIT y dirigentes sindicales.

Actividades ejecutadas por la CUT:

- la realización del Foro Nacional sobre Negociación Colectiva a nivel de Rama de Actividad (Bogotá, 14-15 octubre 2015).
- la elaboración de un estudio técnico sobre la posibilidad en el ordenamiento jurídico colombiano de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad.
- la solicitud de Concepto Técnico al Departamento de Normas de la OIT sobre la compatibilidad de la legislación colombiana y los Convenios y pronunciamientos de OIT relativos a la negociación colectiva a nivel de rama de actividad.
- la inclusión en la discusión del Consejo Ejecutivo de la CUT sobre la estrategia a nivel nacional para promover la negociación colectiva a nivel de rama de actividad.

Tanto la CGT como la CUT han elaborado planes de seguimiento a través de acciones de concientización y divulgación, acciones jurídicas, acciones ante la OIT y con organizaciones aliadas, comprometer a los sindicatos de base, crear un Comité Pro Negociación Colectiva por Rama de Actividad con acciones periódicas.

Las actividades realizadas en el marco de la Hoja de Ruta permitieron:

- actualizar el análisis sobre los déficits legislativos en materia de derechos sindicales y fortalecer la estrategia de incidencia en los procesos de reforma laboral.
- avanzar en la definición de la estrategia nacional de reforma normativa para promover la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en Colombia.

fortalecer la estrategia de incidencia del sindicalismo colombiano para lograr la adecuación normativa relacionada con la eliminación de los pactos colectivos.

ECUADOR

Entre las actividades ejecutadas por la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), en el marco de la Hoja de Ruta elaborada en referencia a las reformas laborales que se vienen adoptando a nivel constitucional y a nivel legal, figuran:

- la realización del Talle Nacional “*Panorama Normativo y Legislativo en materia de libertad sindical y negociación colectiva en Ecuador*” (Quito, 16-18 junio 2015), en coordinación con CSA y apoyo de ACTRAV OIT, destinado a fortalecer las capacidades de los dirigentes sindicales y definir una estrategia de acción nacional.
- la elaboración de una estrategia de acción sindical, enfocada en la compatibilización de la legislación nacional con los Convenios 87 y 98 de la OIT, el fortalecimiento interno de las organizaciones sindicales, el uso estratégico del sistema de control de la OIT, y la promoción de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad.

Las actividades realizadas en el marco de la Hoja de Ruta permitieron:

- actualizar el análisis sobre los déficits legislativos en materia de derechos sindicales en Ecuador, especialmente los relativos a los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.
- avanzar en la mejora de las capacidades y la definición de estrategias sindicales para tener una mayor y mejor incidencia sobre los procesos de reforma laboral o provocarlos cuando sea conveniente.
- mejorar los conocimientos acerca de las distintas herramientas de la OIT que las organizaciones sindicales pueden utilizar para defender y promover los derechos e intereses de las y los trabajadores, en particular en contextos en que gobiernos están adoptando o pretende adoptar reformas laborales.
- contribuir con el activo trabajo nacional que la CEDOCUT viene ejecutando frente a las reformas laborales adoptadas a ni-

vel constitucional y legal. En particular la elaboración de una propuesta sindical de Nuevo Código Orgánico del Trabajo, la realización de campañas de concientización y de protesta, movilizaciones y marchas nacionales, la demanda ante la Corte Constitucional de Ecuador contra la Ley de “Justicia Laboral”, y la presentación de quejas ante la OIT.

PANAMÁ

Entre las actividades ejecutadas por las organizaciones sindicales panameñas, la Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP), Convergencia Sindical, la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), en el marco de la Hoja de Ruta elaborada de forma conjunta, figuran:

- la realización del Taller de Planificación Estratégica para la Intervención Sindical (18-19 de agosto 2015), organizado por las cuatro centrales sindicales, destinado a debatir y definir una planificación estratégica de intervención conjunta sobre los principales déficits legislativos y de aplicación en materia de libertad sindical y negociación colectiva.
- la creación de la Coordinadora Nacional CSA – Panamá compuesta por las cuatro centrales y la firma de un Documento de Compromiso de Acción Conjunta sobre los principales temas que afectan los intereses de la clase trabajadora en materia de violación de Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- la participación en el debate sobre el proyecto de ley que reforma la carrera administrativa.
- la organización y participación en el Foro: Libertad Sindical en el Sector Público.
- la preparación de la Campaña de sindicalización del sector público y la ratificación de los Convenios 151 y 154 de OIT.
- la participación en la Mesa Tripartita para la adecuación de las normas a los Convenios 87 y 98 de la OIT.
- la presentación de una propuesta de proyecto de ley sobre re-

lamentación de la concurrencia de pliegos en la negociación colectiva en el sector privado, para evitar interpretaciones perjudiciales a la libertad sindical.

De forma unitaria las cuatro centrales elaboraron una estrategia de seguimiento al Documento de Compromiso de Acción Conjunta, enfatizando como acciones las campañas de promoción, movilización y propuestas de contenidos legales, apoyados en los instrumentos de la OIT y otras normas internacionales.

Las actividades realizadas en el marco de la Hoja de Ruta permitieron:

- avanzar en el análisis sobre los déficits legislativos en materia de derechos sindicales y en la mejora de las capacidades y definición de estrategias sindicales para tener una mayor y mejor incidencia sobre los procesos de reforma laboral.
- posicionar a nivel nacional el debate sobre la libertad sindical en el sector público.
- fortalecer el trabajo sindical unitario y avanzar en el intercambio de experiencias y posiciones sindicales, a lo interno de la Coordinadora Nacional CSA–Panamá.
- avanzar en la adopción de acuerdos en la Comisión Tripartita, para abrir el debate sobre el derecho colectivo a lo interno del proyecto de ley de carrera administrativa.

PARAGUAY

Entre las actividades ejecutadas por las organizaciones sindicales paraguayas, la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) y la Central Nacional de Trabajadores (CNT), conforme la Hoja de Ruta elaborada en el marco del Proyecto, figuran:

- la realización de los Talleres Nacionales “Normas internacionales del trabajo y legislación laboral en materia de libertad sindical y negociación colectiva en Paraguay” (19-21 de agosto 2015).

- la elaboración de Hojas de Ruta con propuestas de acciones para fortalecer la incidencia sindical en los procesos de reforma laboral y superar los déficits legales y organizativos que obstaculizan el ejercicio pleno de los derechos sindicales.
- la realización de talleres y seminarios destinados a preparar propuestas sindicales para adecuar la legislación laboral a los Convenios de la OIT y fomentar la negociación colectiva a nivel de rama de actividad.
- la interlocución con parlamentarios para la adecuación de las normas y la ratificación de los Convenios de OIT.
- la preparación de denuncias ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre la grave situación de la libertad sindical la legislación y en la práctica en Paraguay, que fue un insumo fundamental para la audiencia temática ante la CIDH realizada el 4 de abril del 2016.

Las actividades realizadas en el marco de la Hoja de Ruta permitieron:

- avanzar en la evaluación sobre los déficits en la legislación y en la práctica en materia de libertad sindical.
- fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales en la definición de estrategias para tener una mayor y mejor incidencia sobre los procesos de reforma laboral y mejorar en la elaboración de propuestas sindicales.
- mejorar y profundizar los conocimientos acerca de las distintas herramientas de la OIT que las organizaciones sindicales pueden utilizar para defender y promover los derechos e intereses de las y los trabajadores, en particular en contextos en que gobiernos están adoptando o pretende adoptar reformas laborales.
- mejorar la capacidad de denuncia frente a organismos internacionales de protección de los derechos humanos, particularmente ante la CIDH donde fue denunciada la legislación laboral paraguaya de carácter antidemocrático que restringe el ejercicio de los derechos sindicales, de forma incompatible con los instrumentos interamericanos y las normas internacionales de trabajo de la OIT.

REPÚBLICA DOMINICANA

Entre las actividades ejecutadas por las organizaciones sindicales dominicanas, Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), en el marco de la Hoja de Ruta elaborada de forma conjunta, figuran:

- la realización de acciones de sensibilización y una marcha en ocasión del 1º de mayo, con el tema: “No a la contrarreforma laboral, fortalecimiento de los derechos de libertad y negociación colectiva, demanda respeto y cumplimiento”.
- la realización de la actividad nacional “Incidencias de las centrales sindicales dominicanas para el fortalecimiento de los derechos laborales en el proceso de reforma al Código de Trabajo” (23-24 junio 2015), destinado a presentar ante la opinión pública la posición y propuesta sindical en relación a la reforma laboral y la importancia de la participación del movimiento sindical en el proceso de reforma.
- la elaboración, adopción y presentación del documento institucional “La posición y propuesta sindical en el marco de la Reforma del Código de Trabajo” para entrega a los parlamentarios de la Cámara de Diputados de República Dominicana, a los candidatos y partidos participantes de las elecciones y a la opinión pública.
- la realización de la actividad “Análisis de los casos más representativos en materia de derechos humanos sindicales en República Dominicana” (13-14 octubre 2015), destinado a analizar junto con un representante de la Corte Interamericana los casos emblemáticos a presentar al Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Las actividades realizadas en el marco de la Hoja de Ruta permitieron:

- fortalecer el trabajo y la posición unitaria de las organizaciones sindicales dominicanas en relación a la definición de la estra-

tegia sindical para tener una mayor y mejor incidencia en los procesos de reforma laboral.

- avanzar en la evaluación sindical de la situación actual del proceso de reforma del Código del Trabajo, con énfasis en la compatibilidad de la legislación nacional con los Convenios y pronunciamientos de los órganos de control de OIT.
- avanzar en la sensibilización a trabajadores y la población en general sobre lo que implica una reforma laboral regresiva.
- avanzar en el intento de comprometer a los congresistas a nivel de sus jurisdicciones y a los candidatos y sus partidos para una reforma laboral que fortalezca los derechos sindicales e se impida una reforma laboral regresiva.
- avanzar en la definición de la estrategia sindical unitaria en relación a la preparación y seguimiento de casos emblemáticos a presentar al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, tomando en cuenta la inoperancia de las autoridades administrativa y judiciales nacionales.

IV.3 ACCIÓN SINDICAL EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

El SIDH es un sistema internacional de protección de derechos humanos que en la práctica, por diversas razones históricas, no ha sido utilizado activamente por el movimiento sindical de las Américas. Esto contrasta con el nivel de participación sindical en los mecanismos del sistema de control de la OIT.

En base al trabajo articulado con la CSI y la Red de Derechos Humanos CSA-CSI, y con el apoyo de organizaciones aliadas y de ACTRAV/OIT, el sindicalismo de las Américas ha tenido un mayor protagonismo en el SIDH. Un avance cualitativo en este proceso es la interlocución directa con miembros de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en particular con el comisionado Paulo Vannuchi, coordinador de la Unidad DESC y la participación en audiencias temáticas ante la CIDH para denunciar la situación en materia de libertad sindical en las Américas.

Recientemente, se viene preparando el sometimiento de casos sindicales emblemáticos de la región al ámbito jurisdiccional de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), a fin de generar un cuerpo de jurisprudencia interamericana jurídicamente obligatoria que pueda garantizar la aplicación de los derechos sindicales en la región, y que pueda reforzar la fuerza vinculante de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT.

El SIDH es una herramienta complementaria al sistema de control de la OIT para la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores. Ambos órganos de control pueden reforzarse mutuamente y tener una coordinación conjunta para dar seguimiento a la situación de la libertad sindical en las Américas.

El sindicalismo de Las Américas considera fundamental que el SIDH incluya como parte de su agenda prioritaria la promoción del derecho a la libertad sindical en el hemisferio, orientando a los Estados sobre su carácter de derecho humano, su interdependencia con los demás derechos

humanos, y sobre la obligatoriedad jurídica que se deriva de la ratificación de los instrumentos interamericanos de derechos humanos. Una mayor presión política internacional desde el SIDH, complementario a la OIT, alentaría a los Estados a cumplir con su obligación de garantizar el ejercicio pleno de la libertad sindical.

Entre los elementos considerados estratégicos en este proceso figuran:

- Los instrumentos interamericanos que consagran los derechos sindicales, incluyendo la negociación colectiva y la huelga.

- El Artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos establece que “los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga”.

- El Artículo 22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece que “toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”.

- El Artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos estipula que “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole”.

- Además, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”), en su Artículo 8 garantiza específicamente “el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses” así como “el derecho a la huelga”.

- La creación de la Relatoría sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales: la cual ha significado una apertura importante al tema de los derechos sindicales en la CIDH. Las organizaciones sindicales han participado ya en varias instancias de la CIDH (reuniones de consulta subregionales, audiencias temáticas por país y regionales).

El SIDH y las reformas laborales

En un contexto de crecimiento de relaciones de trabajo precarias, uso intensivo de la subcontratación y privatización de la seguridad social, se ha producido un recrudecimiento de la restricción y criminalización de la organización y acción sindical. Por esta razón, el sindicalismo de Las Américas ha decidido denunciar ante el SIDH la política de persecución y represión antisindical y la legislación laboral autoritaria y antidemocrática existente en las Américas, y exigir la eliminación de los obstáculos legales y extralegales que enfrentan los sindicatos para llevar una vida institucional propia de una sociedad democrática.

Actividades realizadas por la CSA en coordinación con la CSI, contando con el apoyo de la OIT/ACTRAV y el Centro de Solidaridad de AFL CIO, en el marco del proceso de fortalecimiento de la incidencia sindical ante el SIDH:

Cuadro 16 CONCLUSIONES Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES

Taller de la Red de Derechos Humanos CSA-CSI (julio 2010)	Se definió el plan de trabajo de la Red de Derechos Humanos CSA-CSI en relación a la promoción de los derechos sindicales en las Américas, la coordinación de acciones de solidaridad y la estrategia de participación/incidencia ante el SIDH.
Taller de la Red DDHH de la CSA-CSI (julio 2011)	Se evaluaron las acciones realizadas en el marco del plan de trabajo definido por la Red de Derechos Humanos CSA-CSI, en particular el seguimiento al trabajo ante la Comisión de Aplicación de Normas de OIT, y la discusión de la estrategia de la CSA en materia de Derechos Humanos para el 2º Congreso.
Audiencia temática por país: Libertad sindical en Chile (octubre 2013)	La audiencia permitió resaltar la situación de la libertad sindical excesivamente regulada, con prohibiciones y restricciones en la legislación laboral chilena. Se comprometió a la CIDH para una visita a Chile a fin de ejercer presión para reformar la legislación laboral antisindical.

Cuadro 16 CONCLUSIONES Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES

<p>Taller de fortalecimiento de la estrategia ante el SIDH (noviembre 2013)</p>	<p>El Taller permitió fortalecer las competencias sindicales en el uso estratégico de los mecanismos del SIDH. Se discutió sobre los desafíos y perspectivas del SIDH y sobre el papel de la CSA y la Red de Derechos Humanos CSA-CSI en el desarrollo de una estrategia de incidencia y preparación de casos emblemáticos.</p>
<p>Taller de preparación de casos a presentar ante el SIDH (noviembre 2014)</p>	<p>El Taller permitió dar seguimiento al proceso de fortalecimiento de la estrategia de incidencia/preparación de casos emblemáticos y articular el trabajo con el seguimiento a los resultados de las audiencias temáticas ante la CIDH. Se definió y actualizó el Plan de Acción ante la SIDH.</p>
<p>Audiencia temática regional sobre Libertad Sindical en las Américas (marzo 2015)</p>	<p>El Taller nacional permitió analizar y discutir los casos más flagrantes y representativos de violación de los derechos sindicales a ser presentados por las organizaciones sindicales ante el SIDH.</p>
<p>Taller de preparación de casos ante el SIDH (noviembre 2015)</p>	<p>El Taller dio seguimiento al proceso de fortalecimiento de la estrategia sindical en el uso de los mecanismos del SIDH, se intercambiaron experiencias nacionales y se presentaron casos emblemáticos nacionales a ser sometidos ante la CIDH.</p>
<p>Audiencia temática sobre Libertad Sindical en Paraguay (marzo 2016)</p>	<p>La audiencia permitió informar la grave situación de la libertad sindical en Paraguay, se denunció el recrudecimiento de la persecución y represión contra el sindicalismo paraguayo y se logró comprometer a la CIDH sobre la posibilidad de realizar una visita in loco a Paraguay a fin de verificar la grave situación de represión a la protesta laboral.</p>

Avances logrados

- La definición de una estrategia política de acción de CSA-CSI para fortalecer la incidencia del movimiento sindical de las Américas en el SIDH, dando seguimiento al Plan de Trabajo definido por la Red de Derechos Humanos CSA-CSI y el Equipo Jurídico Continental de la CSA en los Talleres Regionales.

