



**“Situación y perspectivas de las organizaciones sindicales: insumos del proceso de fortalecimiento y transformación de los sindicatos para organizar y representar a toda la clase trabajadora”**

DOCUMENTO BASE

Noviembre 2020

## Contenidos

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Breve panorama de la situación económica, social y laboral de la región .....</b>	<b>5</b>
Evolución de los principales indicadores económicos y laborales de la región .....	5
Situación económica, social y laboral actual (año 2020): efectos de la crisis provocada por el Covid-19 .....	7
La necesidad de enfrentar la crisis actual a partir del fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras/es .....	8
<b>3. Breve panorama de la normativa laboral, su aplicación y perspectivas .....</b>	<b>11</b>
CIT ratificados por país (en particular sobre libertad de asociación y libertad sindical, negociación colectiva y consulta tripartita) .....	11
Denuncias realizadas a la Comisión de Expertos y Comisión de Aplicación de Normas de la OIT.....	12
Panorama de las características normativas de los países, para dar cuenta de las diferentes realidades en materia de libertad sindical, autonomía sindical, diálogo social y negociación colectiva .....	13
Breves reflexiones sobre las dificultades verificadas en la aplicación y control las normas laborales en muchos países del continente .....	14
Principales tendencias desreguladoras de las relaciones de trabajo y principales categorías de trabajadoras/es afectadas/os .....	14
<b>4. Las centrales sindicales del continente: características, problemas y desafíos .....</b>	<b>15</b>
Sindicalización y unidad.....	16
Estructura y afiliación.....	19
Sector de actividad y categoría de ocupación.....	20
Participación de mujeres y de jóvenes.....	22
Comunicación y transparencia .....	24
Síntesis de los principales problemas y desafíos identificados .....	26
<b>5. Recomendaciones para abordar en la Conferencia Continental .....</b>	<b>29</b>
Crecer incluyendo a la diversidad de la clase trabajadora .....	29
Trabajo sostenido por la unidad sindical y las alianzas sociales .....	32
Hacia la paridad de género .....	33
Aumentar la participación de trabajadores y trabajadoras jóvenes .....	34
Rediseñar la comunicación y fortalecer la cultura sindical .....	35
Ampliar y profundizar la formación sindical .....	36
El rol de la CSA y la hoja de ruta para el fortalecimiento y transformación sindical ....	37

## **1. Introducción**

Desde su creación, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) ha definido el fortalecimiento y transformación de la clase trabajadora y sus organizaciones (Autorreforma Sindical) como una de sus líneas de acción prioritarias. Ésta permitirá aumentar el poder del movimiento sindical y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las/os trabajadoras/es. En tal sentido señala que “El movimiento sindical debe ser un espacio donde se prefigura la sociedad que aspiramos. La democracia, la participación, la transparencia y la representatividad son condiciones para ganar legitimidad y credibilidad ante las y los trabajadores y la sociedad. La CSA orienta su acción hacia un modelo sindical moderno, abierto, plural, democrático y participativo, con igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de diálogo y concertación, sin discriminaciones, que articule al sindicalismo con el conjunto de la población” (III Congreso CSA, 2016).

Promovemos un sindicalismo sociopolítico, que represente a la diversidad de la clase trabajadora actual, que promueve la organización por rama de actividad, la afiliación directa, la organización por territorio, que dé verdadero poder a la clase trabajadora. Asimismo, la lucha por una nueva hegemonía debe hacerse desde la fuerza de transformación y movilización de los trabajadores y trabajadoras, con las mujeres y las juventudes. Hemos insistido en que “El sindicalismo se debe ocupar de los sectores más vulnerados de la clase trabajadora, recuperar la militancia, conquistar mejores condiciones de trabajo; renovar la unidad y la solidaridad. Es fundamental incorporar métodos y tecnologías que potencien y multipliquen la capacidad del movimiento sindical para actuar como instrumento de cambio y transformación” (Resolución, III Congreso CSA, 2016).

Hoy nos encontramos en una nueva etapa, con la realización de la Conferencia Continental “Transformar y fortalecer el Sindicato para Representar y Organizar a toda la Clase Trabajadora” de alta relevancia para la CSA. En este proceso hemos realizado un conjunto de acciones preparatorias, que nos han servido de insumos para elaborar este Documento Base que se espera sirva para el debate y la generación de acuerdos hacia una Hoja de Ruta concreta y decisiva para el fortalecimiento y la transformación del sindicato en la región. Destacamos los aportes realizados por todas las Centrales respondiendo el Cuestionario que enviara la CSA, donde se colocaron reflexiones y propuestas claves, que nos han permitido tener un panorama continental sobre los ejes prioritarios. A partir de dichos insumos, de los documentos y resoluciones de la CSA, y junto a la sistematización de informaciones diversas provenientes de

numerosas fuentes, se elaboraron informes específicos para todas las subregiones sobre la situación y perspectivas de las organizaciones sindicales. Éstos fueron presentados y enriquecidos en las Reuniones Subregionales desarrolladas entre octubre y noviembre del presente año, donde participaron cerca de 300 personas delegadas de nuestras centrales afiliadas y fraternas. En dichas instancias se realizaron profundos intercambios y se realizaron propuestas concretas, que forman parte de este documento y de la Hoja de Ruta para el fortalecimiento y la transformación del sindicato que se abordará en la Conferencia Continental.

Por último, luego de la presentación de los Informes subregionales, las centrales contribuyeron con más aportes enviados por escrito a la CSA. De esta forma, los contenidos aquí presentados son efectivamente resultado concreto del trabajo colectivo, responsable y solidario de las afiliadas, lo que constituye una base sólida para avanzar en acciones y medidas de impacto real, tanto en el corto como en el mediano plazo.

Asimismo, como parte de las iniciativas adoptadas en los últimos años en las Américas, debe destacarse el trabajo realizado en conjunto con la CSI, en el marco de la Academia Global de Organizadores/as. En este período hemos desarrollado procesos de formación y ampliación de equipos de organización sindical, que han contribuido en campañas de incidencia y de afiliación para varias organizaciones en la región.

La realidad internacional y regional es hoy sumamente compleja, aun considerando las mejoras que han ocurrido recientemente en algunos países, que han puesto fin a gobiernos autoritarios. Los procesos de debilitamiento de las democracias, las crisis económicas y sociales, los efectos sobre el empleo, los ingresos y las relaciones laborales, son tremendamente preocupantes. Sin embargo, entendemos que esto no puede impedir los avances actuales y futuros de este proceso de transformación sindical. En definitiva, la autorreforma solo es viable desde la verdadera autonomía sindical, por lo que necesitamos independizar el fortalecimiento y mejor funcionamiento del sindicato respecto de las limitaciones que se imponen desde los marcos normativos, los gobiernos conservadores y el poder empresarial.

Con sindicatos y centrales más fuertes defenderemos de la mejor forma la conquista de la democracia en nuestra región y los derechos conquistados junto con la democracia. Fundamentalmente la libertad sindical, el derecho a la organización sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga. No habrá democracia real sin esos derechos sindicales fundamentales.

## **2. Breve panorama de la situación económica, social y laboral de la región**

### **Evolución de los principales indicadores económicos y laborales de la región**

La informalidad, la concentración del ingreso y las desigualdades sociales son características constitutivas de nuestras sociedades. Sin embargo, entre la primera y segunda década del presente siglo, la región mostró tendencias positivas en relación a la dinámica del mercado laboral y la distribución del ingreso asociadas, en parte, al período de crecimiento económico con inclusión social que caracterizó a la mayoría de los países de la región, una inflexión en el escenario político y económico. A partir de los últimos años, se interrumpiría este período virtuoso, lo que se traduciría en una marcada reducción de los niveles de crecimiento económico con fuerte impacto en el empleo y en las estrategias para reducir la pobreza y las desigualdades sociales en la mayoría de los países. En definitiva, la mayoría de la población ocupada en la región sigue teniendo un trabajo de mala calidad; en varios países como Chile, Colombia, Ecuador y Perú los contratos de corta duración representaron entre el 20% y el 30% de todo el empleo asalariado, realidad que ha cambiado poco en los últimos años.

En América Latina y el Caribe, los resultados generales de desempleo muestran una tasa promedio anual de alrededor del 8% entre 2016 y 2019, lo que significa que entre 25 y 25,5 millones de personas en la región se encontraban sin una fuente de sustento; solo Brasil representó más del 50% de ese total, mientras que México alrededor del 8%. El bajo dinamismo económico de la región provocó que el desempleo aumentara un 1,5% en 2019 en comparación con 2018. Nuestra región es muy heterogénea y existen múltiples formas de manifestación de discriminación que se interconectan con la discriminación de género y se vuelven más complejas, produciendo profundas marcas en la vida de las mujeres afrodescendientes en los diferentes contextos de ALC. La tasa de desempleo entre las mujeres afrodescendientes a fines de la década de 2000 en algunos de nuestros países alcanzó un porcentaje del 12,5%, con las mayores diferencias en Brasil, Uruguay, Ecuador y Panamá, en algunas regiones brasileñas el desempleo de las mujeres afro alcanza el 25%. Por lo tanto, el análisis del desempleo en la región debe necesariamente considerar la diferencia de género y étnico-racial como un componente de la matriz de desigualdad social en la región. Los jóvenes también se ven afectados por las altas tasas de desempleo, con una reducción en 8 de los 11 países analizados, sin embargo, sigue siendo uno de los más altos del mundo.

La informalidad y la desigualdad siguen siendo una característica singular de ALC. Aunque se identificó una reducción generalizada en la década de 2000, en marcado contraste con los años noventa, de 8% entre 2009 y 2015, en el año 2018 la informalidad en la región fue 53%, según la OIT. En algunos países como El Salvador, Guatemala y Honduras, la informalidad afecta a más del 70% de la población. La informalidad es una dimensión muy importante del trabajo precario que generan algunas empresas, legales o no, donde se consolidan nuevas formas de contratación que asumen distintas denominaciones como outsourcing, subcontratación, autoempleo, trabajo en aplicaciones, flexibles desprotegidos; todas dinámicas que transfieren la responsabilidad al trabajador de las inestabilidades del mercado laboral. Entre los asalariados y asalariadas, en ALC, alrededor del 45% está en situación de informalidad.

La informalidad también acentúa las diferencias salariales y afecta a las personas que se encuentran en la parte inferior de la distribución del ingreso. Las mujeres se ven más afectadas que los hombres por la informalidad, así como por el incumplimiento de las normas del salario mínimo por parte de los empleadores (OIT, 2019). Los datos sobre las tasas de pobreza entre las mujeres trabajadoras y las personas de ascendencia afro son preocupantes. La desigualdad de género y étnico-racial, la pobreza y la informalidad están estrechamente relacionadas entre sí, las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas, lo que limita su participación efectiva en la fuerza laboral y cuando acceden a ella, se da en condiciones de gran vulnerabilidad. Cuanto más altos sean los niveles de pobreza, más dificultades tendrán estas mujeres para acceder al mercado laboral.

La pobreza extrema y moderada alcanzó los 19,2 millones en 2019. La pobreza, la informalidad y la exclusión social se han reforzado mutuamente desde 2008, generando nuevamente círculos de desigualdad y privación intergeneracional en la región. El camino es mejorar la capacidad económica de la región, abordar los problemas estructurales, reducir los niveles de dependencia económica y las disparidades regionales a través del desarrollo con inclusión social y redistribución del ingreso. Y la persistencia de la informalidad es incompatible con el logro de avances en la búsqueda de trabajo decente y protección social. Nuestros países tienen una baja cobertura de seguridad social debido al alto número de trabajos precarios cuyos ingresos solo son suficientes para la supervivencia.

## **Situación económica, social y laboral actual (año 2020): efectos de la crisis provocada por el Covid-19**

La economía de nuestros países ya venía de un escenario de desaceleración económica cuando fue sorprendida por la crisis de salud que rápidamente se transformó en una crisis de grandes proporciones, superando la de 2008. Al afectar a la mayoría de los países, trastoca cualquier perspectiva positiva desde el punto de vista económico para el año 2020 y genera un cambio de gran impacto, el escenario desde entonces es de más incertidumbre sobre la efectividad de los mecanismos para enfrentar la crisis, por la falta de coordinación política, especialmente los países que están bajo la dirección de políticas neoliberales y siguiendo las reglas de la austeridad fiscal. No existe una forma adecuada de enfrentar la crisis una vez que expone las contradicciones de un modo de producción y organización económica y social que se sustenta en la exclusión social de millones de personas que no tienen acceso a salud, condiciones sanitarias adecuadas, trabajo e ingresos.

Según la OIT, la pérdida de horas de trabajo se agravó durante el primer semestre de 2020, reflejando el deterioro de la situación, especialmente en nuestros países. Se estima que las pérdidas de horas de trabajo en el segundo trimestre de 2020, respecto al último trimestre de 2019, alcancen el 14% a nivel mundial (equivalente a 400 millones de puestos de trabajo a tiempo completo), con la mayor reducción (18,3%) ocurriendo en las Américas.

Los efectos de la crisis sanitaria sobre las actividades económicas y el empleo son visibles y se reflejan en las cifras publicadas por la OIT para la región. En todos los países hubo una caída en la tasa de ocupación, alrededor de 10 p.p., la pérdida estimada se estima en 47 millones de empleos para todos los países de ALC. El impacto en el trabajo afectó, sobre todo, a los más desfavorecidos y vulnerables.

Sus efectos también son diferentes según sexo. Se ha establecido una división entre quienes tienen asegurados sus ingresos y la protección de la vida y quienes necesitan seguir trabajando y poniendo en riesgo su existencia. A diferencia de crisis anteriores, el empleo de las mujeres está en mayor riesgo que el de los hombres, principalmente por el impacto de la desaceleración del sector servicios. Al mismo tiempo, las mujeres representan una gran proporción de personas en ocupaciones de primera línea, especialmente en los sectores de la salud y la atención social. Además, el aumento en la carga de los cuidados no remunerados, por efecto de la crisis, recae sobre las mujeres y las niñas.

Las personas que trabajan por cuenta propia se encontraron en gran medida sin actividad y pasaron a depender exclusivamente de las políticas de emergencia de sus gobiernos. Las medidas adoptadas implicaron una disminución de los ingresos a través de la reducción de horas y salarios, la suspensión de contratos o el crecimiento del subempleo, como Brasil, Perú, Paraguay, Chile y México, entre otros. El autoempleo y el trabajo doméstico remunerado sufrieron las mayores caídas, en torno al 20,5% y 32,2%, respectivamente para América Latina y, entre países, Chile, Colombia, Costa Rica, Argentina, Perú y México. La informalidad, en cambio, disminuyó ya que estos sectores se vieron más afectados e incluso abandonaron la fuerza laboral, las caídas más acentuadas fueron en Argentina (-10,7%), Perú (-8,1%) y Costa Rica (-6,6%), en la comparación entre el primer y segundo trimestre de 2020. La encuesta con empleadores indica que las principales iniciativas fueron el despido, la adopción del teletrabajo, la anticipación de vacaciones y reducción de horas de trabajo y salarios. En Brasil y Chile predominaron la anticipación de vacaciones y el teletrabajo; en Colombia la reducción de la jornada laboral; en Costa Rica, la reducción de horas y el teletrabajo; en México, teletrabajo; en Paraguay, anticipación de vacaciones y nuevos modelos de trabajo; en Perú se alterna el trabajo presencial y a distancia, con flexibilidad y horario reducido.

#### **La necesidad de enfrentar la crisis actual a partir del fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras/es**

La expansión del trabajo a distancia, teletrabajo, y trabajo a través de aplicaciones adquiere una nueva dimensión con la crisis y está desafiando a las organizaciones sindicales a repensar sus modelos de organización tradicionales. En varios países, los repartidores de aplicaciones han organizado paros para el reconocimiento de derechos, como Argentina, Brasil, Chile y México.

La crisis sanitaria también puso de manifiesto las debilidades de las cadenas globales de producción. Desde 2007, los flujos internacionales vienen sufriendo el impacto de la crisis financiera. La participación de las cadenas globales en los flujos internacionales representa alrededor del 50%. Por otro lado, la retracción del comercio internacional se suma a las cadenas productivas deslocalizadas, y de forma no proporcional. Algunos proveedores y subcontratistas verán reducido o cerrado su negocio. La incompatibilidad de tiempos es también una incompatibilidad de espacios, con áreas de la economía regional afectadas de manera desigual. Por ejemplo, la desaceleración de los países emergentes, penalizada por las salidas de capitales y la caída de los precios de las materias primas, contribuirá a la retracción de la región.



Los resultados de la encuesta realizada por CSA con el propósito de evaluar la efectividad de la políticas públicas adoptadas en la región para enfrentar al COVID19 son preocupantes y sugieren un aumento de violaciones y pérdida de derechos y exclusión de las organizaciones sindicales como actores relevantes en este contexto de crisis. Bajo la justificación de la crisis, los empresarios cierran los canales de negociación y promueven el despido masivo de trabajadores y trabajadoras. El despido sin motivo fue citado por el 72,0% de las entidades que respondieron la encuesta; 62,8% mencionó la reducción de salarios; 60,5% indicó que hubo un aumento de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; 41,9% confirmó la ausencia de espacios de diálogo para desarrollar políticas públicas; 62,8% declaró que la organización sindical no formaba parte de espacios de diálogo; para el 74,1%, las principales medidas adoptadas fueron los protocolos de protección y seguridad en el trabajo (63,0%); se suspendió la negociación colectiva según el 39,5% de las entidades entrevistadas.

Sin embargo, la crisis actual tiene un nuevo componente, que es la preservación de la vida, mostrando la importancia del Estado en garantizar políticas públicas esenciales, especialmente en el área de la salud, pero también en las políticas de preservación del empleo y los ingresos.

Se abre un momento histórico en el que las respuestas a la salida de la crisis están en la construcción de una fuerza social del lado de la clase obrera, de las organizaciones sociales y populares, forjando la capacidad de resistir el desmantelamiento de derechos, conformando un campo de resistencia y lucha cuya centralidad está en la preservación de la vida, el trabajo y los ingresos.

El fortalecimiento de las organizaciones sindicales es fundamental para presionar a los gobiernos y las instituciones públicas para sostener los empleos y los ingresos. Al mismo tiempo, las organizaciones deben actuar para contener los intentos de los empleadores de imponer agendas liberales y flexibilizar las relaciones laborales bajo la justificación de la protección del empleo.

La fragmentación, en cambio, desmantela los cimientos sobre los que se asienta la organización sindical. La subcontratación, la contratación de personas jurídicas, o de autónomos, promueve fisuras en las formas de contratación de la fuerza laboral, en las que los derechos se negocian individualmente, procesos que también contribuyen a vaciar la función sindical. En la crisis, estos segmentos se volvieron aún más frágiles, ya que basta con que las empresas suspendan los contratos de servicios para suspender totalmente los ingresos de trabajadores y trabajadoras (no dependientes).

Estos desafíos imponen la necesidad de acciones para revertir el estilo y las orientaciones tradicionales del sindicalismo y abrir nuevas opciones de elección estratégica para que los actores respondan a los cambios del capitalismo de fines del siglo XX. Por lo tanto, es sobre esta capacidad de respuesta de la agenda sindical a la que los sindicatos deben estar abiertos. Además de analizar las transformaciones actuales del capitalismo contemporáneo y sus impactos en la regulación de las relaciones laborales y, principalmente, en la capacidad de los actores colectivos para responder a este contexto, deben demostrar la capacidad para renovar sus repertorios de actuación, buscando nuevas estrategias sin perder su identidad y los propósitos y características heredadas de su propia trayectoria de lucha y resistencia.