- El avance en la identificación de casos sindicales emblemáticos a ser presentados en audiencias temáticas ante la CIDH y en la jurisdicción contenciosa de la SIDH.
- El fortalecimiento en el intercambio de información y experiencias sindicales y de organizaciones aliadas de derechos humanos relativas al uso estratégico de los mecanismos del SIDH.
- La articulación de la perspectiva sindical global ante la OEA con el trabajo de la Red de Derechos Humanos CSA-CSI para el fortalecimiento del uso estratégico de los mecanismos del SIDH.
- El fortalecimiento de la articulación y coordinación de las acciones sindicales en materia de derechos humanos a través de la Red de Derechos Humanos CSA-CSI, contribuyendo con la definición de las prioridades estratégicas CSA para el periodo 2016-2020, definido en el III Congreso CSA (abril 2016).

Conclusiones

La situación de los derechos sindicales en las Américas requiere la atención del SIDH. Dicho sistema puede y debe desempeñar un papel complementario con la OIT para garantizar el respeto del derecho de libertad sindical en el hemisferio, generando más presión para alentar a los Estados Miembros de la OEA para cumplir con sus obligaciones jurídicas que derivan de los instrumentos interamericanos. La CIDH y la OIT tienen las herramientas operativas para encontrar formas de reforzar conjuntamente los derechos sindicales en sus respectivos ámbitos de actividad. Esto incluye instar regularmente a los Estados miembros a cumplir también con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT dadas a los países del hemisferio.



Foto de los participantes al Taller de fortalecimiento de la estrategia sindical ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, noviembre 2013

IV.4 TALLER REGIONAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA ACCION SINDICAL

Este segundo Taller Regional realizado del 27-29 de octubre en Buenos Aires, Argentina, dio seguimiento a las conclusiones y a los planes nacionales de acción definidos durante el Primer Taller Regional (San José, abril 2015), los cuales fueron ejecutados por las organizaciones sindicales entre mayo y octubre.

En el marco del Taller se logró:

- Evaluar los avances e impactos de las actividades nacionales ejecutadas en el marco de los planes de acción definidos por las organizaciones sindicales, en coordinación con CSA;

- Discutir y analizar los principales déficits en materia de derechos colectivos en organización y negociación colectiva a nivel regional, enfatizando las dificultades legales para avanzar hacia la negociación colectiva a nivel de rama de actividad;
- Promover y apoyar la planificación del seguimiento de la aplicación de las estrategias sindicales dirigidas a incidir sobre los procesos de reforma laboral o provocarlos cuando sea conveniente en los ámbitos cubiertos por los Convenios 87, 98, 135, 151 y 154.

Las organizaciones sindicales participantes fueron:

- representantes de organizaciones que ya habían participado en el Taller de San José y/o en talleres nacionales vinculados (Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá, Paraguay y República Dominicana).
- representantes de organizaciones nacionales de nuevos países incorporados (Argentina, Bolivia, Uruguay).
- representantes de regionales de federaciones sindicales internacionales (Industrial, ISP, UNI).

Asimismo, estuvieron presentes los consultores técnicos que habían participado en el Taller de San José, quienes acompañaron el tratamiento y evaluación de los casos nacionales presentados, y aportaron una interpretación general sobre la situación de la reforma laboral y las estrategias sindicales al respecto.

Otros elementos presentados durante la reunión fueron:

- el recordatorio de la existencia de la Plataforma Jurídica Continental sobre Organización Sindical y Negociación Colectiva, en cuanto antecedente directo de este Proyecto. Asimismo, algunos participantes destacaron los informes nacionales elaborados en aquella oportunidad (Chile, Paraguay), considerándolos vigentes.
- la presentación de un ejercicio de medición elaborado por la Campaña de CSA sobre las densidades asalariada, sindical y negocial en Las Américas. Se consideró que ello permite disponer de un escenario

descriptivo, en el plano cuantitativo, de los umbrales en que se encuentra cada país en el camino por una mayor extensión de la organización sindical y la negociación colectiva.

- la distribución de la Caja de Herramientas para la Campaña Regional elaborada por la CSA en el marco de la Campaña Regional, con el apoyo de OIT/ACTRAV (se adjunta la versión electrónica en el CD adjunto al presente Informe).

Las actividades del Taller terminaron con grupos de trabajo subregionales de definición de estrategias sindicales, y con un documento de conclusiones generales.



Fabio Tibiriça, asesor jurídico de CUT Brasil y miembro del Equipo Jurídico Continental de CSA, explicando la reclamación ante OIT relacionada a los trabajadores del sector público

1 Informe de organizaciones sindicales participantes del proyecto

Brasil

El representante de CUT describió la experiencia de esta central en materia de cooperación por parte de OIT, consistente en su mediación ante el gobierno brasileño en oportunidad de una reclamación relacionada al tema de los trabajadores en el sector público, como referencia al Convenio 154, realizada ante la defensoría laboral del Ministerio público de Trabajo.

Sobre el mismo tema del sector público, el representante de UGT Brasil destacó:

- que Brasil es uno de los pocos países del mundo que no ratificó aún el C87 porque el principio de la unicidad sindical que se mantiene en la legislación nacional es incompatible con el de la libre afiliación de las categorías organizadas en sindicatos.

- que ha habido avances en las últimas décadas, particularmente con la Constitución de 1988, pero no desaparece por completo el corporativismo e intervencionismo estatal.
- que un problema especialmente importante es que a los trabajadores del sector público se les reconoce el derecho a la organización y a la huelga, pero no el de la negociación colectiva., aunque, desde 2003, se han creado mesas de negociación permanente en relación a las carreras y remuneraciones.

Respecto de este último punto, el representante de UGT consideró que:

- la Administración Pública en las esferas federal, estadual y municipal constituye uno de los principales empleadores en Brasil. Con la evolución de las actividades del Estado, este pasó a actuar en sectores que anteriormente eran típicos de la iniciativa privada, alterándose el papel del funcionario público, identificándose cada vez más sus necesidades con las de los trabajadores del sector privado.
- de ahí la necesidad de disponer de una legislación clara que garantice el derecho de los trabajadores públicos a promover la negociación colectiva.



Elimar Cavaletto, Secretario Nacional de Derechos Humanos de UGT Brasil y miembro del Equipo Jurídico Continental de CSA, describiendo las últimas reformas en Brasil



Alfonso Pastene, Secretario General de CAT Chile, y Rodrigo Vásquez, asesor jurídico de la CUT Chile y miembro del Equipo Jurídico Continental

- es imperiosa la construcción de una base normativa que: reafirme la posibilidad de libre organización de los trabajadores del sector público para que puedan reivindicar lo que consideran sus derechos; constituya un espacio posible de negociación, sometido a los límites constitucionales y legales; y viabilice el ejercicio de huelga en la hipótesis de que las negociaciones colectivas resultaran infructíferas.

CHILE

La CUT y la CAT habían acordado una Hoja de Ruta común en San José, y realizaron un taller nacional conjunto en agosto 2015, pero luego siguieron estrategias de acción por separado. Los representantes en el Taller desarrollaron un análisis sobre la reforma laboral anunciada por el gobierno en diciembre 2014 (“Modernizar el Sistema de Relaciones Laborales”).

La Presidenta Bachelet, en su programa de campaña presidencial para su periodo 2012-2016, comprometió la modificación del libro IV del Código del Trabajo “*Negociación Colectiva*” pues esa sección había sido la más modificada por la ley laboral de 1979. El proyecto original tuvo cambios por el propio gobierno, siendo finalmente aprobado por la Cámara de Diputados.

En el Senado se acentuò la discusión sobre dos puntos específicos: a) facultad de extensión de beneficios de la negociación colectiva por parte del empleador; b) reemplazo en la huelga. Finalmente, el 17 de Junio del 2016 se dio curso a la Ley de Reforma Laboral, posteriormente a la tramitación del veto presidencial al fallo emitido por el Tribunal Constitucional.

Por su parte, la CUT señaló varios aspectos centrales de la posición sindical:

- fortalecer los derechos colectivos de los trabajadores, en especial aquellos que constituyen los ejes de la libertad sindical: organización colectiva, negociación colectiva y derecho humano a la huelga según normativa internacional de Derechos Humanos Económicos Sociales y Culturales.
- respetar el espíritu del Programa de Gobierno de la Nueva Mayoría en materia de derechos colectivos, en especial la plena aplicación de los convenios 87 y 98, ratificados por Chile.
- guardar plena concordancia entre los fundamentos y objetivos de la Reforma Laboral contenidos en el Mensaje del Proyecto de Ley y ve el articulado que concretiza dichos fundamentos y objetivos. Esta perspectiva ha sido defendida por la CUT en diversas actividades de la Hoja de Ruta acordada en San José, que incluye más de 100 talleres, reuniones con parlamentarios y con la propia Presidenta. La CUT también describió los principales contenidos de la reforma, considerados positivos en general, con acotaciones sobre aspectos a corregir.

La CAT presentó una nota institucional crítica sobre varios de los contenidos del proyecto, algunos de los cuales considera “gatopardistas”. Los principales temas considerados se refieren a: los fondos sindicales, las multas a los sindicatos, los grupos negociadores, los pactos de adaptabilidad (que pueden llevar a duraciones de la jornada antes consideradas ilegales), la limitada incorporación de la mujer a las comisiones negociadoras; las limitaciones del enfoque sobre el piso de la negociación, el enfoque adoptado en relación al derecho de huelga (personas versus funciones), los atributos dados a los tribunales laborales para que puedan suspender la negociación, la falta de precisión sobre el principio de buena fe.

CUT Chile: Destaque de algunos de los puntos de la reforma laboral

1) *Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que hoy están excluidos de ejercer este derecho (trabajadores transitorios y por obra o faena, aprendices en grandes empresas).*

2) *Titularidad sindical. Se termina con los grupos negociadores donde hay sindicato. Se extienden automáticamente los beneficios de los instrumentos colectivos por afiliación sindical, terminando con la facultad unilateral de los empleadores. Se extienden los beneficios de un instrumento colectivo de trabajadores no sindicalizados con el expreso consentimiento del sindicato. Se consagra la titularidad sindical para los sindicatos Interempresa. Se termina con la figura de los adherentes:*

- *Se necesita modificar el requisito del quórum y garantizar que la comisión negociadora en el sindicato interempresa se integre por directores sindicales.*
- *Con relación a la facultad de extender los beneficios, el empleador en Chile, una vez terminada la negociación colectiva, puede extender todos los beneficios obtenidos a los otros trabajadores que no fueron parte de la negociación y que pagan solo el 75% de la cuota sindical, recibiendo los mismos beneficios. Esto atenta claramente contra el convenio 98 de OIT, pues constituye una práctica antisindical.*
- *La propuesta del empresariado es continuar de la misma forma, sólo que a los beneficiados no sindicados se les aumente el importe al 100%. Para la CUT, no se trata de aumentar el monto de la cuota sindical, sino que el empleador no pueda extender los beneficios de la negociación a los no sindicados y con eso, desmotivar la afiliación sindical*

3) *Avances en materia de derecho a información relevante para la negociación.*

4) *Simplificación del procedimiento de negociación colectiva reglada, Se termina con los periodos legales y convencionales no aptos para negociar. Se amplía el plazo para presentación de proyectos de contrato colectivo, y se disminuye el plazo para contestar el proyecto de contrato colectivo por parte del empleador Se pone fin a algunas sanciones indeseadas para los trabajadores en la negociación, como la*

aceptación tácita de la propuesta del empleador por no reunión del quórum de aprobación de huelga. Se disminuye el plazo de duración de los instrumentos colectivos a 3 años.

4) Se necesita: simplificar el procedimiento de negociación, con menos injerencia estatal en el desarrollo del mismo y más libertad para las partes en la definición de sus estrategias (autotutela, libertad sindical); revisar la definición del principio de buena fe en la negociación colectiva y sus sanciones por incumplimiento; mantener el plazo de 30 días desde la presentación del proyecto de contrato, para afiliar a trabajadores durante el proceso de negociación, tratándose de la primera negociación; reponer el procedimiento especial de negociación para las Federaciones y Confederaciones.

5) Consagración de la huelga como derecho, con enfoque en la paralización del puesto de trabajo. Se pone fin al descuelgue y al reemplazo (interno y externo). Se modifica el quórum para efectos de votación de la huelga:

- Se necesita: revisar la definición de huelga, y acotar la procedencia y calificación de los servicios mínimos; eliminar las tipificaciones y sanciones al ejercicio legítimo de la huelga cuando afectan a trabajadores o dirigentes sindicales; revisar la procedencia de la institución de reanudación de las faenas;

6) Consagración del piso de la negociación como derecho adquirido, y de la ultractividad del instrumento colectivo. Se necesita: aclarar que la negociación anterior sea la base; incorporar el reajuste del piso, y no someterlo a variaciones no consentidas; mantener la aceptación tácita de la propuesta de los sindicatos ante la no respuesta del empleador;

7) Ampliación de materias de la negociación colectiva. Se necesita eliminar los pactos sobre condiciones especiales de trabajo,

8) Establecimiento de las horas de trabajo sindical y se aumenta las horas para capacitación. Se necesita cambiar la denominación, aumentar el número de horas y que estén a cargo del empleador.

9) Modificaciones sustantivas al sistema de mediación y arbitraje de la Dirección del Trabajo, con la intención de que se facilite el acuerdo. Se necesita evitar un uso excesivo del arbitraje como mecanismo alternativo de solución de controversias, eliminar el arbitraje forzoso para las micro y pequeñas empresas, y la mediación para conflictos no reglados, y en algunas oportunidades donde pudiesen resultar ineficaz.

10) *Igualdad de oportunidades, incorporando una mujer en la comisión negociadora. Se necesita garantizar explícitamente los derechos (permiso, fuero, etc.) de la trabajadora, y eliminar la condición de que no sea miembro del directorio del sindicato.*

11) *Objetivación de algunas conductas tipificadas como práctica antisindical. Introducción de nuevas hipótesis por despido antisindical por represalia a la afiliación sindical y a la participación en los procesos de negociación colectiva. Se necesita revisar las hipótesis y tipificación de despido antisindical, y pérdida de fuero.*

COLOMBIA

La CUT y la CGT habían participado del Taller anterior acordando la realización de planes de actividades, aunque de manera separada cada una de las centrales.

La representante de la CUT Colombia hizo referencia a las acciones que vienen realizando a fin de enfrentar la intermediación laboral ilegal por medio de la figura jurídica del “Contrato Sindical” y al uso indebido de Pactos Colectivos, figuras que obstaculizan el ejercicio de la libertad sindical. Entre tales actividades figuran querellas ante el Ministerio de Trabajo presentadas con apoyo de la Escuela Nacional Sindical y el acompañamiento de la oficina de OIT en el país, una Quejas ante el Comité de Libertad Sindical presentadas en junio pasado.

Destaco que las actividades realizadas en el marco del Proyecto, entre ellas el Foro sobre negociación colectiva a nivel de rama de actividad, el estudio técnico encargado al consultor Miguel Canessa (el estudio está disponible en el CD del Informe), y la solicitud de concepto técnico a la oficina de OIT en relación a dicha materia, contribuyeron a producir valiosos insumos para definir la estrategia de promoción de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en Colombia. También comentó que el tema será objeto de tratamiento formal en el próximo Congreso Extraordinario de la CUT, acompañado por intentos concretos localizados en ramas en que existan las condiciones apropiadas. Esta línea de acción es complemento fundamental de la decisión política de la CUT de organizarse en grandes sindicatos de industria.