Los cambios en la economía global, al producir una clase obrera mundial, también están creando las condiciones para un movimiento sindical con capacidad de actuar más allá de las fronteras nacionales, abriendo nuevas oportunidades para la internacionalización de la acción sindical que se propone dialogar con la sociedad civil y aliarse con otros movimientos sociales, que se enfocan en la cuestión de género, la lucha por los derechos humanos, ecológicos, etc., rechazando la forma jerárquica y subordinada que aún prevalece en la mayoría de los sindicatos.

Todas estas dimensiones son desafíos centrales para el movimiento sindical y están reflejados en la **Plataforma de Desarrollo de las Américas – PLADA** – que es la apuesta estratégica del movimiento sindical de la región para superar la lógica del modelo neoliberal, colocando el trabajo decente, los derechos humanos y la democracia en el centro. La PLADA es una herramienta viva que interpreta la realidad, fortalece el rol del sindicalismo y fomenta su papel como actor de democracia. Es una lectura política de la coyuntura actual desde la visión de las distintas organizaciones sindicales afiliadas y fraternas. Es un documento vivo que interpreta la realidad y da cuenta de la importancia del rol del sindicalismo como actor para la transformación de la sociedad. Refleja la diversidad de visiones con respecto a las realidades de las Américas. Es una herramienta para fomentar la democracia.

### 3. Breve panorama de la normativa laboral, su aplicación y perspectivas

**CIT ratificados por país (en particular sobre libertad de asociación y libertad sindical, negociación colectiva y consulta tripartita).**

Los principales Convenios Internacionales de Trabajo (CTI) que tienen relación con la libertad de asociación y libertad sindical, así como con la negociación colectiva y la consulta tripartita, son el N° 87, el N° 98 y el N° 144. No obstante, son también relevantes, pese a no tratarse de Convenios Fundamentales, el Convenio N° 135 sobre los representantes de los trabajadores, el Convenio N° 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, el Convenio N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, y el Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva. A continuación, se detallan las ratificaciones de estos instrumentos en el continente americano.

**Cuadro 1. Ratificación en las Américas de los convenios básicos sobre Libertad Sindical**

País	Convenios							Total país
	87	98	135	141	144	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	X			X			3
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		5
Dominica	X	X	X		X			4
Ecuador	X	X		X	X			4
El Salvador	X	X	X	X	X	X		6
Estados Unidos					X			1
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			X			3
Jamaica	X	X			X			3
México	X	X	X	X	X			5
Nicaragua	X	X	X	X	X			5
Panamá	X	X			X			3
Paraguay	X	X						2
Perú	X	X			X	X		4

<i>País</i>	<i>Convenios</i>							<i>Total país</i>
	87	98	135	141	144	151	154	
<b>República Dominicana</b>	X	X			X			<b>3</b>
<b>San Cristobal y Nevis</b>	X	X						<b>2</b>
<b>San Vicente Y Las Granadinas</b>	X	X			X			<b>3</b>
<b>Santa Lucia</b>	X	X			X		X	<b>4</b>
<b>Suriname</b>	X	X	X		X	X	X	<b>6</b>
<b>Trinidad Y Tobago</b>	X	X						<b>2</b>
<b>Uruguay</b>	X	X	X	X	X	X	X	<b>7</b>
<b>República Bolivariana de Venezuela</b>	X	X		X	X			<b>4</b>
<b>TOTAL por Convenio</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>144</b>

Fuente: Information System on International Labour Standards, OIT.

La panorámica normativa del continente en cuanto a la ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT muestra una situación preocupante puesto que los efectos de la pandemia han desnudado las falencias de las políticas y de las normativas que regulan las relaciones entre Estado, empleadores y trabajadores.

La obligación de cada país al ratificar un convenio es presentar memorias regulares (cada dos o tres años) donde se manifieste las medidas internamente aplicadas para su cumplimiento. La responsabilidad recae en los Estados, pero debe contar con la participación de las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as, que podrán hacer comentarios a las memorias, mecanismo que no se cumple a cabalidad por los gobiernos lo que redundo en una falta de rigor en la información y una flagrante violación al marco normativo.

#### **Denuncias realizadas a la Comisión de Expertos y Comisión de Aplicación de Normas de la OIT.**

Los mecanismos de control de aplicación de las normas internacionales del trabajo juegan un papel fundamental en la revisión del cumplimiento de la normativa laboral. Una conclusión muy nítida que surge de la elaboración de este informe continental es la importancia para la defensa y garantía de los derechos de los trabajadores la acción que las organizaciones sindicales puedan desplegar, en la generación de propuestas que consoliden su posición en el marco de los procesos de reforma legislativa y diálogo social, a fin de lograr el desarrollo de legislaciones que incorporen los intereses de la clase trabajadora, de conformidad con el efectivo cumplimiento del derecho internacional del trabajo.

En el más reciente informe de la Comisión de Expertos de febrero de 2020<sup>1</sup> se indica que durante 2018-2019 se registraron brechas de cumplimiento respecto al proceso de consulta tripartita para la elaboración de las memorias ante la OIT. En este sentido las organizaciones de trabajadores han presentado quejas sobre el incumplimiento de estas obligaciones, dejando claro que es necesario profundizar en el diálogo social, así como en acciones sindicales dirigidas a consagrar la igualdad de condiciones frente a procesos de consulta tripartita, sobre todo en un contexto de pandemia.

**Panorama de las características normativas de los países, para dar cuenta de las diferentes realidades en materia de libertad sindical, autonomía sindical, diálogo social y negociación colectiva.**

Durante los últimos 25 años desde el sector académico y de ciertos organismos internacionales se ha dado cuenta, mediante estudios e informes diversos, que el marco normativo (constituciones, códigos de trabajo, etc) de los países de la región americana incorporan los derechos y principios fundamentales de la OIT comprendidos en los ocho convenios fundamentales, relacionados con: (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Este sustantivo avance no debe dejar de reconocer que, de acuerdo a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998, este conjunto de convenios es de obligatorio cumplimiento aun cuando no se haya ratificado alguno de esos instrumentos, dado que los Estados deben reconocerlos por la sola circunstancia de ser miembro de la OIT y estar sujetos a su Constitución.

Todo análisis de la aplicación del derecho a la libertad sindical en la región no debería prescindir, además, de señalar que una serie de dispositivos contenidos en las legislaciones nacionales tienen a limitar gravemente el ejercicio de la autonomía, la negociación colectiva y la huelga. Así como las políticas laborales que se implementan son proclives a flexibilizar y “adelgazar” los controles para el cumplimiento de las normas que regulan las relaciones individuales de trabajo, en materia de relaciones colectivas, por el contrario, esas mismas políticas se dirigen, por ejemplo, a establecer diversidad de cortapisas, tales como:

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_736217/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_736217/lang-es/index.htm)),

- obstaculización de la creación de sindicatos mediante la exigencia de requisitos excesivos o sometiendo su reconocimiento a decisiones arbitrarias de la administración del trabajo;
- limitación de la negociación colectiva, sujetándola a procedimientos burocráticos o sustrayendo ciertos contenidos o declarándolos ilegales;
- restricciones de diverso tipo a la huelga, controlando los mecanismos sindicales para su adopción, vinculándola exclusivamente al momento de la celebración de un convenio colectivo, prohibiéndola en ciertos sectores o facilitando los mecanismos para la declaratoria de su ilegalidad, etc.

**Breves reflexiones sobre las dificultades verificadas en la aplicación y control las normas laborales en muchos países del continente.**

Hay profundas brechas de cumplimiento de las normas laborales que han sido señaladas por distintas organizaciones internacionales, evidenciando la sistemática debilidad de los mecanismos de inspección y control del ordenamiento jurídico y consiguientemente, la debilidad que genera en el movimiento sindical. Para el sindicalismo en la región, la mayor preocupación en lo normativo ha sido el incumplimiento y la constante violación de los derechos humanos y laborales. A pesar de este escenario, las normas internacionales del trabajo han tenido un impacto significativo en el desarrollo, el cumplimiento y la evolución de la legislación laboral en la región.

**Principales tendencias desreguladoras de las relaciones de trabajo y principales categorías de trabajadoras/es afectadas/os.**

En el actual contexto COVID-19, además de las debilidades estructurales del modelo económico vigente en el continente debe sumarse la situación de incertidumbre política y socio laboral presente en la región. En este sentido los órganos del Estado, o bien se confrontan con el sector empleador o se alían con este para promover la flexibilización laboral.

De los insumos recopilados, el desempleo pasa a tener absoluta relevancia, pero no debe dejar de señalarse que previo al COVID-19, en general, las economías de la región eran incapaces de generar suficientes puestos de trabajo bajo esquemas de trabajo decente, con un efecto inmediato representado por la creciente informalidad del empleo.

La dirigencia sindical en México, República Dominicana y Panamá incluyen en su análisis el retroceso en las prestaciones laborales, la pérdida del poder adquisitivo, la reducción salarial

generalizada y coinciden con el resto de las respuestas vertidas en la marcada precarización laboral a la que se ven expuestos los trabajadores y las trabajadoras.

En Centroamérica se repite el patrón, pero en esos casos hay que adicionar el drama de la violencia estructural y la debilidad de los Estados para atender temas laborales. En este sentido las organizaciones afiliadas señalan que, la persona trabajadora representa el eslabón más débil de la cadena, de allí que las fallas estructurales del mercado y sus consecuencias se ven reflejadas en pocas oportunidades para contar con una vida digna. Es menester señalar que esta situación empuja a miles de centroamericanos y centroamericanas a trabajar en condiciones de informalidad o a ver la migración como la única opción para subsistir. En la subregión centroamericana se suma la precarización de los contratos laborales, acompañado del cierre de empresas y el advenimiento del teletrabajo en condiciones desventajosas para la persona trabajadora. La situación de las zonas francas en la región, con sus empresas transnacionales, es particularmente compleja, se han denunciado allí reiteradas violaciones a los derechos laborales y dificultades para las organizaciones sindicales.

En general las categorías más afectadas por las tendencias desreguladoras son las vinculadas a las plataformas tecnológicas, trabajos en el sector rural e informal, siendo mujeres, las personas migrantes y jóvenes las mayormente impactadas.

A manera de conclusión, puede decirse que debido a los efectos de la pandemia en el continente se ha producido una marcada violación de las normas nacionales e internacionales del trabajo (así lo señala el último informe de la CSI, 2020), profundizándose la precarización de los contratos laborales, mientras que y en paralelo se impulsó al teletrabajo no como una solución para cubrir demandas del mercado laboral, sino como una oportunidad para promover la flexibilización salarial, todo bajo un mismo designio de incumplimiento de garantías básicas de los/as trabajadores/as facilitados por controles inexistentes o ineficaces.

#### **4. Las centrales sindicales del continente: características, problemas y desafíos**

Las organizaciones sindicales del continente americano presentan realidades muy diferentes en varias dimensiones. En los niveles de cobertura y afiliación, en la estructura y tipo de organización, en la integración de diferentes trabajadores y trabajadoras, en los niveles de

unidad sindical y de alianza con otros movimientos sociales, en su relevancia como actor social y político.

### **Sindicalización y unidad**

La cantidad de trabajadoras y trabajadores representados en las organizaciones sindicales y centrales nacionales es, sin lugar a duda, una dimensión clave. Mayores niveles de sindicalización se asocian siempre a mejores condiciones laborales, más diálogo social y democracias más fuertes. Organizar y representar a un conjunto amplio de trabajadores y trabajadoras es determinante en la disputa del poder político para transformar los modelos de desarrollo económico y social.

En el continente se destacan unos pocos países con tasas de sindicalización relativamente altas, que son Argentina, Bermuda, Bolivia, Cuba, y Uruguay, como puede observarse en el Cuadro 2. Si bien no son tasas tan elevadas en el panorama mundial, excepto la de Cuba, debe tenerse en cuenta que refieren al porcentaje de personas sindicalizadas respecto del total de ocupados, considerando por lo tanto trabajadores/as en situación de informalidad, por cuenta propia o sin reconocimiento de su relación de dependencia, situaciones todas cuya frecuencia en el continente es muy importante. Si se observa la sindicalización entre las personas asalariadas dependientes registradas en la seguridad social (formalidad), los niveles son sí efectivamente altos en estos países.

Le sigue otro conjunto de países que a nivel continental tienen tasas de nivel medio, como son Brasil, Canadá, Estados Unidos, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Venezuela, cuya sindicalización se ubica entre 9% y 16% del total de ocupados. Los demás países tienen tasas muy bajas, con una afiliación que se concentra casi exclusivamente en el sector público.

La tradición sindical que se encuentra en los países con niveles medio y alto de sindicalización se vinculan a mayores avances en materia laboral, tanto en condiciones de trabajo como en negociación colectiva. Aun con diferencias significativas entre países y a lo largo del tiempo, las organizaciones y centrales sindicales continúan siendo actores sociales y políticos de mucha relevancia. Sin embargo, en la mayor parte del continente la situación es más compleja, la baja sindicalización es un claro indicador de las importantes adversidades para realizar actividad sindical, en términos políticos, sociales y económicos, y de las dificultades en las organizaciones sindicales para desarrollarse.



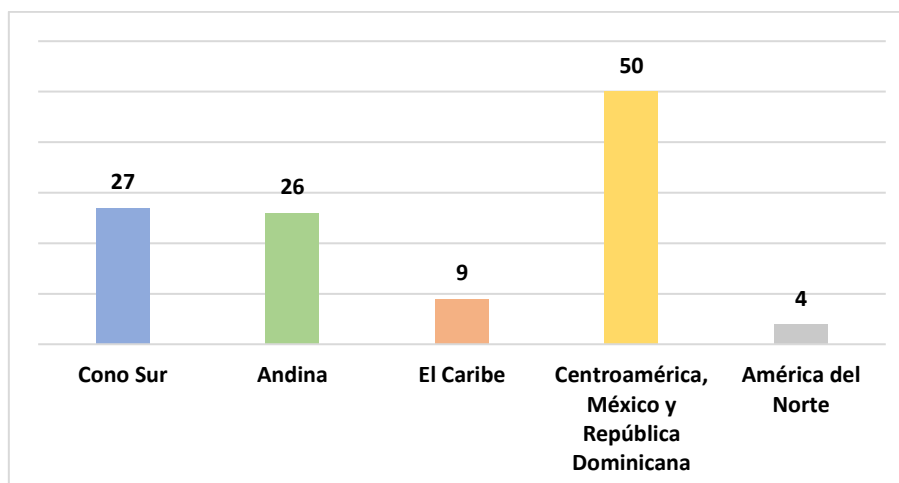
**Cuadro 2. Personas ocupadas y tasa de sindicalización por país y total continente. Estimación año 2019**

<i>País</i>	<i>Total Ocupados</i>	<i>Tasa Sindicalización</i>	<i>País</i>	<i>Total Ocupados</i>	<i>Tasa Sindicalización</i>
<b>Antigua y Barbuda</b>	43.000	7,8	<b>Granada</b>	47.000	17,0
<b>Argentina</b>	12.041.100	26,0	<b>Guatemala</b>	6.935.863	1,6
<b>Aruba</b>	52.400	4,8	<b>Guyana</b>	387.581	0,0
<b>Barbados</b>	139.146	10,8	<b>Haití</b>	4.394.703	2,5
<b>Belice</b>	151.000	5,3	<b>Honduras</b>	3.918.800	15,3
<b>Bermuda</b>	35.748	25,7	<b>Jamaica</b>	1.244.900	---
<b>Bolivia</b>	5.535.200	18,1	<b>Martinica</b>	130.800	---
<b>Bonaire</b>	11.257	4,4	<b>México</b>	54.993.600	4,5
<b>Brasil</b>	92.603.000	11	<b>Nicaragua</b>	2.804.967	9,3
<b>Canadá</b>	19.055.700	12,8	<b>Panamá</b>	1.919.900	8,3
<b>Chile</b>	8.501.400	4,7	<b>Paraguay</b>	3.385.800	8,4
<b>Colombia</b>	22.816.000	6,6	<b>Perú</b>	18.139.700	3,9
<b>Costa Rica</b>	2.175.100	6,3	<b>Puerto Rico</b>	-	0,0
<b>Cuba</b>	5.014.900	67,8	<b>R. Dominicana</b>	4.663.200	11,7
<b>Curaçao</b>	60.700	15,5	<b>St. Lucia</b>	82.700	4,8
<b>Dominica</b>	35.757	12,1	<b>Surinam</b>	154.905	7,1
<b>Ecuador</b>	7.853.200	3,7	<b>Trinidad y Tobago</b>	649.000	7,0
<b>El Salvador</b>	2.908.100	2,8	<b>Uruguay</b>	1.538.400	26,0
<b>EUA</b>	157.538.100	9	<b>Venezuela</b>	11.499.178	13,1
<b>TOTAL CONTINENTE</b>			<b>453.461.805</b>	<b>9%</b>	

Fuente: Mapa Sindical, CSA.

La cantidad de sindicatos y centrales sindicales, así como sus dimensiones y características, varían significativamente. En promedio los países del continente tienen entre 3 y 4 centrales sindicales, con un conjunto grande de países que tienen 1 o 2 (entre ellos, Bolivia, Estados Unidos, Jamaica, Uruguay), otro grupo grande que tiene entre 3 y 5 centrales (como son Argentina, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Perú, República Dominicana) y algunos países con 7 a 11 centrales (Brasil, México, Paraguay, Venezuela). En el siguiente gráfico puede observarse una síntesis de la cantidad de centrales sindicales activas por subregión, para el año 2019.

**Gráfico 1. Cantidad de Centrales activas por subregión. 2019**

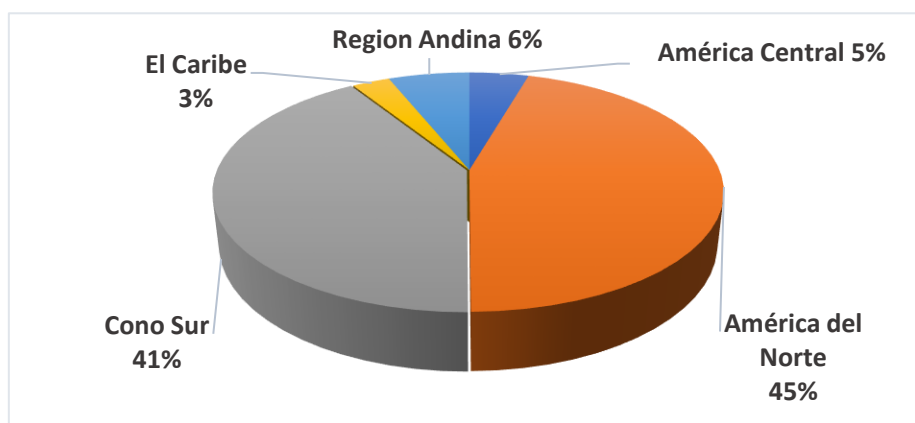


Fuente: Mapa Sindical, CSA.

Como puede observarse, la cantidad de centrales sindicales no se asocia directamente a los niveles de sindicalización; por lo tanto, la cantidad de trabajadores y trabajadoras afiliadas a los sindicatos puede crecer y fortalecerse tanto bajo el paraguas de centrales únicas como en la convivencia de varias centrales por país.

En el continente es notoria la relevancia de algunas centrales sindicales, tanto por sus destacadas trayectorias, a nivel nacional e internacional, como por las grandes cantidades de trabajadoras y trabajadores organizados que continúan representando en la actualidad. Por otro lado, existe un gran número de centrales sindicales con cantidades menores de trabajadores y trabajadoras representadas, algunas de reciente creación, que generalmente se desempeñan en contextos más desfavorables.