FORO:
**NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 POR RAMA DE ACTIVIDAD**
14-15 DE OCTUBRE 2015



GHL STYLE LOS HEROES
 Salón Valparaíso (Calle 74 No.15-60) **8:00AM**
5:00PM

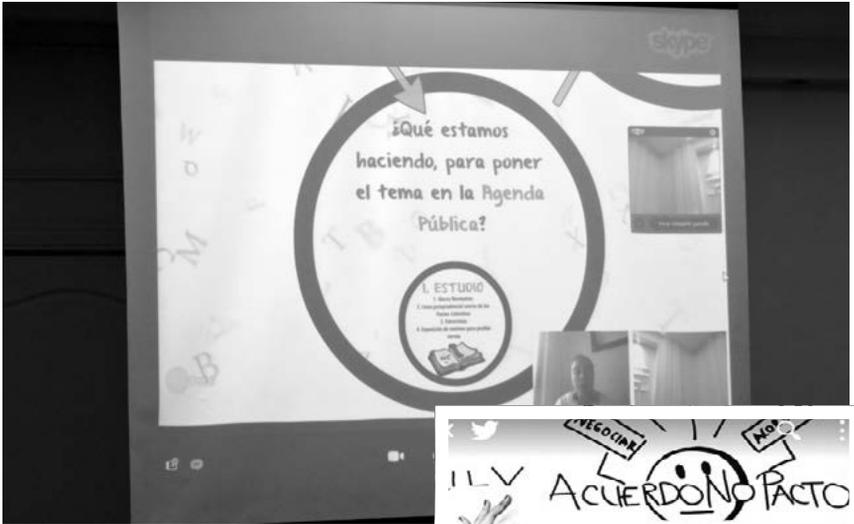
www.CUT.org.co @CUTcolombia CUT Colombia

CONVOCA  Central Unitaria de Trabajadores  Confederación Sindical de las Américas

Afiche elaborado por la CUT Colombia sobre el Foro Nacional sobre Negociación Colectiva por Rama de Actividad

Finalmente, señaló los puntos que conforman la estrategia de acción para dar seguimiento al proceso:

- Concientizar en pleno al Comité Ejecutivo de la Central de las acciones jurídicas a seguir.
- Conservar y fortalecer la alianza con la Oficina de la OIT en Colombia.
- Fortalecer la alianza con ONG, academia y organizaciones sociales.
- Promocionar y mediatizar las acciones realizadas y a realizar.
- Comprometer a las subdirectivas de la Central y a todos los sindicatos de la CUT especialmente los grandes de industria.
- Frente al proyecto de Negociación Colectiva por Rama apoyado por la CSA se considera la creación de un Comité Pro Negociación Colectiva



Presentación de Ana Catalina Herrera, asesora jurídica de CGT Colombia, junto a imagen de la campaña CeroPactos relativa a la eliminación de los Pactos Colectivos

CeroPactos
@CeroPactos
UN PACTO COLECTIVO ES UNA IMPOSICIÓN Y ATENTA AL DIÁLOGO SOCIAL. AL MISMO TIEMPO AFECTA LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

por Rama de Actividad con acciones periódicas, encaminado a su establecimiento a mediano plazo.

■ Fortalecimiento de los departamentos jurídicos de la central.

La representante de CGT Colombia, por su parte, presentó las actividades realizadas en el marco del Proyecto, como estrategia de incidencia para lograr la adecuación normativa relacionada con la eliminación de los pactos colectivos cuando hay organizaciones sindicales, figura elegida en atención a que ha sido la herramienta más utilizada por el sector empleador para debilitar organizaciones sindicales y entorpecer el derecho de negociación colectiva.

Conforme el informe de CGT, partiendo del entendido que alcanzar dicho cambio normativo requiere que, en primera instancia, el tema sea puesto en la agenda pública, se realizó un estudio, se utilizaron las redes sociales y se elaboró un video de socialización (youtube), para continuar con los pasos siguientes de incidencia nacional.



Mery Laura Perdomo, asesora jurídica de CUT Colombia, describiendo los avances realizados en el marco del proyecto Panorama Normativo

En los vídeos se responde a la pregunta qué son los pactos colectivos, se explica en qué casos tales pactos colectivos vulneran el derecho a la libertad sindical, se resalta la importancia de promover la negociación colectiva y los convenios colectivos por sobre tales figuras, se explica la exigencia al gobierno a fin que prohíba la celebración de pactos colectivos cuando exista sindicatos. A continuación, los enlaces web de los vídeos:

Video 1 <https://youtu.be/bp9Ww1K6l0w>, **Video 2:** <https://youtu.be/TzVaXS5B0CI>

En el estudio se analizaron acciones de Chile y Costa Rica para eliminar la figura de los pactos colectivos, se analizó la posición al respecto de la OIT, de la Corte Constitucional y la Corte Suprema. Dicho estudio se constituye en un sustento técnico para incidir a nivel social en la rama ejecutiva, judicial y legislativa en materia de pactos colectivos (el estudio completo disponible en el CD del Informe).

A través de las redes sociales, mediante la cuenta @CeroPactos en Twitter, se buscó dar un acercamiento e incentivar el debate con la ciudadanía en relación al concepto de pactos colectivos y su incidencia en las relacio-

nes laborales a fin de aumentar el número de personas interesadas en el tema y en sus efectos en materia laboral. El enlace a la presentación en formato Prezi:

<https://prezi.com/v-novpfg7as-/cero-pactos-colectivos-cuando-hay-sindicatos/>

Se hizo referencia a los análisis normativos y jurisprudenciales realizados para decidir la viabilidad de una demanda de inconstitucionalidad o la promoción de una norma regulatoria del tema, en el marco de alianzas con organismos defensores de derechos humanos y contextualizada en el marco de una campaña en redes sociales.

ECUADOR

El representante por CEDOCUT informó sobre las acciones recientes de su organización como tal y en el marco de una alianza unitaria nacional con otras centrales sindicales que conforman el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) (CEOSL, CTE y UGTE). Su presentación destacó:

- La necesidad de contar con un nuevo Código de Trabajo, lo cual fue promovido en 2012, cuando CEDOCUT presidió el FUT, al presentar un proyecto de Nuevo Código Orgánico de Trabajo, elaborado por asesores sindicales, con participación de académicos de universidades e institutos laborales, con apoyo técnico de OIT, y con aportes de las experiencias de dirigentes nacionales de todas las centrales sindicales, incluso de organizaciones que no conforman el FUT. Sin embargo, el gobierno no permitió su discusión, y en 2013 presentó un proyecto denominado “Código Revolucionario del Trabajo”, de contenidos regresivos y antisindicales.
- Frente a ellos continuarán demandando al gobierno nacional el establecimiento de mesas de discusión sobre la reforma del Código, y seguirán realizando acciones de rechazo al proyecto gubernamental, mediante campañas en medios de difusión colectiva, gestiones ante la Comisión Laboral de la Asamblea Nacional y la Gran Marcha Nacional del 2014.
- También se promoverá la eliminación de la ley (llamada de “Justicia La-

boral”) adoptada en abril de 2015 por la Asamblea nacional que reformó el Código del Trabajo, y la cual lesiona los derechos fundamentales de los trabajadores al mantener el contrato de externalización, eliminar la obligación de revisar anualmente la tabla salarial de acuerdo con el costo de la canasta familiar, eliminar el 15% de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, incrementar las cargas de aporte de los trabajadores a su seguridad social, atentar contra la libertad sindical y la contratación colectiva, eliminar el aporte del Estado del 40% al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para sostener las pensiones jubilares. Se destacó que dado que el Gobierno Nacional y la Asamblea Nacional, se han propuesto reformar la Constitución vía enmienda, en disposiciones que afectarían la protección de los trabajadores del sector público así como sus derechos sindicales, las organizaciones sindicales vinculadas al FUT han presentado:

- Varias demandas ante la Corte Constitucional solicitando se declare la inconstitucionalidad de las llamadas enmiendas constitucionales,
- Han presentado quejas ante Naciones Unidas y OIT.



Juan Enrique Vareles, Vicepresidente y asesor de CEDOCUT Ecuador, explicando las acciones realizadas en Ecuador en el marco del proyecto

- Durante septiembre del 2015, realizaron marchas y movilizaciones a nivel nacional.
- El Colectivo Nacional de Organizaciones de Trabajadores, Indígenas y Movimientos Sociales del Ecuador declaró al 2015 como “Año de Resistencia Popular”, a fin que se retiren las enmiendas y se convoque una consulta popular.

La estrategia general de CEDOCUT se centra en luchar por el respeto a la libertad sindical, contratación colectiva, derecho a la huelga, estabilidad laboral, seguridad social. Para ello plantean el fortalecimiento de la unidad sindical, la defensa de la presencia de la organización sindical en las instancias de participación del Estado y la búsqueda del acuerdo nacional tripartito.

PANAMÁ

Los representantes sindicales panameños actualizaron información sobre la situación en el país. El escenario general sigue siendo de: 1. ausencia de Libertad Sindical efectiva en el Sector Público; 2. Ausencia de Control legislativo acerca de la tercerización como medio de limitar la libertad sindical 3. Obstaculización del ejercicio práctico de la negociación colectiva por parte de las autoridades, con base en normas que permiten interpretaciones perjudiciales a la libertad sindical. Destacaron que se asiste a un “*veranillo democrático*”, con el debate de un proyecto de ley que reforma la carrera administrativa, el cual tenía una redacción inconveniente sobre derechos colectivos del sector público, que fue observada por los sindicatos y retirada por el gobierno. El sindicalismo ha avanzado en la creación de la Coordinadora CSA, con la participación de las cuatro centrales afiliadas, que permite una mejor interacción con el resto de las centrales. La Coordinadora es el instrumento estratégico, para dar seguimiento a los planes establecidos, unificar criterios y emprender acciones conjuntas. La coordinación será rotativa y en intervalos de tres meses para cada organización.

En este marco, se ha construido un plan de acción, y se participa, junto a otras centrales, del debate sobre la reforma mencionada, así como en la Mesa Tripartita para la adecuación de las normas nacionales a los C87 y



Representantes de Panamá, de izquierda a derecha: Eusebio Moreno de CTRP, Eduardo Gil de Convergencia Sindical, Rodolfo Rose de CGTP, Antonio Vargas de CONUSI

98, donde se han alcanzado acuerdos sobre libertad sindical y la negociación colectiva en el sector público, aunque aún no termina de elaborarse el anteproyecto de ley. El plan de la Coordinadora CSA incluye diversas acciones: una Campaña de sindicalización; promoción de un debate en distintos escenarios, principalmente el Foro sobre Libertad Sindical en el Sector Público, un taller de planificación estratégica, para la intervención sindical, un piqueteo ante el MITRADEL, el Foro sindical: Estrategias de intervención para la aplicación de C87 y C98 y ratificación de C: 151 y C: 154, una marcha a la Presidencia por la libertad sindical en el sector público.

El 12 de mayo de 2016 se hizo entrega de la personería jurídica al SINTE, en presencia del Secretario de MITRADEL, el Secretario General del SINTE, de CONUSI (Genaro López y Gabriel Castillo). Se mencionó también la reforma a la ley de carrera administrativa, la cual es un tema que la OIT ha venido trabajando desde hace varios años en las comisiones tripartitas de diálogo creada en 2012, y en particular en la Comisión tripartita de adecuación de la. Con este paso se da seguimiento a un acuerdo tripartito firmado durante la misión de la OIT en febrero de 2016, así como a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, y a los fallos de la Corte Suprema del País.

En relación al sector privado, el sindicalismo ha presentado un proyecto de ley sobre reglamentación de la concurrencia de pliegos en la negociación, para evitar interpretaciones de las autoridades que son perjudiciales a la libertad sindical.

PARAGUAY

Los representantes de las centrales afiliadas a CSA, la CUT-A y la CNT, presentaron sus respectivas actividades y evaluaciones realizadas en el marco del Proyecto Panorama Normativo.

Para la CUT-A, el actual gobierno tiene una actitud abiertamente anti-sindical, comenzando por expresiones recientes del presidente, y su propia práctica como empleador. El Ministerio de Trabajo también deniega el registro a nuevas organizaciones, que tienen que desarrollarse en clandestinidad. Asimismo, no se homologan los convenios colectivos. La mesa de diálogo social se ha reunido sin resultados, por lo que el sindicalismo se ha retirado al cabo de un año. A nivel político, se han repelido violentamente manifestaciones populares.

La CNT señaló diversos problemas en relación a la Ley de la Función Pública, en cuanto a los requisitos para reconocer sindicatos, que son superiores a los existentes para el sector privado.

Ambas centrales destacaron como logro las manifestaciones de solidaridad de los sindicatos de transporte de Argentina, Brasil, y Uruguay luego de gestiones ante CSA, CCSCS e ISP, que derivó en actos ante las embajadas paraguayas en el exterior y boicots al transporte de mercaderías entre los dos países.

CUT-A destacó su trabajo ante OIT mediante denuncias y la búsqueda de un documento compartido con el gobierno, que finalmente se firmó, aunque previamente éste había modificado el contenido pactado, lo que fue motivo de una intervención de OIT.

En la planificación de la CNT figura en un lugar central el pedido de reforma a la normativa, para promocionar la negociación por rama de producción. Asimismo, CNT destacó su actividad en el Día del Trabajo De-



Bernardo Rojas, Presidente de la CUT-A Paraguay, y Antolín López, Secretario de Relaciones Internacionales de CNT Paraguay

cente, con el acompañamiento de OIT, habiendo conseguido la presencia del viceministro de trabajo, el presidente del IPS y legisladores.

REPÚBLICA DOMINICANA

Los representantes de las centrales dominicanas presentaron las acciones de sensibilización en ocasión del 1 de mayo de 2015, la actividad realizada en junio donde presentaron ante la opinión pública su posición y propuesta de reforma laboral, y la actividad en octubre del mismo año, donde junto con un representante de la Corte Interamericana analizaron casos emblemáticos a presentar ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Actualizaron información sobre el trámite de la reforma laboral en su país, describiendo una situación preocupante por la posible involución de la normativa que podría darse. Comentaron que la situación actual contrasta claramente con el antecedente histórico de 1992, cuando el gobierno promovió un diálogo social que permitió acordar sobre el código



Representantes de República Dominicana: Vicente de Jesús de CASC, Maribel Batista asesora jurídica de la Mesa Sindical, Sergido Castillo de CNUS y Milciades Cuevas de CNTD

de trabajo de ese año. Hace dos años, comenzó un proceso producto de recomendaciones de los empresarios de zonas francas del sector textil, con el objetivo de abaratar sus costos laborales y así ganar competitividad, en un escenario en que han desaparecido las cuotas que daba el Acuerdo Multifibras de la OMC. Al efecto, el gobierno creó en octubre de aquel año una comisión técnica especial solo integrada por profesionales. A su vez, el sindicalismo, que acababa de formar parte del Programa Nacional de Trabajo Decente, emitió una Declaración Unitaria Sindical, junto a la CSA, identificando los déficits normativos del sistema nacional, con base en instrumentos y recomendaciones de OIT.

Durante el proceso de negociaciones de la reforma, el empresariado declaró en marzo del 2015 que solo le interesaba discutir sobre cesantía y jornada de trabajo. Por su parte, el gobierno determinó que las decisiones finales se tomarían por mayoría y no por consenso. Asimismo, no se alcanzó acuerdo sobre el nivel del salario mínimo.

En este escenario, en abril del 2015 el sindicalismo se retiró de las negociaciones. Ahora, el gobierno se enfrenta a un escenario cercano a las

elecciones donde una reforma de este tipo sería impopular. Comentaron que este proceso de reforma es contradictorio al que venía desarrollándose en años anteriores, cuando entró en vigencia la ley del 2008 sobre función pública, que era un adelanto ya que garantizaba el fuero sindical, aunque no tomaba en cuenta las recomendaciones OIT, y no reconocía las estructuras sindicales previas. Posteriormente, con la aprobación de la Constitución del 2010, se avalaron pactos y convenciones sobre derechos humanos y comenzó también un proceso de crecimiento en la negociación colectiva. Más adelante, la adopción de una estrategia nacional de desarrollo, la aprobación de la ley sobre trabajo doméstico, y la adopción del ya mencionado PNTD fueron otros elementos positivos.

2 Sistematización de los informes sindicales nacionales

Dentro de las acciones sindicales utilizadas en la región para incidir en los procesos de reformas laborales, se identificó la prevalencia de dos tipos de estrategias: una estrategia global orientada a la búsqueda de una reforma integral de la normativa laboral (Código de Trabajo), y una estrategia puntual orientada más bien a la búsqueda de la selección de un tema o un problema grave para incidir en su modificación.