**Gráfico 2. Porcentaje de afiliación por subregión CSA. 2019**



Fuente: Mapa Sindical, CSA.

La unidad del movimiento sindical y de sus organizaciones es una dimensión clave, con realidades muy diversas. En algunos pocos países es una fortaleza muy relevante, con centrales que desarrollan una agenda conjunta y que comparten espacios de diálogo social y representación institucional, incluyendo aquí las experiencias de centrales nacionales únicas, así como las plenarias sindicales u otras formas de coordinación política sólida y permanente. En este sentido, deben destacarse los espacios de unidad de acción que se manifiestan particularmente en el rechazo a los modelos y medidas gubernamentales perjudiciales para las y los trabajadores y en la defensa de las conquistas sindicales obtenidas a lo largo de la historia, algunas muy recientes y de gran valor para la clase trabajadora.

En contextos de mayores restricciones a la actividad sindical y menores fortalezas organizativas, las centrales sindicales de muchos países del continente americano han procesado varias divisiones por diferentes posiciones y conflictos a lo largo del tiempo, que han imposibilitado generar o sostener niveles de unidad que fortalezcan al movimiento sindical y que redunden en mayor representación de toda la clase trabajadora. Sin perjuicio de ello, también en estas realidades se han realizado esfuerzos por la unidad sindical, en algunos momentos difíciles de los últimos años, que han generado nuevas oportunidades para fortalecer el protagonismo social y político de las trabajadoras y trabajadores organizados. En todos los casos, las alianzas con otros movimientos sociales han resultado en una fortaleza que debe abonarse y cuidarse de manera permanente.

Los esfuerzos y dificultades para la unidad pueden encontrarse también en la afiliación de las centrales a diferentes confederaciones internacionales y continentales. En algunos países todas las centrales son afiliadas a la CSA, en otros países conviven centrales afiliadas a diferentes confederaciones internacionales, existen centrales fraternas, pero no afiliadas a la CSA, y algunas otras centrales no se encuentran afiliadas a ninguna confederación continental ni internacional.

### **Estructura y afiliación**

Las estructuras generales y funcionamientos operativos de las centrales sindicales de las Américas tienen varias similitudes entre sí. Existen siempre órganos de dirección nacional centralizada, otros ámbitos de dirección un poco más amplios y que representan, en mayor o menor medida, la estructura sectorial, y órganos que son representativos a nivel territorial. La mayoría de las centrales cuenta con la figura de presidente/a, secretario/a general o similar, y cargos sucesivos (vicepresidente/a y otros roles), mientras que pocas centrales tienen dirección

colegiada. En todos los casos, la estructura se complementa y funciona con órganos, secretarías o comisiones temáticas y/o transversales, como son las de Finanzas, Comunicación, Formación, Género, Juventud, entre tantas otras.

En términos organizativos, la diferencia más importante entre las centrales del continente es el tipo de afiliación, con una mayoría cuya integración y afiliación es a través de sindicatos, fundamentalmente de rama y en algunos casos de empresa, y una minoría de centrales que combinan la afiliación de sindicatos, con afiliación de otras organizaciones sociales y afiliación directa de trabajadoras y trabajadores, incluyendo desocupados/as y trabajadores/as por cuenta propia (sin empleados).

En este marco, se desarrollan dinámicas diferentes en la elección de los dirigentes sindicales e integración de los órganos de conducción de las centrales. En la mayoría de los casos los sindicatos eligen sus representantes o delegados a los diferentes órganos de dirección, que quedan conformados así por representantes de los diferentes sectores sindicalizados. Si bien existen criterios para definir la cantidad de delegados del sindicato según su tamaño (cantidad de personas afiliadas) se observa como prioridad la presencia de todos los sectores en los órganos de conducción, constituyéndose así en espacios de coordinación y decisión que buscan integrar a todas las organizaciones de base afiliadas. Las experiencias de voto directo para la integración de los órganos de dirección de las centrales están más presentes en las centrales con afiliación directa de trabajadores y trabajadoras. Aun así, en la medida que la afiliación directa se desarrolla complementariamente a la afiliación a través de organizaciones, los ámbitos de conducción también contemplan la representación sectorial. A su vez, en estas centrales la representación territorial suele ser más relevante, definiendo en mayor medida las características de la conducción de nivel nacional.

### **Sector de actividad y categoría de ocupación**

Aun considerando las importantes diferencias de sindicalización, se observa claramente que la organización sindical es más sólida en la administración pública y en los sectores de actividad económica más importantes y, dentro de éstos, en las empresas más grandes y formales de las economías. O sea, existen sindicatos fuertes en el sector público, en particular salud y educación, en la construcción, las finanzas, el transporte, la minería, el sector automotriz o la metalúrgica, entre varios otros.

Esto implica, asimismo, que existe otra serie amplia de actividades económicas, con situaciones de flexibilización y de precariedad laboral, que no están integradas a las organizaciones sindicales y cuyas reivindicaciones y representación están sumamente debilitadas. En todos los países, las y los trabajadores que realizan su actividad a través de plataformas digitales de empresas transnacionales (transporte de pasajeros y servicios de reparto) constituyen un nuevo sector con precariedad laboral y baja sindicalización, que ha comenzado a organizarse y a reclamar por la regularización de sus situaciones. Los sectores que tradicionalmente han tenido mayores situaciones de informalidad, tan numerosas en la región, tienen menor nivel de sindicalización y sus organizaciones, cuando existen, son notoriamente más débiles.

A pesar de algunas mejoras significativas, como las ocurridas con la organización de las trabajadoras domésticas en algunos países, se ha avanzado muy poco en la conformación y desarrollo de organización sindical donde predominan condiciones laborales precarias, como en las maquilas, en las actividades rurales, en buena parte de los servicios y en el comercio minorista, por mencionar solo algunos sectores.

Todas las centrales del continente señalan que los cambios ocurridos en los mercados de trabajo han impactado mucho en las organizaciones sindicales. Tanto aquellos cambios asociados a la introducción de tecnología, la utilización de plataformas digitales y la expansión del teletrabajo, como a los fenómenos de precarización laboral en las micro y pequeñas empresas, profundizados a partir de la crisis sanitaria, social y económica, provocada por el covid-19 e inadecuadamente atendida por los estados. El rol que jueguen las centrales sindicales en todos estos procesos es absolutamente clave, tanto para los resultados concretos que obtengan esos trabajadores y trabajadoras perjudicados, como para el fortalecimiento y legitimación del movimiento sindical en general.

En términos de la categoría de ocupación, las mayores fortalezas organizativas y de representación se encuentran entre los asalariados públicos, seguidos de los asalariados privados registrados en la seguridad social, que se desempeñan en sectores económicos con alta formalización y donde predominan empresas grandes. Los asalariados en empresas pequeñas, las asalariadas en unidades económicas informales, junto a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, constituyen amplios grupos de la clase trabajadora cuya integración a las organizaciones sindicales no ha resultado para nada sencilla. En esta dimensión se aprecian posiciones o percepciones diferentes.

Para algunas centrales estas realidades constituyen una prioridad a la hora de fortalecer la integración y participación en la estructura sindical, incluso promoviendo institucionalidad y desplegando acciones para ello. Para otras centrales estas situaciones de vulnerabilidad constituyen problemas de la clase trabajadora sobre los que hay que actuar e intervenir, pero su integración a las estructuras de las organizaciones resulta inadecuada hasta tanto no se modifiquen las condiciones o características de las relaciones laborales.

A pesar de las potencialidades que tiene la promoción de la afiliación directa, las experiencias existentes no han generado hasta el momento un crecimiento significativo en la base de afiliación de las organizaciones sindicales que las han implementado. Este resultado no desacredita las posibilidades de que las fórmulas de afiliación directa puedan representar una importante contribución para facilitar el ingreso de más trabajadoras/es a los sindicatos y poder aumentar la capacidad de representación de la diversidad de la clase trabajadora.

En última instancia, todas las centrales sindicales del continente tienen dificultades para hacer crecer la organización incorporando trabajadores y trabajadoras en situaciones de precariedad e informalidad, así como a quienes se desempeñan en actividades desreguladas y con fuerte presencia de tercerizaciones, o que tienen empleadores/as menos identificables y más difíciles de controlar (plataformas, transnacionales, cadenas globales de producción).

Esta realidad, a su vez, está atravesada por las características de los propios trabajadores y trabajadoras, con bajo nivel educativo, en condiciones de pobreza, trabajadores/as migrantes que padecen discriminación, entre otras vulnerabilidades. Las mujeres se encuentran notoriamente más afectadas por estas realidades, son discriminadas en el mercado de trabajo (en el empleo y en la remuneración) y cargan con la responsabilidad casi exclusiva de los cuidados y tareas del hogar. Las respuestas que las organizaciones y centrales sindicales puedan viabilizar para estos sectores de la población trabajadora son determinantes para su crecimiento y fortalecimiento.

### **Participación de mujeres y de jóvenes**

Si bien la participación de las mujeres en los diferentes niveles de la organización sindical ha crecido en la mayoría de la región, se encuentra en niveles aún lejanos al ideal de la paridad, particularmente en los ámbitos de dirección, de representación institucional y de diálogo social. En la mayoría de las centrales existe reglamentación sobre un porcentaje mínimo de participación de mujeres en los órganos de conducción, que se encuentra en el entorno del 30%.

Asimismo, permanece aún una minoría de centrales sin ninguna reglamentación respecto de la participación de mujeres en sus órganos de dirección. Se han identificado solo dos centrales que cuentan con regla estatutaria de paridad de género (50%) para la conformación de su comisión directiva o similar. Nótese que estos porcentajes de participación femenina están definidos para algunos de los órganos jerárquicos, no para todos los ámbitos. Estos procesos de incluir cuotas de género son relativamente recientes, en algunos casos muy recientes, y debe destacarse que por unanimidad entre las centrales se valoran estos avances muy positivamente.

También en la actividad sindical las mujeres continúan enfrentando discriminación y otros obstáculos para participar en las mismas condiciones y con las mismas legitimidades que los hombres. En definitiva, la asunción casi exclusiva por parte de las mujeres de las responsabilidades de cuidados y las tareas del hogar configura una de las principales fuentes de desigualdad también para el ejercicio de liderazgo y asunción de responsabilidades en las organizaciones sindicales.

Se encuentran experiencias en algunas organizaciones para mejorar las estructuras o dinámicas de las organizaciones de modo que faciliten la participación de las mujeres, tales como la generación de espacios de cuidados para niños y niñas en el marco de la actividad sindical, pero no logran transformar la realidad para una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres. De todas formas, debe destacarse que se encuentra un amplio acuerdo entre las centrales afiliadas del continente sobre la necesidad de avanzar mucho más en esta dimensión, con acciones concretas que aborden las distintas situaciones que padecen las mujeres dentro de las organizaciones.

La paridad entre hombres y mujeres, entendida en el doble sentido, como representación y participación, es un proceso que da como resultado un cambio en la concepción de la política sindical y fortalece el movimiento de trabajadoras y trabajadores. Los estatutos de las organizaciones son un instrumento para promover una participación y representación paritaria en los órganos de dirección de los sindicatos, garantizar sindicatos libres de violencia y acoso, como así también estrategias de sindicalización de trabajadoras y trabajadores no organizados<sup>2</sup>.

La escasa presencia de jóvenes en las organizaciones sindicales, y más aún en sus dirigencias, es un rasgo generalizado en todos los países. La afiliación sindical entre trabajadores y trabajadoras

---

<sup>2</sup> II Conferencia de Mujeres CSA (2019).

jóvenes es muy baja, en algunos países casi nula, tanto por las características de la inserción laboral de las personas jóvenes (empleos temporales, en situación de informalidad, con alta rotación, a través de servicios de tercerización o de plataformas digitales), como por las enormes dificultades que tienen las organizaciones sindicales para atraer a las juventudes.

En buena parte de las organizaciones sindicales de la región se observan liderazgos prolongados y baja rotación de dirigentes, con irrupciones de nuevos referentes que suelen estar asociadas a conflictos y divisiones en las organizaciones. La definición estatutaria o reglamentación de la participación de jóvenes en los órganos de las centrales está prácticamente ausente (con alguna excepción). Es destacable que la mayoría de las centrales manifiestan la definición política y estratégica de promover la participación de jóvenes en la conducción, aunque la forma más habitual de concretarlo continúa siendo la conformación de secretarías o comisiones de juventud.

La formación sindical es, sin lugar a duda, una herramienta clave para fortalecer las trayectorias y aumentar el protagonismo de las y los jóvenes en los sindicatos. Sin embargo, su desarrollo actual es bastante limitado, con valiosas experiencias en algunos países y una mayoría de sindicatos y centrales con importantes dificultades externas e internas para promover y concretar acciones de formación políticas, en particular las dirigidas a las y los trabajadores jóvenes. Las centrales nacionales y confederaciones internacionales juegan un rol fundamental, en tanto actores con efectivas capacidades para generar los espacios y programas de formación, aprovechar experiencias positivas y promover el intercambio entre países, gestionar los apoyos logísticos y económicos ante otros organismos, dar continuidad y favorecer la actualización permanente, entre otras actividades relativas a la formación.

En otras palabras, las organizaciones sindicales no han innovado en su estructura u organización para favorecer la integración de diferentes grupos de jóvenes, atendiendo a sus necesidades específicas, sus preocupaciones, sus expectativas y aspiraciones, sus formas de relacionarse y de comunicarse. Algo que, en definitiva, requiere fortalecer las dinámicas democráticas de participación, la transparencia y la rendición de cuentas, como valores fundamentales para genera confianza y legitimidad.

### **Comunicación y transparencia**

La buena comunicación externa, de las organizaciones sindicales hacia la sociedad y sus diferentes grupos e individuos, es una dimensión determinante para el fortalecimiento de los



sindicatos y centrales, enfrentando una amplia percepción en nuestras sociedades del sindicalismo asociado a “problemas” y “conflictos”. La comunicación es instrumento básico para fortalecer y dar sostenibilidad a la legitimidad de los sindicatos como actores sociales y políticos que actúan para mejorar las condiciones de vida y cuidar de las democracias, aun cuando esto supone enfrentarse a las peores condiciones. En definitiva, el sindicalismo de la región no debería obviar la comunicación para mostrar su identidad y aumentar su credibilidad social.

Sin embargo, la realidad en nuestro continente es que la amplia mayoría de los sindicatos y centrales no cuentan con estrategias claras y definidas de comunicación, han desarrollado pocas herramientas y de limitada profesionalización, se encuentran entre los actores sociales y políticos con menos utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, continúan utilizando herramientas o realizando actividades que ya resultan antiguas y con limitado impacto.

A modo ilustrativo, nótese los pocos sindicatos y centrales que poseen páginas web actualizadas, ordenadas y atractivas, que permitan efectivamente a cualquier persona conocer las características, integración y actividades que se realizan. En muchos casos es difícil encontrar los estatutos, resoluciones de congresos, planes de acción, actas de los órganos directivos, proclamas o demandas realizadas, conflictos enfrentados o cualquier otra acción desarrollada. La situación respecto del uso de las redes sociales no es muy diferente.

La comunicación interna también es de suma relevancia para asegurar un funcionamiento interno democrático, coherente y sólido. La honestidad, la transparencia y la rendición de cuentas son principios de la cultura sindical de la región que deben cuidarse y fortalecerse permanentemente para potenciar la acción de las organizaciones, es necesario desarrollar herramientas y actividades concretas para ello. Estas cuestiones son, además, particularmente relevantes a la hora de diseñar acciones para la integración de personas y colectivos más alejados de los sindicatos, que tenderán a acercarse e integrarse en la medida que identifiquen en las organizaciones sindicales las capacidades y fortalezas para defender sus derechos e intereses, en un marco de lucha por mayor justicia social y participación ciudadana.

Algunos estudios<sup>3</sup> dan cuenta de los cambios que se han sucedido en la confianza de las personas hacia los sindicatos, no solo en su magnitud, sino también en su composición. En particular, se

---

<sup>3</sup> La confianza en América Latina. 1995-2015. 20 años de opinión pública latinoamericana.

observa menos confianza hacia los sindicatos en la actualidad por parte de las personas jóvenes y de las personas con menor nivel educativo. Estos datos revelan que, a pesar de que existe baja valoración de los sindicatos en varios países, se tienen oportunidades para reconstruir la confianza, con acciones que estén dirigidas a los diferentes perfiles de la población, según edades, sexo o grupos socioeconómicos.

### **Síntesis de los principales problemas y desafíos identificados**

La mayoría de las centrales considera que sus modelos de organización no resultan adecuados hoy para atender las nuevas situaciones de los mercados de trabajo, no logran captar los intereses individuales de los trabajadores y las trabajadoras que se encuentran más vulnerables, no responden debidamente a las reducidas diferencias que existen hoy entre las ramas de actividad productiva, no se articulan eficazmente atendiendo a las cadenas globales de producción, no logran captar a los trabajadores y trabajadoras no nucleados en establecimientos o que no poseen un empleador/a claro/a, y no se adaptan en general al uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación, lo que puede asociarse también a la brecha generacional entre dirigentes y trabajadores y trabajadoras jóvenes. En este sentido, es interesante notar que se señala por parte de las centrales de la región la falta de renovación y la fragmentación entre las principales dificultades para procesar los cambios organizacionales.

Entre los aspectos que deberían cambiar en las organizaciones sindicales para enfrentar los nuevos desafíos se destaca, en primer lugar, la necesidad de *“afiliación y representación en la Confederación de la diversidad de la clase trabajadora por medio de asociaciones, cooperativas, otras (informalidad, migrantes, mujeres, jóvenes, campesinos, etc.)”*. Esto supone necesariamente modificar la organización sindical, de forma que la incorporación de esos *“nuevos”* trabajadores/as y colectivos resulte eficaz, entendiendo con ello su participación plena, su habilitación para la toma de decisiones en todos los niveles y, en definitiva, la obtención de beneficios concretos que resulten en mejores condiciones laborales y mínimos adecuados de protección social.

En segundo lugar, se señala la necesidad de *“Organización por rama de actividad económica”* por parte de centrales en varios países donde esta presenta serias dificultades. En otras palabras, esa demanda está asociada a las necesidades de los sindicatos en los países con sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva muy limitada o concentrada en el sector público y en algunas de las grandes empresas. Sin embargo, fortalecer la organización a

nivel de rama y de cadena de producción es un objetivo que corresponde a todas las centrales, ante los cambios en los procesos productivos y las dinámicas laborales actuales.

En este sentido, es relevante avanzar en la comprensión de las dinámicas de funcionamiento de las cadenas globales de producción y la forma en que éstas articulan y modifican a los diferentes sectores de actividad, para lograr una acción sindical más coordinada frente a las empresas transnacionales.

A los efectos de introducir al capítulo de las recomendaciones sobre los asuntos a abordar en la Conferencia Continental, se presenta a continuación un esquema que pretende sintetizar los problemas encontrados en las organizaciones, en perspectiva de cambios necesarios en algunos aspectos de las culturas sindicales, y que resultan en desafíos políticos prioritarios.