En dicha sistematización se destacó la pluralidad en el diseño de los objetivos estratégicos de las centrales sindicales, a través de la elaboración de sus Hojas de Ruta (presentes en todos los casos de acción sindical a nivel nacional), estrategias de acción conjunta a nivel nacional e internacional (Chile, Ecuador, Panamá, y República Dominicana), y definición de prioridades sindicales previamente establecidos por las centrales (CGT y CUT Colombia).

Otros de los puntos destacados en la sistematización fueron:

- La búsqueda de espacios de incidencia dentro de las iniciativas gubernamentales de la reforma legal en curso.
- El reconocimiento de la necesidad de recuperar la iniciativa sindical en la propuesta de reformas laborales que promueven los derechos laborales, en seguimiento de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT y de los comentarios del Comité de Expertos.

- La participación en otros espacios de defensa de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva como el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la OEA.
- La importancia de fortalecer y consolidar las alianzas con sectores progresistas, buscando la participación de la Academia en las propuestas normativas (Chile, Ecuador y República Dominicana), la elaboración de estudio técnicos e investigaciones con profesores universitarios (Ecuador, Colombia) a fin de reforzar la solidez argumentativa en la propuesta normativa sindical, la vinculación con parlamentarios progresistas (República Dominicana).
- La importancia de utilizar los medios de comunicación, tradicionales y alternativos (República Dominicana, Colombia).
- La importancia de utilizar los espacios de dialogo social, tomando como referencia algunas experiencias comparadas y experiencias anteriores (como la ocurrida en ocasión de la elaboración del Código del Trabajo dominicano en 1992).
- La acción fundamental de las movilizaciones sindicales para incidir en las reformas.

3 Informes de otras organizaciones sindicales invitadas

ARGENTINA

La presentación del caso argentino de relaciones laborales estuvo a cargo de las tres organizaciones afiliadas a CSA. Los representantes de CGT-RA se centraron en considerar que el modelo sindical vigente que privilegia la unidad de representación de los sindicatos de rama de actividad y ámbito nacional es de los más aptos para garantizar la acción sindical eficaz. El modelo histórico tuvo pacífica vigencia hasta hace veinte años. Por ello, se considera que en el marco de amplios consensos entre los actores sindicales se le podrían efectuar cambios sin afectar su fortaleza y la exclusividad de la titularidad de la negociación colectiva por parte del sindicato más representativo.

El último fallo de la Corte Suprema (“ATE 2”) es una aplicación indebida y errónea de la doctrina de los órganos de control de la OIT, en cuanto a la extensión de la representación de los intereses colectivos respecto de los sindicatos con simple inscripción.

Por otra parte, no se observan conflictos permanentes y el sistema de relaciones laborales los procesa adecuadamente. Además, la ronda de negociaciones colectivas permanentes iniciada hace doce años ha tenido un proceso muy satisfactorio, se reconoce haber institucionalizado los mecanismos de negociación y haber actualizado y enriquecido los contenidos de los convenios. Se ha negociado, condiciones de trabajo y remuneraciones, pero también discriminación, seguridad e higiene, violencia laboral, tercerización, cláusulas de fortalecimiento de sindicatos, representación interna, etc.).

En cuanto al sector público, se presenta como muy positivo el desarrollo de la negociación, con cobertura amplia en la administración nacional y en sectores específicos; la practica asistida en la educación y la extensión progresiva en el ámbito provincial y en municipales de la Provincia de



Pablo Topet, asesor jurídico de la CGT de Argentina, explicando el modelo argentino en materia de relaciones laborales

Buenos Aires. Hay un trabajo maduro entre las tres centrales en materia de Derechos Humanos y trabajo forzoso. En el campo propositivo, se consideró que habría que explorar la negociación colectiva en el nivel regional como un modo de atender posibles insuficiencias del ámbito nacional.

Los representantes de la CTAA y CTAT coincidieron en destacar la magnitud del problema de la precariedad e informalidad laboral, que divide en dos al mundo laboral. En este marco, presentaron una posición similar en cuanto a la necesidad de cambiar el modelo sindical argentino, siguiendo recomendaciones de OIT en los últimos veinte años, en cuanto a la incompatibilidad con el C87, hacia la pluralidad y la adecuación a la realidad, en cuanto al mencionado déficit de trabajo decente.

En temas específicos, el representante de CTAA enfatizó sobre la necesidad de alcanzar una negociación entre niveles tanto ascendentes como descendentes, siempre y cuando el nivel de actividad sea un mínimo inderogable²⁶. También consideraron positivos los tres fallos de la Corte

26 Este punto fue desarrollado por la CTAA en una comunicación posterior al Taller, al señalar que se refiere a la línea de la Plataforma Jurídica Continental sobre Organización y Negociación Colectiva de la Campaña de CSA: “Promover negociaciones en ámbitos múltiples, con coordinación y descentralización organizada”. La negociación colectiva por empresa puede mejorar las cláusulas negociadas en las unidades por actividad, pero ello requiere de un andamiaje centrado en: 1 - contar con una negociación colectiva por actividad fuerte (con plenas garantías administrativas y judiciales); 2 - contar con un movimiento obrero organizado y activo; y 3 - contar con plenas garantías para la organización y libertad sindical. Solo un sistema que tenga previamente garantizados tales elementos puede entonces empezar a negociar por empresa sin que estas unidades destruyan y/o acentúen la competencia entre los trabajadores. La propia dinámica de la negociación por actividad generalmente no se pronuncia sobre temas que competen al propio proceso de trabajo de cada fábrica. Es la negociación por empresa la que establece particularidades sobre el proceso que realiza (turnos, trabajo por objetivos o equipo, pautas de productividad). La negociación por empresa solo puede pensarse en un sistema general de negociación estructurado en torno a la negociación por actividad. Sólo así la negociación por empresa puede mostrar virtuosismo y puede generar procesos de organización interna que redunden en beneficios para la clase en su conjunto. Aun así, toda la negociación colectiva por empresa sigue siendo riesgosa. ¿Es bueno que los trabajadores negocien estas cláusulas de desgaste y flexibilización? Es difícil la respuesta, pero pareciera que no negociarla no



Pablo Masciangelo, Secretario de Finanzas de CTA-T Argentina

Suprema en los últimos años, en cuanto a que no se requiere personería gremial para la actuación de los delegados de personal, la extensión de la tutela a los trabajadores simplemente inscriptos, y a que la representación de los intereses individuales y colectivos no tiene por qué ser mediante un sindicato con personería gremial en exclusividad. Por el contrario, hicieron mención a que se tiene preocupación por un cuarto fallo por el cual se considera que la titularidad de los derechos humanos en general corresponde a los sindicatos con personería gremial, y no a los trabajadores en general.

Por su parte, el representante de CTAT destacó como otros problemas la alarmante parálisis de la justicia laboral, junto a la judicialización de los conflictos, y la grave situación de la normativa sobre riesgos del trabajo. Otro delegado de la Central consideró positivas las recientes leyes sobre trabajo doméstico y trabajo agrario.

implica que no se apliquen y posiblemente sin el límite establecido por el matiz de la negociación.

BOLIVIA

El representante de la COB se centró en una descripción del proceso histórico boliviano de avances normativos para los trabajadores y trabajadoras, así como el papel del sindicalismo boliviano. En este desarrollo, destaca la falta de experiencias de diálogo social, ya que lo habitual ha sido que gobiernos y empresarios se pongan de acuerdo entre ellos.

En cuanto al gobierno actual, se reconoció que el sindicalismo puede manifestarse y es respetado, pero al mismo tiempo se mantiene dicha tradición. En este escenario, la COB pone la mirada en ver hacia dónde apunta el Estado, y demanda diálogo social.

Pero para que este se concrete, es necesario que gobierno y sindicatos tengan una visión similar. Los patronos tienen que ir en el mismo camino, convirtiéndose en socios del desarrollo, con acuerdos mínimos, sin pretender llegar a acuerdos plenos.

El gobierno también tiene que dialogar con el sindicalismo en tanto su papel de empleador, y no solo de hacedor de políticas. El movimiento indígena no puede ser el único interlocutor, es necesario que luchen junto a la COB.

Para este diálogo, la COB plantea cuatro ejes:

- la promoción de estrategias de desarrollo empresarial sostenible que promuevan la inversión en la industria y garanticen el desarrollo humano;
- el empleo digno, estable, con mejores condiciones de trabajo, garantizando la alimentación, salud, vivienda, educación, vestimenta, recreación, etc.;
- promulgación de nuevas leyes que garanticen las conquistas actuales y se alcance el mejoramiento social y económico de todos los trabajadores y trabajadoras. Esto incluye a la protección contra los despidos y contra todo abuso;
- el fortalecimiento de las organizaciones sindicales con base en la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.



Jaime Quispe, Secretario de Relaciones Internacionales de la COB Bolivia

URUGUAY

La presentación del PIT-CNT se concentró en la descripción del modelo uruguayo de relaciones laborales donde se destacó algunos rasgos estructurales: a. el abstencionismo normativo, prácticamente sin normas heterónomas en lo colectivo. De hecho, no existe un código de trabajo, aunque sí normativa asistemática, muchas veces compartida en lo doctrinario con la de Argentina y Brasil; b. la relevancia de los convenios internacionales del trabajo y la incidencia de la doctrina y la jurisprudencia (dictámenes de los órganos de contralor de la OIT). c. la resistencia a la reglamentación sindical, d. la preponderancia de la autonomía colectiva.

En el plano sindical, lo característico son los tres rasgos siguientes: la combinación entre pluralidad y unidad sindical, ésta última producto de la evolución histórica y el respeto a las distintas tendencias ideológicas; el predominio de la organización sindical de rama, y la centralización de la negociación colectiva. No existe una personería jurídica especial para

las organizaciones sindicales, pero tampoco se requiere esta para actuar sindicalmente (existencia del sindicato, huelga, negociación colectiva, representación, etc.). De hecho la propia central unitaria PIT-CNT no la tiene, como tampoco muchas de las importantes federaciones (caso de la Federación de Salud por ejemplo).

Desde 2005 comenzó un período muy importante de normativa en materia sociolaboral, sobre la base de los antecedentes de largo plazo, que habían estado suspendidos en los años previos: la ley 17940 (2006) sobre protección y promoción de la libertad sindical (que parte del enfoque que no basta con reconocer esta libertad sindical), la ley 18566 (2009) sobre el sistema de negociación colectiva, y la ley 18508 (2009) sobre el sistema de relaciones laborales en el sector público.

La protección de la libertad sindical se desarrolla mediante: la nulidad de los actos discriminatorios, la acción de reinstalación o reposición, el derecho a percibir la totalidad de los jornales caídos, la aplicación de sanciones pecuniarias para el caso de incumplimiento, el resarcimiento por daños y perjuicios, y las sanciones administrativas. Se prevén dos procesos judiciales: la tutela especial y el proceso laboral ordinario. Los mecanismos de promoción son: la licencia sindical (remunerada), la cuota sindical y orden de prioridad, la cartelera, distribución documentos y publicaciones sindicales, y la comisión tripartita (consulta, contralor y aplicación de la ley).

Otro elemento característico del sistema uruguayo es que combina, la negociación bipartita con la negociación tripartita (Consejos de Salarios). El Consejo de Salarios si bien originalmente fueron concebidos como un mecanismo de fijación de salarios mínimos, en la práctica se constituyó en un verdadero cauce por el cual la negociación colectiva se desarrolló en el país. Pero también fue un factor importante para el proceso de fortalecimiento y de unidad sindical. Como resultado, los niveles y articulación de la negociación son: superior o macro, rama de actividad o cadena productiva (aunque ésta todavía no se ha practicado) y la empresa, establecimiento, secciones. La negociación está centrada fundamentalmente por rama y abarca la totalidad de los sectores de la actividad privada (industria, comercio, servicios, rurales, trabajo doméstico, etc.). Quedan comprendidos la totalidad de las empresas y trabajadores de la actividad privada.



Representantes de Uruguay: José Fazio, miembro del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT, y el profesor Héctor Zapirain, asesor jurídico del PIT-CNT

En este marco, operan dos criterios básicos de articulación: la primacía del convenio de rango superior, y la aplicación del principio (o regla) de la norma más favorable. Además: no hay restricción en cuanto a las materias que pueden ser objeto de negociación; el convenio tiene un efecto erga omnes (incluso para los empleadores), y se reconoce la ultra actividad de los convenios colectivos (si nada se dice en contrario).

Otro resultado del modelo de negociación básicamente de rama es que de manera simétrica las organizaciones sindicales y empresariales se estructuran por rama. El sindicalismo uruguayo se caracteriza por ser un sindicalismo fundamentalmente de rama, sin perjuicio de la existencia de sindicatos de empresa.

La negociación para los trabajadores del sector público se estructura en dos grandes áreas: a. Poder Ejecutivo, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados del dominio industrial y comercial). En este ámbito la negociación se desarrolla en tres niveles: el Consejo Superior de Negociación Colectiva del sector público, a nivel de rama (Entes y Poder Ejecutivo), y nivel inferior (organismos inferiores); b. demás poderes del Estado, organismos de contralor constitucional, autonomías y gobiernos municipa-

les o departamentales, en los cuales se constituyen mesas de negociación para cada uno de estos organismos.

En un plano general, el representante propuso:

- que la Campaña utilice la expresión “libertad sindical” en su sentido integral, es decir, incluyendo la negociación colectiva y la huelga. Con ello se reafirma la relación entre los tres derechos. En particular, ayuda a entender que el conflicto no es una patología, sino que es parte del sistema, por lo que la judicialización no lo puede resolver. Sin huelga difícilmente pueda haber negociación colectiva;
- que todo avance en la legislación nacional siempre es relativa, no es posible avanzar si en los demás países no se lo hace. Es el problema del “dumping social”. Por lo tanto, la dimensión internacional es clave;
- que hay que prestar atención al efecto del “viento de cola” en la economía de los países, porque es en ese escenario que se encuentran las situaciones favorables a la autonomía sindical, que puede debilitarse en la situación contraria;
- que es necesario incluir las nuevas formas “atípicas” de trabajo para traer cierta homogeneidad a las relaciones laborales, y así impedir que la conciencia de clase no se pierda;
- que en los tratados de libre comercio puede existir una influencia negativa para el derecho laboral nacional, a través de la presión que introduce en la búsqueda de una alta competitividad e, incluso, de que se agreguen otros elementos polémicos al texto del acuerdo. Por ello, se tiene una posición contraria a estos tratados en el formato que actualmente están en boga. Los tratados no pueden estar por encima o por fuera de las normas de la OIT y ello es un tema que viene siendo soslayado.

4 INFORMES DE FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

INDUSTRIALL

El representante regional de IndustriALL destacó la condición de representación en cadena productiva que ha logrado IndustriALL, al afiliar organizaciones de distintos sectores interrelacionados. Esto es una característica clave al momento de avanzar hacia estrategias referidas a las cadenas globales de suministro, como es el objetivo actual de la OIT. En este marco, el principal objetivo es el fortalecimiento sindical, enfrentar al capital global, defender los derechos de los trabajadores allí donde sean atacados, incidir en el desarrollo hacia la obtención de empleo industrial sustentable y la lucha contra el trabajo precario, con énfasis en la existencia de lugares de trabajo sanos y seguros. Los instrumentos que utiliza IndustriALL para avanzar hacia estos objetivos son los Consejos Mundiales, las redes sindicales y los acuerdos marco globales. Una meta estratégica es la negociación colectiva transnacional, para enfrentar el dumping social obteniendo algunas estandarizaciones en las relaciones laborales. Tal estrategia incluye el trabajo a nivel nacional, mediante la promoción de la sindicalización en unidad por sector de actividad. De esta forma, los sindicatos nacionales de industria inciden en las negociaciones nacionales, para lo cual IndustriALL promueve Consejos Nacionales para sus afiliadas. En la región, el trabajo de IndustriALL enfatiza sobre Centroamérica, Colombia y México, por las graves situaciones que allí se encuentran, incluyendo las formas fraudulentas de los “contratos de protección” en México y los “contratos sindicales” en Colombia.

ISP

El representante de la Internacional de Servicios Públicos describió a su sector como aquel que tiene al empleador más complejo, por sus distintas “caras” en relación a los distintos niveles de gobierno, y que siguen estando presentes las tesis administrativistas. Al mismo tiempo, destacó la existencia de avances en afiliación, laboralización y negociación colectiva, a pesar de la crisis económica y las tendencias neoliberales que se

mantienen. Consideró también que, en este desarrollo, un hecho clave ha sido el tratamiento dado al tema de las relaciones laborales y negociación colectiva en el sector público por la OIT en 2013. En particular en América Latina destacó actividades realizadas en el marco del Programa de OIT/ACTRAV sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva para el Sector Público, donde también participa CSA, el cual ha dado lugar a foros tripartitos regionales y actividades bilaterales conexas durante 2013 y 2015. En dicho proceso se evidenciaron elementos de sintonía por parte de gobiernos. en relación a la perspectiva sindical. Con OIT también se avanza hacia la estrategia de un foro sobre negociación colectiva junto a la CLATE. A nivel nacional, se han alcanzado avances en Argentina (la ley sobre el trabajo municipal), y en Perú (en relación al subsector agua).

UNI AMÉRICAS

La representante regional de UNI Américas señaló que su objetivo principal es revisar las estrategias para crecer más sindicalmente, y con ello avanzar en la negociación colectiva. Al respecto, describió una serie de acciones que desarrolla la organización en América Latina ante multinacionales (y multilaterales), con participación de afiliados nacionales en las empresas y sectores respectivos. Varios de estos ejemplos fueron caracterizados en términos de experiencias positivas en el campo de la “autorreforma sindical”.

Como IndustriALL, UNI da creciente importancia al tema de cadenas de valor, en relación a los distintos campos involucrados en empresas como Inditex. En otros campos, UNI desarrolla una estrategia por la igualdad de género en los órganos directivos propios y de sus afiliados (cupos del 40%), la creación de centros de contacto especializados en sectores con alta proporción de empleo femenino (finanzas, telecomunicaciones, salud, otros servicios) o en ocupaciones tercerizadas donde se observa igual concentración de mujeres. En igual dirección, ha creado la sección Uni-Cuidados. Asimismo, ha incorporado a su plan un trabajo en relación a los derechos de trabajadores LGBTI, así como a trabajadores deportados de algunos países de la región (México, El Salvador, República Dominicana).



IV

Conclusiones

CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

Organizaciones sindicales participantes:

Argentina **CGT, CTA-A, CTA-T**

Bolivia **COB**

Brasil **CUT, Fuerza Sindical, UGT**

Colombia **CGT, CUT**

Chile **CAT, CUT**

Ecuador **CEDOCUT**

Panamá **CTRP, CGT, CS, CONUSI**

Republica Dominicana **CASC, CNTD, CNUS**

Uruguay **PIT-CNT; INDUSTRIALL, UNI, ISP**

El siguiente texto resume las líneas generales de estrategia discutidas durante el desarrollo del Taller. En el anexo se presenta el resultado del ejercicio definido a nivel subregional (Cono Sur, Región Andina, Centroamérica y Caribe) por las/os delegadas/os presentes de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá, Paraguay, República Dominicana, y Uruguay.

A Marco contextual

En el análisis de las tendencias nacionales en materia de aplicación de las legislaciones laborales y de sus intentos de reformas, identificamos problemas preocupantes en uno u otro país, algunos generalizados:

- la ineficiencia e incompetencia de las autoridades responsables en hacer eficaces las legislaciones laborales, tanto las autoridades administrativas de trabajo como las autoridades de la administración de justicia;
- la represión y criminalización de la protesta social llevada a cabo por los gobiernos y el empresariado;
- la impunidad frente a las violaciones de los derechos sindicales y frente a crímenes contra sindicalistas;
- la judicialización de los conflictos; la injerencia de los Estados en la autonomía sindical.

La dinámica reciente de la normativa laboral en la región sigue desarrollándose en el contexto tradicional de un derecho laboral preponderantemente heterónimo y codificado, sometido en las últimas décadas a medidas de flexibilización y desregulación de las relaciones laborales, y de re-regulación legal restrictiva de la organización y la acción sindical, con resultados desastrosos que han provocado el aumento de la precarización laboral y la desprotección de las/os trabajadoras/es frente a los abusos empresariales. Las experiencias de dictaduras que padecieron nuestros países a lo largo del siglo XX explican también el carácter extremadamente autoritario de nuestras legislaciones nacionales en materia laboral, en el sector privado y en el sector público, con fuerte injerencia contra la autonomía sindical y bloqueo de la acción sindical.

La dinámica actual de reforma laboral encuentra un predominio de situaciones negativas:

- la muy avanzada en su desarrollo, por insistencia del gobierno ecuatoriano.
- la que procura el gobierno dominicano, intentando satisfacer a sectores exportadores que presionan por un aumento en su competitividad con base en el factor trabajo.

A ello se agrega un negativo fallo del Tribunal Constitucional costarricense en relación a la reforma laboral procesal (anulación del levantamiento del veto a una decisión gubernamental anterior).

Se identifica falta de avances en Brasil respecto de los trabajadores del sector público, a pesar de los consensos alcanzados en un Foro y el buen desarrollo de la campaña de CUT ante la procuración de justicia, con apoyo de OIT.

En la dirección positiva, se encuentran:

- la reforma gubernamental chilena al capítulo sobre negociación colectiva, si bien se mantienen algunos puntos preocupantes en su tratamiento en el senado.
- fallos de los Tribunales Constitucionales en Panamá y Perú a favor de

los trabajadores del sector público y Argentina a favor de los derechos sindicales (si bien en este último hay diferencias parciales en la evaluación sindical).

- así como en la aprobación de algunas normas legislativas sectoriales (trabajo agrario, trabajo doméstico, trabajo municipal) .

El sindicalismo colombiano también tiene expectativas que su campaña frente a los pactos colectivos sea considerada por el gobierno, que ha mostrado algún interés al respecto.

En países recién incorporados a la evaluación, el sindicalismo también encuentra reformas laborales positivas referidas, en Uruguay, al fuero sindical y la negociación colectiva (en el sector público y privado) y en Argentina, respecto del trabajo agrario, trabajo doméstico, y trabajo municipal, así como en relación y la vigencia y alcance de la negociación colectiva en el sector privado.

En otros países existe:

- un claro ambiente gubernamental ampliamente contrario a los trabajadores (Paraguay).
- se mantiene un grave problema de no garantía de las libertades individuales, en momentos en que se ha producido un cambio de gobierno (Guatemala).

En relación a este panorama, se encuentran positivos procesos de trabajo sindical articulados entre las distintas organizaciones en Panamá y República Dominicana. Se destaca el reciente reconocimiento (mayo del 2016) al primer sindicato del Sector Público en Panamá, SINTEL.

Se registraron positivas experiencias de coordinación sindical de las afiliadas de CSA en relación a los procesos de reforma laboral (la Coordinadora CSA en Panamá, la alianza estratégica permanente en Rep. Dominicana), e incluso con otras centrales (FUT en Ecuador). En igual dirección, se han desarrollado estrategias independientes pero convergentes, a partir de los acuerdos alcanzados en el marco del Proyecto (Colombia, Chile).

B Elementos conceptuales de la estrategia

Durante el Taller se profundizó en varios aspectos conceptuales dirigidos a enriquecer y profundizar la estrategia.

- Utilizar el concepto integral de la Libertad Sindical como un derecho complejo que incorpora en su definición todos los derechos sindicales, tanto los derechos sindicales de titularidad individual cuanto los de titularidad colectiva, comprendiendo el derecho a la constitución de organizaciones sindicales y a afiliarse a ellas, así como a las constituidas anteriormente: a la representación en el lugar de trabajo, a negociar colectivamente y a la huelga. Esta perspectiva ayuda a entender que el conflicto no es una patología, sino que es parte del sistema, por lo que la judicialización no lo puede resolver. Sin huelga difícilmente pueda haber negociación colectiva. El propio diálogo social no podrá desarrollarse si no se respeta y garantiza el ejercicio libre y pleno de los derechos sindicales.
- Destacar que la Libertad Sindical tiene una relación de interdependencia con la democracia. El ejercicio de los derechos sindicales es una precondition para el ejercicio de las libertades civiles y políticas, y viceversa, el ejercicio de las libertades civiles y políticas es la condición indispensable para el ejercicio de los derechos sindicales. Sin Libertad Sindical no hay democracia, sin democracia no hay Libertad Sindical. En esa línea, resaltamos la Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las Libertades Civiles, adoptada por la OIT en 1970.
- Destacar que la Libertad Sindical es un derecho humano reconocido por las más importantes normas internacionales de derechos humanos y por las constituciones nacionales. La legislación nacional en materia de derechos sindicales debe interpretarse y aplicarse en concordancia con el estatus de derecho humano de la Libertad Sindical. Toda legislación nacional que afecte el ejercicio pleno de este derecho humano debe ser eliminada o adecuada para armonizarla con lo establecido en las normas y los pronunciamientos de los órganos de control.

En relación al factor internacional, considerar que:

- *todo avance en la legislación nacional siempre es relativo, ya que no es*

posible avanzar si en los demás países no se lo hace, y desarrolla procesos de “dumping social”. Por lo tanto, la dimensión internacional es clave;

- *en los tratados de libre comercio puede existir una influencia negativa para el derecho laboral nacional, a través de la presión que introduce en la búsqueda de una alta competitividad e, incluso, de que se agreguen otros elementos polémicos al texto del acuerdo. Por ello, se tiene una posición contraria a estos tratados en el formato que actualmente están en boga. Los tratados no pueden estar por encima o por fuera de las normas de la OIT y ello es un tema que viene siendo soslayado.*
- Incluir en la normativa una atención especial sobre las nuevas formas “atípicas” de trabajo, que suelen ser vehículo de precarización y simulación laboral. Ello incluye, en particular, el tratamiento de situaciones de trabajadores afectados por “tercerización” en relación a la contratación de empresas, trabajadores autónomos o agencias de empleo temporario), incluyendo su uso fraudulento (ver anexo).
- Introducir el enfoque de “cadenas de valor”, al analizar la articulación sectorial a nivel nacional y, en el plano internacional (cadenas globales de suministro). En este sentido, consideramos clave el trabajo de la Federaciones Sindicales Internacionales, quienes ya han incorporado este tema a sus estrategias, como lo demostraron las intervenciones de IndustriALL y UNI durante el Taller.
- Incorporar a la práctica sindical de las Centrales un acompañamiento y promoción de, a través de sus afiliados, de la estrategia de las federaciones sindicales internacionales en su estrategia múltiple mediante “consejos nacionales”, “consejos subregionales/mundiales”, y “acuerdos marco (para empresas multilatinas o multinacionales de otro origen que se desempeñen en los países de la región).
- Utilizar los conceptos de “densidad” asalariada, sindical y negocial, en el diagnóstico de las situaciones nacionales y la definición de estrategias de acción frente a los procesos de reforma laboral.

C Estrategias de acción sindical

- Continuar fortaleciendo y profundizando la unidad de acción de las organizaciones sindicales a nivel nacional y subregional en relación a la normativa laboral, para potenciar las fuerzas en dirección a detener proyectos antisindicales y presentar alternativas propias.
- Incidir en los parlamentos nacionales y tribunales constitucionales a fin de que no se aprueben los proyectos lesivos para los trabajadores y se discutan y aprueben los que defiende el movimiento sindical, en alianza con otros actores sociales vinculados a la defensa y promoción de los derechos humanos, tales como los movimientos sociales, las organizaciones de los pueblos indígenas, ONG de derechos humanos, así como los académicos.
- Continuar con las alianzas sindicales entre las organizaciones nacionales y la CSA y las federaciones sindicales internacionales, promoviendo reuniones (incluyendo de dimensión subregional y regional) para difundir y dar seguimiento a los avances logrados desde el Proyecto y el acompañamiento de OIT. Incluye programas de formación sindical y de preparación de cuadros técnicos jurídicos.
- Fortalecer los procesos de autorreforma sindical en sus distintas líneas: alianzas sindicales, renovación de las estructuras sindicales, incorporación de colectivos laborales tercerizados, precarizados e informalizados, más y mejor negociación colectiva, alcanzando el nivel sectorial articulado con el nivel de empresa.
- Promover la mejor y mayor utilización de los medios de comunicación tradicionales y alternativos (redes sociales).
- Aumentar el trabajo sindical ante la normativa laboral en relación a los trabajadores migrantes y la igualdad de género, incluyendo en esta última línea el trabajo en relación a la economía del cuidado.

D Estrategia en relación a la OIT y OEA

- Reafirmar la suma importancia de los Convenios 87, 98, 135, 151 y 154 (y sus recomendaciones complementarias) al establecer la obligación jurídica de los Estados miembros en adoptar las medidas necesarias para garantizar el ejercicio pleno de la Libertad Sindical en sentido integral. Asimismo, los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, en particular aquellos adoptados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS), establecen recomendaciones a los gobiernos para que armonicen la legislación nacional conforme a los Convenios de OIT. En consecuencia, tanto las normas como las decisiones de los órganos de control de OIT son fuentes políticas y jurídicas muy importantes en el contexto de reformas laborales.
- Solicitar de forma institucional a la OIT una participación más proactiva en los procesos de reforma laboral para asegurar que las reformas sean compatibles con los Convenios Internacionales del Trabajo y de acuerdo a las recomendaciones de sus órganos de control. Plantear la celebración de acuerdos de cooperación técnica sobre el particular entre el departamento de Normas y ACTRAV, recuperando lo que fue una tradición en la región: la asistencia técnica de la OIT en los procesos de reforma legislativa, ofreciendo no solo asistencia técnica en las distintas fases del proceso, sino mediando, si se le requiriese, en procura de consensos o actuando directamente en ejercicios de diálogo social sobre procesos de reforma legislativa.
- Consolidar la mejora en la participación sindical ante los órganos de control de la OIT, mediante la realización de talleres de selección de casos emblemáticos y preparación de presentación de los mismos ante los órganos de control, buscando definir una estrategia articulada para la presentación conjunta.
- Acompañar la estrategia de OIT y CSI en relación a las recientes decisiones de Naciones Unidas respecto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), agenda 2030, en cuanto al objetivo 8.7 sobre los derechos de los trabajadores.

- Acompañar a OIT en sus recientes decisiones referidas al empleo informal, protección social de los trabajadores (incluyendo las referidas a formas atípicas de empleo), y empleo en PYME, así como las próximas acciones en relación a los migrantes y cadenas de valor.
- Utilizar de forma estratégica los distintos instrumentos que ofrece el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), como una herramienta complementaria a la OIT para la defensa y promoción de los intereses de la clase trabajadora. Promover talleres de preparación de casos sindicales emblemáticos a presentar al SIDH, tanto ante las audiencias temáticas de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos cuanto al ámbito jurisdiccional del SIDH.

E ESTRATEGIAS SINDICALES FRENTE A PROCESOS DE REFORMA LABORAL

Sobre la base de las presentaciones y la evaluación colectiva de las actividades nacionales realizadas en el marco del Proyecto Panorama Normativo, se realizaron trabajos de grupo a fin de analizar, en relación a las reformas laborales, las oportunidades y amenazas externas, y las fortalezas y debilidades internas al sindicalismo. Finalmente se definieron las acciones de seguimiento al proceso iniciado con el Proyecto Panorama Normativo.