**Cuadro 3. Problemas Organizativos, Cambios Culturales, Desafíos Políticos**

### Problemas Organizativos

- Baja afiliación y densidad sindical, que no permite construir poder, para un diálogo efectivo con gobiernos y empleadores.
- Organizaciones sindicales concentradas en los sectores públicos, en muy pocas ramas de actividad privada y en las grandes empresas.
- Débil gestión sindical (con pocas personas asumiendo muchas responsabilidades y tareas).
- Estructuras con poca rotación y renovación.
- Limitado apoyo técnico de las centrales y confederaciones hacia las estructuras de base.
- Falta de recursos debido a la poca afiliación o al no pago de cuotas sindicales.
- Limitadas estrategias y herramientas de comunicación

### Cambios Culturales

- Necesidad de considerar e incorporar otros colectivos diversos y no solamente la parte de la clase trabajadora actualmente afiliada.
- Necesidad de más apertura hacia nuevos liderazgos, que permita renovación generacional.
- Efectivizar la participación y poder de las mujeres en la conducción del movimiento sindical.
- Afiliación promovida y generada con más y mejor formación política y mayor militancia activa.
- Reducir la atomización sindical y la dispersión de recursos y energías.
- Priorizar la transparencia y la rendición de cuentas como aspecto base de toda organización sindical.
- Necesidad de independizar el funcionamiento del sindicato (constitución del sindicato, actividad sindical, regulación de la huelga y negociación colectiva) respecto de las limitaciones que se imponen desde el marco normativo existente en varios países.

### Desafíos Políticos

- Fortalecer la autonomía sindical, tanto de las empresas y gobiernos, como de los partidos políticos.
- Profundizar la estrategia del sindicalismo socio político, actuando como promotor de sociedades más democráticas, socialmente justas y libres de discriminación.
- Fortalecer la unidad sindical y de articulación con otros movimientos sociales.
- Empezar acciones e iniciativas de alto impacto, acordes a la realidad actual que viven trabajadores y trabajadoras.
- Desarrollar en profundidad la educación y formación sindical, que genere bases sólidas para la gestión de la política sindical.
- Erradicar las prácticas patriarcales en los sindicatos y alcanzar la paridad de género.
- Dar lugar a nuevos liderazgos y al reemplazo generacional.
- Hacer de la comunicación y transparencia verdaderas prioridades políticas.

## **5. Recomendaciones para abordar en la Conferencia Continental**

A partir de los análisis y las recomendaciones que viene realizando la CSA desde su creación y, en particular, en este período 2016-2020, así como desde lo planteado en el cuestionario, los informes subregionales y del intercambio generado en las Reuniones Subregionales, se destacan aquí algunos ejes y dimensiones principales para considerar en la Conferencia Continental, de modo que orienten la elaboración de una **Hoja de Ruta para la transformación y fortalecimiento del sindicato y centrales sindicales**.

Esta hoja de ruta debe considerar los tiempos y dinámicas diferentes de nuestros países, de modo que se recomienden (y luego se acuerden e implementen) acciones de corto, mediano y largo plazo, que permitan acumular buenos resultados, concretos y visibles para la organización sindical y toda la clase trabajadora.

### **Crecer incluyendo a la diversidad de la clase trabajadora**

Se entiende prioritario incluir en la hoja de ruta la necesidad de fortalecer la integración y participación real considerando a todas las trabajadoras y todos los trabajadores, en su diversidad y pluralidad. No solo es necesario aumentar la afiliación y aportes a los sindicatos, es necesario abrir más espacios y diferentes formas para la participación de las personas trabajadoras y sus colectivos. Para ello hay que revisar la organización interna, generar verdaderos ámbitos abiertos a las personas trabajadoras más alejadas de las organizaciones, así como implementar metodologías y herramientas diferentes. En este sentido, se debe avanzar con independencia de las restricciones normativas para la actividad sindical presente en varios países, así como respecto de partidos políticos, gobiernos y empleadores (autonomía sindical). Fortalecer la participación y adaptar las estructuras en las organizaciones sindicales no puede depender de las normativas laborales, ni de las tendencias desreguladoras y perjudiciales del modelo económico dominante.

En términos más concretos, el desafío principal de este proceso es el crecimiento y fortalecimiento de los sindicatos incorporando a quienes se encuentran en situaciones de mayor precariedad (informalidad, tercerizaciones, plataformas digitales) y a los trabajadores y las trabajadoras por cuenta propia sin empleados (la gran mayoría también en situación de vulnerabilidad).

Para una mayoría de centrales con organización y afiliación por la vía de sindicatos sectoriales (de rama y otras variantes) se propone la siguiente interrogante: ¿es pertinente y necesario modificar la estructura organizativa para incrementar la cantidad y diversidad de trabajadoras y trabajadores afiliados? En la medida que para estas centrales su forma de organización asociada a la estructura productiva es una importante fortaleza, la estrategia de crecimiento supone llevar adelante cambios organizativos y estrategias de afiliación en el nivel de rama, o sea, en sus sindicatos y federaciones. Estos podrán entender de mejor manera las nuevas y más complejas realidades de los diferentes sectores productivos e identificar en cada rama y cadena de producción la mejor forma de incorporar a los trabajadores en condiciones de informalidad, de tercerización, eventuales, y trabajadores por cuenta propia.

La primera interrogante puede complementarse, entonces, con las siguientes: ¿es posible la afiliación directa de trabajadores/as a sindicatos de rama o sector?, ¿en particular de trabajadores/as en condiciones de informalidad y/o por cuenta propia?, ¿hay mecanismos para incorporar trabajadores/as desocupados en estas estructuras? Debe tenerse en cuenta, desde esta perspectiva sectorial, los difusos límites que hoy se encuentran entre algunos sectores productivos, en presencia de múltiples cadenas globales de producción y sus empresas transnacionales.

Es relevante para los trabajadores/as que se fortalezca la coordinación y unidad entre sindicatos de ramas afines y/o que forman parte de las mismas cadenas de producción, para incorporar las diferentes realidades laborales a las prioridades sindicales. Por otro lado, debe reiterarse que la región cuenta con varios ejemplos de centrales que ya han incorporado “otros sectores” como autónomos o informales, aun con las dificultades y debilidades del caso, lo que constituyen respuestas concretas a las iniciativas planteadas.

Como fue referido anteriormente, en la región existen organizaciones y centrales sindicales que cuentan con afiliación de otras organizaciones sociales y con afiliación directa de toda persona trabajadora, incluyendo desocupados/as, en situación de informalidad, por cuenta propia sin empleados e incluso jubilados/as. Estas estructuras contemplan la posibilidad de afiliación de la diversidad de la clase trabajadora. Sin perjuicio de la relevancia que igualmente tienen las organizaciones de una rama o sector en estas centrales, se comparte la necesidad de fortalecer sus órganos territoriales y transversales (temáticos).

La afiliación de trabajadores/as más alejados de los sindicatos requiere incorporar otras demandas y necesidades, en general desde una mayor vulnerabilidad, por lo que la organización territorial que conozca esa realidad tiene un rol clave a jugar. En el mismo sentido, es posible que sea mayor la motivación de aquellos trabajadores/as para integrarse a una organización a nivel local, que ya conoce su problemática, que a nivel nacional o sectorial donde tienen más presencia otras realidades (la de los asalariados privados registrados con empleos estables). Esto no supone que la pertenencia a una organización nacional no sea de interés, tal como se planteó al inicio de esta sección. La adhesión a un sindicato también surge del interés en algún área específica o transversales del mundo del trabajo, entre las que se destaca la equidad de género. Los mecanismos de afiliación no resuelven *per se* estos desafíos, se requieren estrategias para captar a las trabajadoras y trabajadores que puedan tener interés en algunas áreas determinadas y que pretenden ejercer actividad sindical desde esa motivación y para esos fines.

Las formas posibles de crecimiento de las organizaciones sindicales podrían sintetizarse, entonces, en dos grandes alternativas: ampliación de la estructura organizativa o crecimiento dentro de la estructura. En cualquier caso, la cuestión fundamental parece ser otra: la capacidad y fortaleza en la representación que logren las organizaciones para estos trabajadores/as. Entonces, algunas preguntas al respecto son: ¿qué fortalezas y mejoras puede generarles una representación sindical a trabajadores/as en situación de informalidad y/o por cuenta propia?, ¿qué le aporta el sindicato a las y los jóvenes trabajadores preocupados por la cuestión ambiental?, ¿qué posibilidades otorga la afiliación a una organización sindical para luchar por la equidad de género? Si bien estas interrogantes pueden tener varias respuestas, en este marco interesa destacar dos dimensiones que son claramente prioritarias: la protección social y el diálogo social (negociación colectiva).

Los sindicatos y centrales o confederaciones sindicales son y deben ser actores protagónicos en la lucha por la protección social universal, por lo que la lucha sindical tiene una perspectiva siempre relevante para el conjunto de la sociedad. El diálogo y la negociación son tanto objetivos como instrumentos fundamentales para todo movimiento sindical, como la propia realidad de la región indica, y son espacios donde incorporar y lograr mejoras en esas otras dimensiones no tradicionales del mundo del trabajo o poco abordadas en las relaciones laborales (género, medio ambiente, vivienda, deporte, cultura).

### **Trabajo por la unidad sindical y las alianzas sociales**

La unidad del movimiento sindical es un desafío presente para todas las centrales, en la medida que su concreción es tan importante como su permanencia. La unidad debe ser promovida en los contextos específicos, con amplitud para desarrollar diferentes estrategias y ámbitos. El punto de partida (o de consolidación, según el caso) es un acuerdo amplio por la unidad de trabajadoras y trabajadores y sus organizaciones, sobre la base de principios comunes (defensa de la democracia, integración social, combate a la pobreza, trabajo decente, protección social, entre otros).

Este proceso implica fortalecer la unidad de clase desde la unidad de acción, de forma que ese acuerdo tenga implicancias visibles para el conjunto de la clase trabajadora y de las sociedades. La unidad de acción construida a partir de acuerdos concretos en determinadas prioridades y estrategias. Partir de una agenda mínima de consenso, que genere solidez a partir de logros específicos y reales para la clase trabajadora y para las organizaciones. Al mismo tiempo, esto permite compartir riesgos y problemas, con más posibilidades de revertir las dificultades. Las acciones acordadas e implementadas en unidad contribuyen decididamente a ampliar y hacer crecer el movimiento sindical, fortalecer sus herramientas de lucha y aumentar su poder de incidencia real.

El proceso de unidad sindical contiene también desafíos en materia organizativa. Para avanzar en esa dirección se requiere algún nivel de estructura que debe ser planificada y acordada entre las organizaciones. Desde las propias centrales sindicales y desde lo acumulado en este proceso por la CSA, surge la recomendación de fortalecer la unidad a partir de espacios de coordinación y articulación en los diferentes niveles de las organizaciones sindicales y en sus diversas líneas de acción y ejes temáticos. Se plantean, en algunos casos se han concretado, espacios permanentes de: coordinación entre las dirigencias nacionales (plenarias de los Consejos Nacionales, o similar); articulación entre los órganos de dirección territoriales y/o sectoriales (cuando corresponda); y el desarrollo regular de actividades inter-sindicales (e inter-sociales) de convocatoria amplia.

De forma transversal, la unidad se construye sobre ejes temáticos y programáticos, que generan otros ámbitos de articulación, con fines específicos y actividades concretas. En la base de esta propuesta se encuentra la premisa de que la pertenencia a la clase trabajadora debe fomentarse siempre en la unidad porque ésta es la que brinda la posibilidad real de obtener mejores condiciones de vida para todos y todas. Crece la cantidad de afiliados a los sindicatos y centrales



en la medida que se avance y se visibilice la unidad del movimiento sindical a nivel nacional e internacional.

Efectivamente, en el terreno internacional se debe continuar priorizando la construcción de unidad, apoyando directamente a las centrales y sindicatos. En ese sentido, pueden mencionarse algunas acciones concretas relativas a lo regional o global como son el mapeo de las cadenas globales de producción con la vinculación de sus organizaciones de trabajadores/as en distintos países, y la organización de trabajadores migrantes en situación de vulnerabilidad, incluyendo el combate a la trata y el trabajo forzoso.

Una dimensión asociada directamente a la unidad sindical es la construcción de alianzas con otros movimientos y actores sociales. En esta perspectiva de fortalecimiento y transformación, el sindicalismo socio político que promueve la CSA y las Centrales afiliadas, debe ser reforzado a través de alianzas con los movimientos y actores sociales progresistas y democráticos de la región. Hay muchos ejemplos de esto en el continente, tanto históricos como recientes, entre los que se destaca el movimiento feminista.

A su vez, esta construcción de alianzas ayuda a los sindicatos a acceder a redes, colectivos y personas claves en las distintas realidades y comunidades en las que se encuentra la clase trabajadora. Estas conexiones también pueden servir para ampliar la gama de intereses y agendas que los sindicatos buscan representar y, por lo tanto, expandir su poder para representar a los segmentos pobremente representados de la sociedad.

Crear y disputar asociaciones de trabajadores de carácter de clase y otras formas de organización de la clase trabajadora, identificando en determinados grupos que tienen lineamientos relacionados con el mundo del trabajo, la posibilidad de crear una asociación, cuando no lo son o no están representados por entidades actuales. Las alianzas amplias entre entidades sindicales, movimientos populares, urbanos y rurales, movimientos estudiantiles, jóvenes, mujeres, negros, LGBT y derechos humanos, así como otras organizaciones de la sociedad civil, intelectuales y activistas, constituyen verdaderas oportunidades para consolidar aliados en torno a las reivindicaciones de la diversidad de la clase trabajadora.

### **Hacia la paridad de género**

Si bien deben destacarse los avances en perspectiva de género en las organizaciones sindicales del continente, persisten aún importantes déficits, tanto en términos de participación y de

dirección, como de contenidos y transversalidad en las definiciones y acciones de las organizaciones. La incorporación formal de cuotas de participación de las mujeres ha demostrado resultados concretos y ha encontrado valoraciones muy positivas en las centrales. Así, a partir de los acuerdos realizados en los Congresos de la CSA y de los resultados de la Conferencia de Mujeres de 2019, surge una primera recomendación desde las propias organizaciones sindicales: avanzar hacia la paridad (50%) en todos los órganos de las estructuras sindicales. Incluso avanzar hacia las cuotas en los órganos de base.

Esta medida es necesaria pero no suficiente para modificar el predominio de los varones en las organizaciones y sus órganos de conducción. Debe estar enmarcada en una estrategia general de incorporación de más mujeres trabajadoras a los sindicatos, en la que se dé prioridad a la modalidad de afiliación y de participación que entiendan más adecuadas. Que incluya en especial la convocatoria en los sectores más feminizados de la economía, como la salud o el trabajo doméstico, que priorice efectivamente la lucha contra las desventajas y formas de discriminación que padecen las mujeres en el mundo del trabajo. Las agendas y acciones para eliminar las barreras a la participación laboral de las mujeres, las brechas salariales, los “techos de cristal” (impedimentos a las trayectorias profesionales), y la asunción exclusiva de los cuidados y las tareas del hogar, son de primera relevancia para avanzar en términos de organización sindical.

Algunos aspectos concretos a incluir en la hoja de ruta son: incorporar el tema violencia sexual, moral y discriminatoria hacia las mujeres, en las organizaciones sindicales y en los ámbitos de negociación; desarrollar las actividades y eventos atendiendo a las posibilidades concretas de participación de las mujeres; generar soportes específicos, como los espacios de cuidados de niños (guarderías) en las organizaciones y sus eventos, particularmente en las de base; proponer campañas de sindicalización específicas; articular acciones con movimientos feministas incorporando sus lineamientos.

### **Aumentar la participación de trabajadores y trabajadoras jóvenes**

Los avances en términos de participación de jóvenes en los sindicatos y centrales han sido notoriamente escasos. Ni en términos formales (estatutarios) ni en la realidad concreta de las organizaciones, y sus órganos de dirección, se observa una dinámica sostenida de integración y jerarquización de las y los jóvenes.

Del proceso que viene realizando la CSA y de la reflexión de las centrales afiliadas, se encuentran algunas claves para avanzar en este sentido. En primer lugar, parece razonable concretar en el corto plazo la cuota de jóvenes en al menos algunos de los órganos de las centrales, en los porcentajes adecuados para cada caso, como acción que genera espacios concretos y brinda señales claras. En segundo lugar, es necesario dar prioridad a sus intereses en los planes y acciones sindicales. Entre estos interesantes pueden encontrarse las cuestiones de la inserción laboral, el primer empleo y la vinculación de la educación con el trabajo, así como el acceso a la vivienda y la maternidad y paternidad, entre tantos otros. Los sindicatos tienen, con mayores o menores dificultades, herramientas para trabajar en esas cuestiones, pero no siempre constituyen prioridades ante otras urgencias y demandas presentes en las complejas realidades de nuestros países. La asociación de los sindicatos con los movimientos estudiantiles constituye una referencia muy importante en muchos países de la región.

Tercero, las formas de participación de los jóvenes tienen diferencias con las que predominan en los sindicatos, como en otros ámbitos integrados mayoritariamente por adultos no jóvenes, por lo que generar espacio para que desarrollen sus propias dinámicas, es imprescindible. El vínculo con las tecnologías de información y comunicación, en particular, resulta en una brecha generacional presente en la mayoría de las organizaciones. Finalmente, debe destacarse la importancia de la formación sindical, que brinde las herramientas políticas y técnicas para la actividad sindical, incluyendo las nuevas tendencias y desafíos globales, regionales y locales entre sus dimensiones.

### **Rediseñar la comunicación y fortalecer la cultura sindical**

Existe una amplia opinión a favor de mejorar la comunicación de los sindicatos y de las centrales, tanto interna como externa (como fue mencionado, hay muchas Centrales sin páginas web o redes sociales, sin Estatutos publicados, sin planes de comunicación). La integración de trabajadores migrantes o de colectivos de trabajadores en situación de informalidad, por mencionar solo algunos desafíos, requieren siempre de estrategias de comunicación y sus herramientas específicas. En este sentido, está instalada la necesidad de analizar cómo podemos aprovechar las TICs para que sean una herramienta a favor de la organización sindical. Estas herramientas y dispositivos a los que se accede hoy con relativa facilidad son una gran oportunidad, así como traen consigo varias amenazas; en particular, las redes sociales mal utilizadas perjudican notoriamente el diálogo y la imagen sindical.

La promoción de nuevas dirigentes mujeres y de dirigentes jóvenes, debe considerarse especialmente en una estrategia de fortalecimiento de la organización sindical. Se observa entre las centrales una visión a favor de la renovación y la rotación en la conducción y en los diferentes ámbitos de la organización sindical, así como en los órganos de diálogo social.

Con reglas claras y con transparencia, con sindicatos con cláusulas democráticas, se avanza decididamente en la defensa de la cultura sindical que se promueve desde CSA y las centrales y que debe visibilizarse por parte de las sociedades y sus diversos actores y organizaciones. Se encuentran también planteos de mayor horizontalidad desde algunas organizaciones, como herramienta de atracción para incorporar más trabajadores, en particular de quienes manifiestan interés en participar.

Entre los aspectos a fortalecer que se señalan reiteradamente se encuentran los relativos a la transparencia y rendición de cuentas, en parte asociados al financiamiento y gestión de los recursos, y también con relación a los acuerdos alcanzados o los conflictos desarrollados. En definitiva, esta dimensión se vincula directamente con la comunicación, tanto en la necesidad de mejorar internamente como para su mejor posicionamiento político y social.

### **Ampliar y profundizar la formación sindical**

Parte imprescindible de la estrategia para fortalecer y transformar las organizaciones sindicales del continente es la formación política de trabajadores y trabajadores organizados y de quienes quieran integrarse. Todas las dimensiones analizadas en este informe y, particularmente, todas las recomendaciones aquí presentadas, podrán ser abordadas efectivamente en el mediano plazo si se desarrollan acciones potentes y sostenidas de formación en nuestras organizaciones. La CSA se