Trabajo colectivo del grupo Cono Sur, representantes de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay

Cuadro 17 ARGENTINA, BRASIL, PARAGUAY, URUGUAY

ANÁLISIS EXTERNO		ANÁLISIS INTERNO		ACCIONES DE SEGUIMIENTO
Oportunidades	Amenazas	Fortalezas	Debilidades	
<ul style="list-style-type: none"> Contexto político interno para impulsar reformas favorables a las/os trabajadoras/trabajadores y el respeto a la autonomía sindical. Espacios socio-laborales del Mercosur. Papel que cumple la coordinadora de centrales sindicales del Conosur (CCSCS). 	<ul style="list-style-type: none"> Cambio del contexto político interno (Caso Paraguay). Contexto internacional, política económica internacional como amenaza a los avances laborales. Influencia de las multinacionales para modificar la situación nacional Papel de la OIE (influencia que puede tener la OIE a nivel nacional, el debate del G20, las políticas del FMI, del Banco Mundial, de la OMC, pueden influenciar las políticas públicas nacionales). No ajeno a la crisis actual de la OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> Negociación colectiva por rama en Argentina, Brasil y Uruguay (excepto Paraguay). Alta sindicalización (excepto Paraguay). Alcance y nivel de cobertura de los convenios colectivos (excepto Paraguay), experiencia del consejo de salarios de Uruguay. 	<ul style="list-style-type: none"> La tercerización. Informalidad. Trabajo precario. En estas tres situaciones no hay negociación colectiva, no hay sindicalización en la práctica. Son debildades que mueven un camino para las reformas laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de formación, talleres temáticos. Seguimiento de los convenios ratificados. Fortalecimiento de los sindicatos. Campañas de sensibilización sobre el papel de los sindicatos y el rol de la libertad sindical. Buscar vincular a los sindicatos con la sociedad, a través de los medios de comunicación, de la participación de espacios no sindicales. El movimiento sindical debe estar atento a las necesidades y demandas de colectivos de trabajadores que son ajenos a los sindicatos. Acciones de solidaridad y apoyo a los sectores más débiles, que no solo alcance a los dirigentes sino a todos los trabajadores. Combatir la figura individualista. Más allá de la unidad orgánica consolidar la unidad de acción.

Cuadro 18 BOLIVIA, CHILE, COLOMBIA, ECUADOR

ANÁLISIS EXTERNO		ANÁLISIS INTERNO		ACCIONES DE SEGUIMIENTO
Oportunidades	Amenazas	Fortalezas	Debilidades	
<ul style="list-style-type: none"> ● Ministerios del Trabajo con conocimiento en Libertad Sindical y compromiso por su garantía (Colombia, Bolivia y Chile). ● Mecanismos de control de la OIT. ● Oficinas de cooperación técnica y de proyección de la OIT. ● Posibilidad de accionar judicial en el SIDH. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Gobierno abiertamente antisindical (Ecuador). ● Legislación adversa a los trabajadores. ● Modelo económico. ● Parlamento influenciado por los poderes fácticos. ● Represión y Criminalización de la protesta social. ● Ausencia de permisos sindicales suficientes. ● Ineficiencia de la administración de justicia. ● Ineficiencia de la autoridad del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinación con otros movimientos sociales, estrategias coordinadas (indígenas, civiles, academia, ONG, etc.). ● Aliados del sindicalismo en sectores políticos (parlamentos). ● Unidad de acción de las centrales sindicales. ● Posibilidad de movilización (Ecuador y Bolivia). ● Compromiso de la dirigencia sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Atomización sindical. ● Debilidad sindical para la movilización (Colombia, Chile). ● Falta de conciencia de clase. ● Rivalidades internas en la organización sindical (política partidista). ● Falta de presupuesto, de recursos suficientes. 	<p>Talleres de seguimiento subregionales (San Andrés, Viña del Mar, Salinas).</p> <p>Acuerdo de Cooperación Técnica entre el departamento de Normas de OIT y AC-TRAV para las centrales sindicales, a nivel nacional, para la validación del proyecto normativo sindical.</p> <p>Talleres temáticos nacionales sobre Libertad Sindical, Normas Internacionales de OIT, seguridad social, Trabajo Decente.</p> <p>Selección de casos emblemáticos para llevar a los órganos de control y talleres de preparación de los casos y acompañamiento a la presentación de los mismos.</p> <p>Luego se reúnen en un taller regional, donde se socializan y prepara la estrategia para la presentación conjunta.</p> <p>Formación técnica de los asesores jurídicos sindicales, promoción de pasantías, observadores, etc.</p>

Cuadro 19 PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

ANÁLISIS EXTERNO		ANÁLISIS INTERNO		ACCIONES DE SEGUIMIENTO
Oportunidades	Amenazas	Fortalezas	Debilidades	
<ul style="list-style-type: none"> Opinión favorable de los trabajadores y la opinión pública de oponerse a una reforma laboral regresiva. La coyuntura política que puede facilitar la creación de espacios de diálogo. Existencia de TLC que incluyen capítulos laborales. Ratificación de diversos convenios de la OIT que fortalecen el marco de los derechos laborales en la subregión. (Cont.) 	<ul style="list-style-type: none"> Persistencia de las violaciones a la libertad sindical y otros derechos laborales con relativa impunidad, en los sectores público y privado. Legislaciones que no facilita el ejercicio de la LLSS, NC y Huelga, contrarias al espíritu, disposiciones y alcance de convenios ratificados Debilidad ex profeso y parcialización de los Ministerios de Trabajo y del sistema de administración de justicia, lentitud de los procesos y decisiones contrarias a los derechos consignados en los convenios internacionales y legislación local. (Cont.) 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos unitarios materializados en las mesas sindicales. Procesos de capacitación de líderes sindicales con apoyo de CSA y OIT. Existencia de propuestas conjuntas en diversos aspectos de los derechos laborales Proceso de recuperación y madurez del movimiento sindical. (Cont.) 	<ul style="list-style-type: none"> Débil promoción del sindicalismo hacia colectivos no organizados y la sociedad. Prevalencia de la organización sindical y negociación colectiva por empresa Baja tasa de afiliación sindical y de beneficiarios de la negociación colectiva Persistencia de cierta rigidez en las organizaciones sindicales que desestimulan la participación de los jóvenes. (Cont.) 	<ul style="list-style-type: none"> Profundizar la gestión de unidad del movimiento sindical en la subregión con propuestas conjunta: SICA, PARLACEN, etc. Realizar campañas coordinadas de fomento de sindicalismo en el sector público, entre otras: Articular subregionalmente la campaña para la ratificación de los convenios 151 y 154. Unificar criterios para una reforma laboral progresiva. Fortalecimiento de la capacitación sobre las normas internacionales y el uso conjunto de los mecanismos de control de la OIT y otras instancias de defensa de los derechos humanos y sindicales, SIDH. Profundizar la discusión del tema de la migración laboral en las organizaciones sindicales. Realización de encuentros subregionales para unificar agendas en los temas.

Cuadro 19 PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA (Cont.)

ANÁLISIS EXTERNO		ANÁLISIS INTERNO		ACCIONES DE SEGUIMIENTO
Oportunidades	Amenazas	Fortalezas	Debilidades	
<ul style="list-style-type: none"> ● Aportes CSA OIT a la reflexión conjunta de las organizaciones sindicales de las Américas. ● Crisis del modelo neoliberal y evidencia de su impacto negativo en el mundo del trabajo y en la sociedad en general. ● Desarrollo de los medios de comunicación alternativos y de las tecnologías de la comunicación. Facilidades de acceso de la población. ● La posibilidad de organizar el sector público, la importancia dada por la OIT a tal sector. ● Existencia de espacios de acción estatal subregional (SICA, PARLACEN). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tendencia flexibilizadora de los derechos laborales ● Impacto negativo de los TLC en el aparato productivo nacional ● Transnacionalización de la economía y poder del gran capital internacional financiero. ● Ataque de los empresarios a la facultad de control normativa de la OIT en materia de huelga. ● Presión y decisiones jurídicas que tienden a disminuir jurídicamente el derecho de huelga. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Existencia de equipos técnicos de apoyo a las centrales sindicales más consolidadas y mejoras en las propuestas de intervenciones de las centrales sindicales. ● Mejora en la participación de las mujeres y la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ● La falta de integración del tema de la migración laboral débil integración de este colectivo en las organizaciones sindicales. 	



Trabajo colectivo del grupo conformado por representantes de Bolivia, Chile, Colombia Ecuador y Perú



Trabajo colectivo del grupo conformado por representantes de Panamá y República Dominicana

“Estrategia y acción sindical para la promoción y defensa del pleno ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en el marco del próximo Congreso de la CSA”:

1) El Taller Regional ha permitido conocer y evaluar los principales resultados e impactos de las actividades realizadas en el marco del Proyecto “Panorama Normativo”.

2) Hay un claro reconocimiento tanto de las organizaciones participantes como de las organizaciones que no participaron en esta fase del Proyecto, como las de Argentina y Uruguay, que el Proyecto ha permitido lograr avances significativos en relación a la incidencia política de las organizaciones sindicales en el marco de los procesos de reforma laboral.

3) Algunas ideas que han sido resaltadas en el Taller:

- La necesidad estratégica de resaltar el concepto integral de la libertad sindical.
- La importancia del trabajo unitario del sindicalismo.
- La identificación del actual escenario regional en materia de reformas laborales en la región.
- La necesidad de incorporar en la discusión y definición de estrategias la igualdad de género.
- La necesidad de incorporar en la discusión el fenómeno de las cadenas de valor.
- La necesidad de que la OIT tenga una participación más proactiva en estos procesos de reforma laboral para asegurar que las reformas sean compatibles con los Convenios de OIT.
- La identificación de líneas de acción estratégicas que se consideran prioritarias para lograr promover los intereses de la clase trabajadora de nuestros países en el marco de las reformas laborales.



Foto grupal de los participantes del Taller Regional de Seguimiento y Evaluación de la Acción Sindical

4) Con este Proyecto Regional, la CSA con la conducción política de Víctor Báez, secretario general de CSA, está dando continuidad a la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical, y está aplicando concretamente varios de los principios políticos contenidos en la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA).

5) Como fue mencionado, el tema de las reformas laborales es un tema político y tiene que ver con el modelo de desarrollo que queremos. Por esto, es muy importante articular la discusión de la reforma laboral con el debate acerca del modelo de desarrollo que el movimiento sindical propone con la PLADA.

6) Un siguiente paso en este proceso es la presentación de los resultados del Proyecto "Panorama Normativo" en el marco del Consejo Ejecutivo de la CSA a realizarse a mediados de noviembre.

7) Este proceso va a servir en la definición de la estrategia y la acción sindical para la promoción y defensa de los derechos sindicales en el marco del próximo Congreso de la CSA a realizarse en el 2016.

Laerte Texeira Palabras de cierre del Secretario de Política Social de la CSA

La presentación de los avances e impactos del Proyecto también aportó también valiosos insumos para la construcción de la estrategia y prioridades de acción para el periodo 2016-2020, incluidos en la discusión Del III Congreso de la CSA realizado en abril de 2016, en la ciudad de São Paulo.

3^{ER} CONGRESO CSA **San Pablo, abril 2016**

Resolución 06 Libertad Sindical

1) La libertad sindical es un derecho fundamental y una herramienta en la lucha por la reivindicación de nuestros intereses socio-políticos y la promoción de un modelo de desarrollo sustentable, con justicia social y pleno respeto de los derechos humanos y la democracia. Comprendemos en su definición todos los derechos sindicales, en particular tres pilares fundamentales: la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga.

2) Las organizaciones sindicales somos actores protagónicos de desarrollo, representamos la fuerza movilizadora de la clase trabajadora y elementos de contrapoder frente al modelo neoliberal y las corporaciones. Reconocemos que el pleno ejercicio de la autonomía e independencia sindical, la unidad sindical, la democracia interna y la no intervención del Estado y empleadores en la vida de los sindicatos son pilares fundamentales de nuestra legitimidad social y de nuestra lucha política por la transformación de las relaciones económicas y sociales en beneficio de clase trabajadora y los pueblos.

3) En las Américas las/os trabajadoras/es del campo y la ciudad y las organizaciones sindicales enfrentamos una crisis latente de reconocimiento por parte de los poderes institucionales y fácticos. Seguimos siendo una de las regiones más peligrosas para el ejercicio de la libertad sindical. En la mayoría de los países de la región se sigue discriminando, persiguiendo, encarcelando y asesinando a los sindicalistas. Las legislaciones laborales alineadas a las políticas neoliberales obstaculizan la organización y actividad sindical.

4) La CSA defenderá el derecho de las/os trabajadoras/os a organizarse y elegir la estructura y forma de representación más efectiva en la lucha frente a la patronal. Se compromete a garantizar la organización sindical y representación directa en el lugar de trabajo. Promoverá la negociación colectiva en todos sus niveles, en ámbitos múltiples con coordinación y descentralización organizada, considerando clave en particular el fomento de la negociación colectiva sectorial a nivel nacional e internacional como forma de garantizar un mayor alcance de los beneficios alcanzados y enfrentar los impactos de las transformaciones estructurales en el mundo del trabajo. Se reivindica el derecho a la huelga como parte integral de la libertad de organización sindical y como el pilar del Estado social contemporáneo y principal herramienta de lucha de la clase trabajadora a favor del interés colectivo. Especial énfasis se colocará en enfrentar la estrategia patronal y de algunos gobiernos que pretenden desvincular el derecho de huelga de su carácter constitutivo de la libertad sindical y debilitar el sistema normativo de la OIT.

5) La CSA denunciará en las instancias nacionales e internacionales todo acto de discriminación y violencia antisindical a fin que los responsables sean identificados y sancionados. Fomentará la solidaridad internacional con las/os trabajadoras/es y el sindicalismo de países que enfrenten actos de represión y persecución. Se promoverá reformas laborales favorables a la autonomía colectiva y el libre ejercicio de los derechos sindicales. Se denunciará la estrategia de judicialización de los conflictos laborales destinada a bloquear la acción sindical colectiva.

6) La CSA se compromete a garantizar la igualdad de género, la inclusión de las/os jóvenes y la diversidad étnica y racial, reconociéndolos como principios transversales de la libertad sindical.

Fuente Documento Base y Resoluciones III Congreso CSA, San Pablo 26-29 Abril.





VI

Anexo

Propuestas jurídico-laborales y de Autorreforma Sindical elaboradas en el marco de la campaña regional sobre “Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical”

Desde 2009, la CSA (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) ha desarrollado varios programas alrededor de los temas jurídico-laborales, con el apoyo de OIT/ACTRAV.

El origen de esta colaboración fue el Programa de Acción sobre Autorreforma Laboral aprobado por CSA en su primer congreso (Panamá, abril 2008), centrado en el irrestricto respeto por la libertad de sindicalización/organización y negociación colectiva, como elementos indispensables de una democracia real y de la vigencia de los derechos básicos de los trabajadores.

En este marco, se aprobaba iniciar un proceso denominado “*autoreforma sindical*” CSA reconocía la existencia de un proceso previo de autoreforma desde varias organizaciones nacionales. En este sentido, el objetivo de la autoreforma era sistematizar lo ya avanzado y “*devolverlo*” a las propias organizaciones, para colaborar en el avance del proceso.

En una etapa inicial, esta colaboración se desarrolló desde el Proyecto FSAL (Fortalecimiento Sindical en ALatina) de ACTRAV.OIT, con sede en la oficina regional, mediante la creación del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical), que se reunió regularmente en Lima entre 2009 y 2013.

El Grupo definió sus lineamientos básicos, sobre cuya base se organizaron talleres y seminarios subregionales y nacionales.

El Grupo también promovió la elaboración de documentos descriptivos y propositivos por parte de los miembros y otros dirigentes e intelectuales vinculados al trabajo sindical, los que fueron recopilados en una serie anual de libros.

En su segundo congreso (Foz, abril 2012), CSA reafirmó la continuidad del programa sobre autorreforma sindical, hasta 2016.

Luego de la finalización de este Proyecto, en 2013, OIT-ACTRAV comenzó la colaboración mediante el acompañamiento de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical.

El Programa incluyó, desde su inicio, un capítulo especial centrado en el análisis de la normativa laboral nacional, con énfasis en la detección de restricciones a la organización y negociación colectiva, para destacar su importancia central al momento de desarrollar estrategias de autorreforma.

En este marco, el Programa desarrolló tales contenidos mediante cuatro acciones específicas:

- 1)** un análisis sistemático de la normativa de la mayor parte de los países de la región,
- 2)** una encuesta regional entre sus propias organizaciones afiliadas y fraternales, para disponer de su percepción sobre las dificultades introducidas por las mencionadas restricciones.
- 3)** un estudio detallado para 13 países sobre la normativa y práctica de la negociación colectiva, que derivó en la Plataforma Jurídica Regional sobre Organización y Negociación Colectiva. El estudio incluyó un análisis comparativo con la situación en los países europeos, mediante un acuerdo con el CELDS (Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social)
- 4)** un estudio sobre la normativa referida a la tercerización mediante agencias de trabajo temporario.

Estos resultados fueron publicados en:

- dos libros, “Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva”, y “Estrategias sindicales ante la tercerización mediante agencias de trabajo temporario”
- una Caja de Herramientas, contenido trece fascículos.

En paralelo, en 2010-2014, se publicaron cuatro libros reuniendo experiencias sindicales recogidas en el marco del GTAS, que incluyeron otros artículos centrados en la dimensión jurídica.

En su tercer Congreso (San Pablo, abril 2016), CSA reafirmó nuevamente la continuidad de este Programa, hasta el 2020ñ+

A continuación, se reproducen algunos de estos contenidos el contenido de tres resultados del Programa que fueron utilizados durante el Proyecto:

- la Plataforma Jurídica ya mencionada.
- el plan de acción del Programa sobre Autorreforma Sindical (2010), así como el listado completo de informes publicados en las Fuentes mencionadas.
- un estudio sobre la densidad sindical y negocial en América latina y Caribe, que había sido publicado en uno de los libros mencionados y actualizado en 2015 y actualizado a los efectos de su distribución en el Taller del Proyecto (Buenos Aires, octubre 2015).

A continuación, se reproducen algunos de los resultados del Programa:

- la Plataforma Jurídica ya mencionada.
- el plan de acción del Programa sobre Autorreforma Sindical.
- una nota sobre la definición de Formas Atípicas de Empleo.
- una nota sobre la dimensión jurídica del trabajo independiente.
- un estudio sobre la densidad sindical y negocial en América latina y Caribe.

También se presenta el índice de contenidos del CD que se adjunta a esta publicación.

I **CSA** Plataforma Jurídica Regional sobre Organización Sindical y Negociación Colectiva en América Latina y Caribe

Desde mediados del 2012, con el apoyo del Proyecto FSAL-OIT, CSA inició un estudio sobre 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 seleccionados en consulta con las centrales sindicales afiliadas a CSA, en relación a trece países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Rep. Dominicana, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela). El listado de autores figura en el anexo.

El estudio fue realizado en sociedad con el CELDS, Centro Europeo Latinoamericano sobre Dialogo Social, adscrito a la UCLM, Universidad Castilla La Mancha 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.

La Plataforma ha sido publicada por la Campaña en la Cartilla sobre Programa de Autorreforma Sindical.

1 PRINCIPIOS GENERALES

1.1 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 restringidas 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:

- a) 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;
- b) 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 paradójal, 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 negociación (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.

1.2 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 CLS y el CEACR.

1.3 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.

1.4 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.

1.5 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; e. La sustitución de huelguistas.

2 ORGANIZACIÓN SINDICAL

2.1 Utilización apropiada 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 traba-

jadores. 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.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 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.

2.6 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.

2.7 Ampliar el fuero sindical

Si 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.

2.8 Promover la existencia de órganos de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo²⁷

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 designación de representantes en los lugares de trabajo debe ser impulsada por las organizaciones sindicales, quienes deben organizar las elecciones y disponer los mecanismos para garantizar la participación de los 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.

3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1 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.

²⁷ 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 Autoreforma requiere la creación o profundización de estructuras ubicadas a lo interno de la empresa (comités, secciones), cuando se trata de colectivos de cierto tamaño, como forma de acción sindical directa en el lugar de trabajo. La existencia de organización sindical en la empresa es fundamental para desarrollar la negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a formulas de cogestión o autogestión. Sin relaciones sociales, la empresa queda limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción.

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.

3.2 Promover la negociación colectiva de todos los trabajadores 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 en el sector agrario. 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).

3.3 Promover la negociación de trabajadores autónomos

Este punto se refiere principalmente a los trabajadores “económicamente dependientes” (“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 la misma dirección, se ha propuesto visualizar diversas disposiciones del derecho administrativo, que establecen regulaciones referidas a estas modalidades de trabajo como un cuasi-derecho laboral.

3.4 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 negociada 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.

3.5 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.

3.6 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 requiere 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.

3.7 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.

3.8 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.

3.9 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.

3.10 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 negocia-

ción 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 activa acción de los mecanismos inspectivos.

3.11 Eliminar mecanismos que desestimulen la sindicalización

Es el caso chileno, en que se permite la “adhesión” del trabajador no sindicalizado al convenio colectivo mediante el pago de una cuota. Pudiera ser también un efecto no deseable 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).

3.12 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.

3.13 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.

3.14 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.

3.15 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.

3.16 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.

3.17 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.

II PLAN DE ACCION DEL PROGRAMA SOBRE AUTORREFORMA SINDICAL

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

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

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

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

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

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

1 MARCO CONCEPTUAL

Consciente que el proceso de la Autoreforma es un desafío complejo, la CSA está definiendo qué alcances e implicaciones conceptuales tiene la Autoreforma, dejando en claro que no es un concepto definitivo y que por el contrario está en continua revisión y validación. En este momento, se utiliza la siguiente enunciación: “el proceso de Autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. El proceso de Autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical”.

Asimismo, para lograr cambios efectivos y perdurables, los individuos, organizaciones, instituciones y Estados se enfrentan, entre otros, con tres grandes obstáculos:

- en primer lugar, no están dispuestos (o no pueden) modificar las conductas o cultura arraigada desde mucho tiempo atrás.
- en segundo lugar, que el cambio suele durar poco tiempo. Tras un breve período de intentar hacer las cosas de forma diferente los individuos a menudo, vuelven a sus patrones tradicionales de conducta.
- en tercer lugar, se realizan cambios en los estatutos y estructuras (medios) más no en las bases sindicales y en la sociedad (fines).

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

Ante este desafío, la CSA decidió promover entre sus organizaciones afiliadas y fraternales un proceso de Autoreforma sindical que busca generar cambios basados en un principio de decisión autónoma. Para ello, este proceso se apoyará en diferentes instrumentos de gestión política y organizacional, así como en experiencias de procesos de autoreforma sindical existentes en la región, buscando incorporar una cultura de continua innovación.

2 EJES DE ACCION

Se han definido cinco ejes de acción y 20 subejos

i ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

i.1 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 dirigenciales sindicales y cargos políticos.

i.2 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 Autoreforma.

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

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

i ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1 Democracia y transparencia interna. 2 Autofinanciamiento. 3 Pensamiento Estratégico propio. 4 Prestación de servicios. 5 Comunicación sindical con la sociedad. 6 Economía del trabajo.
ii ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURAS	<ol style="list-style-type: none"> 1 Áreas sectoriales. 2 Áreas territoriales. 3 Áreas funcionales. 4 Áreas en la empresa nacional o transnacional (Comité, Sección, Delegación). 5 Afiliación de Colectivos no organizados.
iii REPRESENTACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1 Mujeres trabajadoras. 2 Jóvenes trabajadores. 3 Migrantes trabajadores. 4 Tercera Edad.
iv NEGOCIACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1 Negociación colectiva (a nivel de empresa y sector, para el trabajo dependiente). 2 Otras negociaciones (a nivel de las administraciones públicas, para el trabajo autónomo).
v UNIDAD Y COORDINACIÓN SINDICAL/ALIANZAS	<ol style="list-style-type: none"> 1 Unidad y coordinación sindical nacional y subregional. 2 Sindicalismo ciudadano/comunitario. 3 Relación con las Federaciones Sindicales Internacionales.

i.3 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.

i.4 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.

i.5 Comunicación sindical con la sociedad.

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

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

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.

i.6 Economía del Trabajo.

Bajo esta denominación, o la de “*Sector Social de la Economía*”, el sindi-

calismo ha creado formas asociativas y autogestionarias (cooperativas, mutuales, “empresas de trabajadores”), en las que pueden confluir aspectos propiamente organizativos, de servicios e incluso autofinanciamiento.

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

ii ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURAS

ii.1 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 agrupan (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.

ii.2 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.

ii.3 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 Autoreforma incluye el desarrollo de una tendencia ya claramente presente de agregar nuevas áreas (mujer/igualdad de género, jóvenes, relaciones internacionales, derechos humanos, seguridad social/jubilados y pensionada, campesina, trabajo autónomo/informal, medio ambiente y seguridad en el trabajo, economía social). En varias centrales se utiliza también el criterio complementario de crear áreas sobre sectores económicos específicos de la industria y servicios.

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

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

ii.4 Estructuras en la empresa

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

La existencia de organización sindical en la empresa es fundamental para que exista negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir

en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a fórmulas de cogestión o autogestión.

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

iii REPRESENTACIÓN

Se busca incrementar la representación sindical, mediante la organización/sindicalización, ampliando la cobertura a todos los colectivos de trabajadores/as sin excepciones ni exclusiones, tanto en relación de dependencia como autónomos, destacando aquellos que presentan situaciones de simulación (como buena parte de los tercerizados) e incluso a quienes no son considerados trabajadores por los empleadores o las normas.

También se incluye a organizaciones de base poblacional/territorial, en la medida que se haya avanzado respecto de una etapa previa de alianzas.

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

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

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

iv NEGOCIACIÓN

iv.1 Negociación colectiva

Es la principal acción sindical y por ello elemento clave de la Autoreforma, con diferentes funciones:

- generar un proceso de formación, preparación y participación democrática a lo interno definiendo criterios únicos.
- alcanzar acuerdos nacionales (y regionales dentro del mismo país), sustentados en la política de agrupamiento sectorial y territorial.
- articular negociaciones nacionales y por empresa, con un criterio acumulativo ascendente.
- explorar la posibilidad de alcanzar “acuerdos-marco” intersectoriales.
- incorporar, además de la remuneración y las condiciones de trabajo, otros temas como la formación profesional, y los procedimientos a seguir ante procesos de reestructuración empresarial.
- reflejar necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.
- incluir a los trabajadores/as tercerizados.
- desarrollar una estrategia sindical de ubicación de contrapartes en relación a colectivos en situaciones particulares, como los trabajadores del hogar, y los trabajadores semi-autónomos.
- proyectarse hacia la utilización del criterio “erga omnes”, en cuanto a su cobertura.
- Un elemento importante a debatir es el componente de promoción (incluso obligatoriedad) de la negociación colectiva, con participación y responsabilidad estatal.

iv.2 Otras negociaciones

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

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

v UNIDAD Y COORDINACIÓN SINDICAL/ALIANZAS

v.1 Unidad y coordinación sindical

Una de las formas de superar la dispersión y fraccionamiento sindical es el fortalecimiento de la unidad de acción y programática a nivel nacional y subregional, en base a denominadores reivindicativos comunes, por ejemplo, la PLA (Plataforma Laboral para las Américas).

La unidad debe ser construida y aplicada en momentos como: Acción sindical, Acción Social, Acción Política, Acción Legislativa y Acción Comunicacional.

La unidad es condición necesaria para poder afrontar con garantías los retos derivados de la globalización, la integración y los cambios de la organización del trabajo.

Esta unidad y coordinación se aplica tanto a nivel nacional como subregional.

Una fórmula posible es la creación de “coordinadoras” y “frentes”, con unidad de acción.

v.2 Sindicalismo ciudadano/Sindicalismo comunitario

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

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

En algunos modelos sindicales, esta estrategia se ha proyectado incluso hacia la plena afiliación de tales organizaciones.

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

v.3 Relación con las federaciones sindicales internacionales.

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

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

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

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

III REFERENCIA SOBRE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO ATÍPICO²⁸

La 104ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (Ginebra, junio 2015) adoptó las “Conclusiones de la Discusión Recurrente sobre Protección Social (derechos de los trabajadores)” y las “Conclusiones relativas a las PYME y la creación de empleo decente y productivo”, textos que ofrecen un marco de trabajo muy valioso sobre las formas atípicas de empleo y las PYME, en tanto modalidades y espacios laborales fuertemente proclives a la precariedad y a la informalidad.

Ambos textos tomaron como referencia los resultados de la “Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo” (Ginebra, 16 al 19 de febrero de 2015), que estuvo a cargo del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

La Oficina ha aclarado que el concepto de formas atípicas:

- se centra en los empleados y, por consiguiente, no se incluye a los trabajadores por cuenta propia económicamente independientes.
- se aplica tanto en el sector público como en el privado.

La Oficina ha considerado también que este tema será parte de la discusión sobre el futuro del mundo del trabajo, en el marco del Centenario (2019). Al respecto, se acordó que debían acumularse más estudios sobre el tema.

²⁸ Elaborado por CSA, 2016

1 Definición de formas atípicas

Tomando como referencia la tipología del documento de base, se llegó a un consenso sobre cinco formas:

- 1) los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, incluyendo el trabajo estacional y el ocasional (este último típicamente informal).
- 2) el trabajo (también temporal) a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes. También se utiliza la expresión “relaciones triangulares. En lenguaje sindical, corresponde a la otra forma principal de “tercerización”, mediante contratación/subcontratación de empresas de bienes y servicios.
- 3) el empleo autónomo dependiente.
- 4) el trabajo a tiempo parcial.
- 5) las relaciones de empleo encubiertas.

2 Dinámica

Si bien siempre han existido, en los últimos decenios, por diversos factores (incluyendo la globalización) su utilización ha ido en aumento.

3 Evaluaciones

Las formas atípicas han contribuido a la adaptabilidad y al crecimiento de las empresas, y a incrementar la participación de los trabajadores. Si están bien concebidas y reguladas pueden:

- ser beneficiosas para las empresas, al mejorar su capacidad para responder y adaptarse a las exigencias del mercado.
- ser un mecanismo útil para contratar y retener a los trabajadores, y para aprovechar con más rapidez las competencias y los conocimientos técnicos de ciertos trabajadores.

- facilitar la contratación de trabajadores en el mercado de trabajo.
- permitir a los trabajadores conciliar mejor su trabajo, su vida privada y sus responsabilidades familiares.
- ser, en algunos casos, un “trampolin” para obtener un empleo regular

Las formas atípicas también presentan los siguientes problemas para los trabajadores:

- en muchos casos, no permiten obtener un empleo regular.
- existe un mayor riesgo de permanecer involuntariamente en estas formas de empleo. Evidencia de ello puede ser el hecho de una excesiva representación de mujeres jóvenes y migrantes, que son los más expuestos a la discriminación.
- carecen de protección con más frecuencia que otros trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica.
- pueden, con más frecuencia que otros trabajadores, no ejercer sus derechos fundamentales, incluida la libertad sindical y la negociación colectiva.

También se considera que los empleadores pueden utilizar las formas atípicas de manera inapropiada con el fin de eludir sus obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo, esto socava la competencia equitativa, lo que redundaría en detrimento de las empresas responsables, los trabajadores y la sociedad en general.

Más en detalle, los trabajadores en formas atípicas corren el riesgo de ser objeto del déficit de trabajo decente en una o algunas de las siguientes dimensiones:

- 1) el acceso al empleo y las transiciones hacia un trabajo decente;
- 2) las diferencias salariales;
- 3) el acceso a la seguridad social;
- 4) las condiciones de trabajo;
- 5) la formación y el desarrollo profesional;
- 6) la seguridad y salud en el trabajo,

7) la libertad sindical y la negociación colectiva.

4 Recomendaciones generales

- Las formas atípicas deberían ser controladas, para evitar que el déficit de trabajo decente ocasionado pueda contribuir a aumentar la inseguridad y la desigualdad.
- Las formas atípicas deberían atender las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores, y no utilizarse para socavar los derechos laborales y el trabajo decente, con inclusión de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, y la seguridad del empleo.
- Las protecciones adecuadas se logran mediante el establecimiento de un marco normativo apropiado, el cumplimiento y la firme aplicación de la legislación, y un diálogo social eficaz.
- Las medidas a tomar, mediante el fortalecimiento de las ya existentes o la creación de otras nuevas, deben atender las siete dimensiones ya mencionadas.

5 Contenidos para el diálogo social. Se recomiendan los siguiente ocho puntos:

- Promover los trabajos decentes y las buenas condiciones de trabajo mediante políticas del mercado de trabajo y de otro tipo que brinden a los trabajadores protección apropiada.
- Apoyar las transiciones en el mercado de trabajo desde el gobierno, mediante la creación de empleos de calidad, y la inversión en políticas del mercado de trabajo que promuevan el crecimiento económico y el desarrollo, el aprendizaje permanente, la capacitación y el desarrollo profesional, la adecuación al mercado de trabajo y el acceso a trabajos decentes.
- Promover la igualdad y la no discriminación.
- Asegurar una cobertura de seguridad social adecuada para todos.

Los sistemas de seguridad social deberían proporcionar condiciones equivalentes a las que tienen los trabajadores en situación regular, evitando medidas como umbrales de horas e ingresos mínimos.

- Promover lugares de trabajo seguros y saludables.
- Asegurar el acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva, incluyendo enfoques innovadores e iniciativas normativas que promuevan sistemas y mecanismos de negociación eficaces con el fin de determinar el empleador o los empleadores pertinentes a efectos de la negociación colectiva.
- Adoptar un enfoque estratégico de la inspección del trabajo, incluyendo la orientación a ocupaciones y sectores específicos con presencia de FAE y, por ello, alta incidencia de incumplimiento.
- Combatir las formas sumamente inseguras de empleo y promover los derechos fundamentales en el trabajo.
- Prevenir y eliminar las FAE que no respetan los derechos fundamentales en el trabajo, y que no están en consonancia con los elementos del Programa de Trabajo Decente.

6 Recomendaciones a OIT

Además de las tareas en materia de una mayor disponibilidad de estudios (incluyendo recopilación de buenas prácticas) y estadísticas, se recomienda:

- analizar si existen brechas en las normas internacionales del trabajo, o instrumentos que no reflejen suficientemente la realidad del mundo del trabajo actual, e identificar.
- los obstáculos para la ratificación de las normas.
- contemplar la posibilidad de evaluar la necesidad de otras normas en cuanto a los contratos temporales, así como la discriminación basada en la situación de empleo.

Estos objetivos fueron retomados por las Conclusiones sobre Protección Social.

IV APROXIMACION A LA DIMENSION JURIDICA DEL TRABAJO INDEPENDIENTE

Si bien el Programa no se ocupó del trabajo independiente (o por cuenta propia, o autónomo, como también se lo denomina), en América latina-Caribe ha comenzado a introducirse este tema, en el marco de la discusión sobre estrategias de formalización y diálogo social específicas para tales colectivos (Cartilla del Programa: “Formalización a través de la organización y diálogo social del trabajo autónomo en América Latina y Caribe, CSA, 2015).

Esta es una necesidad derivada de que 34% de la ocupación total en la región es no asalariada (de los cuales solo 3% son empleadores), proporción que se eleva hasta el 50% si se considera el universo de las ocupaciones en situación de informalidad.

La normativa laboral aplicable al trabajo independiente en la región, presenta situaciones diferentes por país. La Tabla 1 resume la situación en la mayor parte de los países, considerando principalmente los códigos del trabajo (incluso su reglamentación) así unas pocas constituciones.

El reconocimiento del derecho a la organización es bastante extendida (diez países (Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú y Venezuela), a lo que se agrega Uruguay donde no existe código de trabajo ni reglamentaciones.

En otros países, los códigos de trabajo no reconocen este derecho, o no lo mencionan, aunque en algunos la introducción de recientes reformas a las constituciones modifican esta situación (Bolivia y Ecuador, 2007-8). 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 trabajo independiente, el único antecedente normativo es la ley orgánica del trabajo de Venezuela (en 1991),

al agregar que a los trabajadores no dependientes “podrán celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo, en cuanto sean aplicables”.

Un análisis jurídico complementario que considere normas internacionales (declaraciones y tratados), lleva a que, como lo hace OIT2013 (es el documento de Carlos Ledesma hecho para el FORLAC), pueda argumentar que, por esta vía, el trabajo independiente 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”.

En este escenario normativo, el sindicalismo ha desarrollado una extendida práctica (“Experiencias de formalización mediante organización y diálogo social en América latina y Caribe, CSA, 2015”).

Tabla 01 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.
BOLIVIA	Reconocido por la Constitución del 2007.
BRASIL	Autorizado, en el contexto de las categorías profesionales. También para los profesionales liberales.

Tabla 01 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.
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 CTC ha iniciado una práctica de afiliación del empleo en este sector.
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, constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes.
REP. 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.
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.

Tabla 01 MAPA SOBRE LA NORMATIVA LABORAL PARA EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ALC

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.
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.
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 OIT 2011 y evaluaciones sindicales complementarias.

V DENSIDAD SINDICAL Y NEGOCIAL EN AMÉRICA LATINA-CARIBE²⁹

Este informe presenta un “mapa sindical” de las Américas³⁰, desde la perspectiva de tres relaciones estadísticas claves, al momento de dimensionar la presencia sindical: las densidades asalariada, sindical y negocial³¹.

Se cubre a 18 países: cinco del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay), cuatro del área Andina (Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela); seis de Centroamérica (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), dos del Caribe (Cuba, Rep. Dominicana); y México³².

El período analizado corresponde generalmente a los primeros años de la actual década (con unas pocas excepciones identificadas al pie de los cuadros).

29 Versión revisada en mayo 2016 del documento presentado en el Taller CSA-ACTRAV Normas internacional del trabajo y legislación laboral en materia de libertad sindical y negociación colectiva (Buenos Aires, 26-28 octubre 2015). Elaborado por Alvaro Orsatti (CSA).

30 Este informe presenta los resultados básicos de un estudio realizado por CSA desde 2010 en adelante, que en su versión completa incluye el análisis de aspectos metodológicos y de disponibilidad informativa. En 2013 CSA ya ha publicado una versión previa de estos datos, para un análisis comparativo internacional (“Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva”, San Pablo, 2013). Se ha excluido el análisis de la cobertura sindical del trabajo no asalariado, que ha sido desarrollada en algunos países, y el detalle según sector público/privado, que suele ser importante por la gran brecha de cobertura relativa en varios de los países de la región. Tampoco se considera la sindicalización de los trabajadores jubilados (por corresponder al universo de población inactiva, que en algunos países de destacada).

31 Las medidas se refieren a la proporción de asalariados en la ocupación total (densidad asalariada) la proporción de asalariados representados por la organización sindical (densidad sindical) y la proporción de asalariados cubiertos por la negociación colectiva (densidad negocial).

32 Existe una tendencia en los analistas del caso mexicano a considerar que datos como este deben ser ajustados por la presencia de “sindicatos simulados”

Los datos sobre asalarización se basan estimaciones de CEPAL y OIT. Los datos sobre sindicalización y negociación colectiva combinan fuentes gubernamentales y sindicales, tomando las primeras del banco de datos de OIT (la sección “*industrial relations*” de ILOSTAT, disponible en la web institucional) o directamente de las oficinas de estadística o las carteras laborales nacionales. La fuente sindical proviene de consultas directas de CSA.

En el análisis comparado entre países se diferencia el promedio de cuatro de ellos (Argentina, Brasil, Cuba y Uruguay) por su superior nivel de densidad asalariada y negocial (y en parte sindicales).

1 Densidad Asalariada

El análisis de la densidad sindical y negocial tiene como escenario estructural el de la densidad asalariada, ya que los trabajadores en relación de dependencia son el eje de la acción sindical.

En algunos países, una parte importante de la sindicalización corresponde a situaciones de trabajo no asalariado (cuenta propia urbanos, campesinos, cooperativistas)³³.

La TABLA 1 proporciona una estimación de la densidad asalariada para la región, la cual alcanza a 67%. El grupo diferenciado del resto promedia 70%, contra 64% del resto (en lo que influye la tasa mexicana similar al otro grupo).

El detalle por países (TABLA 2) permite ubicar a dos grupos de países: nueve parten desde cerca del 70%. Incluyendo a Brasil y México, así como el caso extremo de Cuba (85%), y doce tienen densidades mucho menores, incluyendo seis en que es inferior al 50%.

2 Densidad sindical

La densidad sindical es un tradicional indicador resumen sobre la

33 Esta perspectiva es la que lleva a calcular, en algunos países, una densidad sindical “ampliada”, que se aplica entonces a la ocupación total. Asimismo, la sindicalización puede alcanzar también a desocupados, jubilados e incluso a movimientos sociales. Para su registro en las medidas de densidad se debería cambiar el denominador del cociente.

importancia de la organización de los trabajadores en un determinado contexto (generalmente un país), como cociente entre la población sindicalizada y un universo de referencia.

Esta densidad depende de varios factores: la asalarización, las restricciones legales a la organización sindical en ciertos sectores y ocupaciones, la resistencia de los empleadores (y a veces de los propios gobiernos), y la práctica concreta del sindicalismo.

Corresponde partir de los datos gubernamentales, basados en registros administrativos y encuestas a hogares, pero con dos precauciones: 1. los primeros pueden subestimar o sobreestimar el universo, si existe una política gubernamental restrictiva al momento de registrar la organización, o si, alternativamente, incluye organizaciones inactivas (e incluso, que duplican la membresía). 2. las segundas pueden subestimarlos por un problema de identificación³⁴ Por ello, en algunos países se requieren estimaciones sindicales alternativas, que pueden cubrir algunas de estas falencias³⁵.

De acuerdo a la TABLA 3, la densidad sindical continental es del 23%, nuevamente con una marcada diferencia entre los cuatro países destacados (29%), casi el doble que el promedio del resto (15%). De acuerdo a la TABLA 4, la densidad sindical presenta extremos superiores otra vez en Cuba (81%) y Argentina (48%). Para repartirse luego en grupos de países de similar tamaño entre 20-30% (incluido Brasil³⁶), 10-19% (incluido México³⁷) y por debajo del 10%.

34 Se refiere a que la respuesta a la consulta en el hogar suele estar a cargo de otro miembro de la familia, que no tiene por qué tener precisión sobre el tema.

35 Este ha sido un procedimiento seguido por la propia OIT en un estudio del 2007 para los países centroamericanos, planteando dos medidas alternativas.

36 En ocasiones, la cobertura sindical en este país es considerada desde el punto de vista de la “representación de la categoría”, de acuerdo a la legislación laboral vigente, que más que duplicaría la densidad sindical aquí considerada, aunque no es comparable, ya que no implica aporte.

37 Existe una tendencia en los analistas del caso mexicano a considerar que datos como este deben ser ajustados por la presencia de “sindicatos simulados”

3 Densidad negocial

La densidad negocial es un indicador clave para dimensionar la principal acción de los sindicatos en el plano de las relaciones laborales. A pesar de ello, es un indicador “descuidado”³⁸.

Por lo demás, el factor de las restricciones legales toma en ALC una importancia mayor que en relación a la sindicalización, ya que está ampliamente generalizada (en rigor, a toda la región excepto Argentina, Brasil y Uruguay) la promoción exclusiva de la negociación por empresa, en detrimento de la negociación sectorial, evitando con ello el efecto “*erga omnes*” (para todos), que permite extender los efectos de la negociación a todos los trabajadores de esa rama de actividad, aún cuando no estén sindicalizados³⁹.

De acuerdo a la TABLA 5, la densidad negocial regional es del 40%, es decir, levemente superior a la densidad sindical, lo que se explica por el muy alto nivel de los cuatro países destacados (60%), a mucha distancia del resto (9% promedio). La TABLA 6 presenta el detalle por países.

En consecuencia, el factor *erga omnes* es casi cuatro veces mayor en los países destacados (coeficiente 2, contra 0.6). La TABLA 6 presenta el detalle por países⁴⁰.

38 Son pocos los Estados que difunden estadísticas sobre la cobertura negocial medido en trabajadores. Además: 1. generalmente se limitan al sector privado; 2. consideran los datos flujo anuales y no el acumulado de instrumentos en vigencia en cada momento; 3. incluyen formas subestándar de negociación. En este ejercicio se han corregido estos tres aspectos en la mayor medida posible.

39 En el sector público la situación es diferente, ya que incluso cuando la negociación colectiva no está reconocida como tal por la normativa, existen variadas formas en que se la ejerce. En este escenario, OIT utiliza un criterio más flexible que para el sector privado, al momento de reconocer estos procesos.

40 En Brasil, la alta densidad negocial se corresponde con la ya mencionada representación de la categoría. Se requiere avanzar en una estimación sobre la cobertura negocial en el sector público, que existe en algunos subsectores.

Tabla 1 DENSIDAD ASALARIADA EN ALC TOTAL, Y DETALLE SEGÚN DOS GRANDES ÁREAS. PRIMER QUINQUENIO DE LA DÉCADA. En porcentaje de la ocupación total

	Densidad sindical asalariada
TOTAL	67%
CUATRO PAÍSES	70%
RESTO	64%

Fuente El dato tiene que decir TABLA 02

Tabla 2 DENSIDAD ASALARIADA EN ALC POR PAÍS. PRIMER QUINQUENIO DE LA DÉCADA
En porcentaje de la ocupación total

I SUPERIOR A 75%	Cuba 85% Argentina y Costa Rica 76%
II ENTRE 74% Y 60%	Chile 74% Uruguay 73% México 71% Brasil 68% Panamá 67%
III ENOS DE 60%	Venezuela 59% Ecuador 57% Paraguay 56% El Salvador 53% Nicaragua 50% Rep. Dominicana y Honduras 48% Colombia 47% Perú 46% Guatemala 45% Bolivia 39%

Fuente OIT, según datos gubernamentales. CEPAL presenta tasas generalmente más altas para algunos países: Colombia (49%), El Salvador (60%), Guatemala (53%), Honduras (44%), México (73%), Rep. Dominicana (53%).

Tabla 3 DENSIDAD SINDICAL EN ALC.
TOTAL Y DETALLE SEGÚN DOS GRANDES ÁREAS.
PRIMER QUINQUENIO DE LA DÉCADA.
 En porcentaje de la ocupación asalariada total

	DENSIDAD SINDICAL ASALARIADA
TOTAL	23%
CUATRO PAÍSES	29%
RESTO	15%

Fuente Datos de base para el cálculo de la TABLA 05.

Tabla 4 DENSIDAD SINDICAL EN ALC POR PAÍS.
PRIMER QUINQUENIO DE LA DÉCADA
 En porcentaje de la ocupación asalariada total

I SUPERIOR A 25%	Cuba 81% Argentina 48% Uruguay 30%
II ENTRE 30% Y 10%	Panamá 23% Brasil y Nicaragua 20% Chile y Venezuela 18% México y y Rep.Dominicana 14% Costa Rica y El Salvador 10%
III ENOS DE 10%	Ecuador y Honduras 8% Paraguay 7% Perú 5% Colombia 4% Guatemala 3%

Nota Los datos gubernamentales utilizados por OIT corresponden a: Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, y Uruguay. Para el resto se utilizan, según el caso, fuentes gubernamentales (en ocasiones para actualizar), o estimaciones sindicales. Los datos para Cuba corresponden a 2008.

Tabla 5 DENSIDAD NEGOCIAL EN ALC.
TOTAL Y DETALLE SEGÚN DOS GRANDES ÁREAS.
PRIMER QUINQUENIO DE LA DÉCADA.
 En porcentaje de la ocupación asalariada total

	DENSIDAD SINDICAL ASALARIADA
TOTAL	40%
CUATRO PAÍSES	60%
RESTO	9%

Fuente Datos de base para el cálculo de la TABLA 07.

Tabla 6 DENSIDAD NEGOCIAL EN ALC.
POR PAÍS. PRIMER QUINQUENIO DE LA DÉCADA.
 En porcentaje de la ocupación asalariada

I SUPERIOR A 30%	Cuba 81% Uruguay 76% Argentina 56% Brasil 54%
II ENTRE 29% Y 10%	Panamá 22% Nicaragua 20% Venezuela 18% Chile y México 14% Colombia 10%
III ENOS DE 10%	Costa Rica 9% Guatemala 8% Honduras 6% El Salvador 5% Perú 4% Paraguay y Rep. Dominicana. 2%

Nota Los datos gubernamentales utilizados por OIT corresponden a Canadá, Cuba, El Salvador, EUA, Honduras, México y Paraguay. Para el resto se utilizan, según el caso, fuentes gubernamentales (en ocasiones para actualizar), o estimaciones sindicales. Los datos para algunos países corresponden a un período previo (Cuba, 2008, Honduras, 2007).



PANORAMA LABORAL NORMATIVO

EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE

**CD ANEXO “Al Informe Panorama Laboral
Normativo en materia de Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical”**

INDICE

Sección 1 Antecedentes

Sección 2 Materiales de apoyo

Sección 3 Taller regional de planificación

Sección 4 Actividades nacionales

Sección 5 Taller regional de evaluación

Sección 6 Acción sindical en el SIDH

Sección 7 III Congreso CSA

Sección 5 Enlaces de interés

Sección 6 Publicación

PANORAMA LABORAL NORMATIVO

EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE

CD ANEXO





PANORAMA LABORAL NORMATIVO

EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE

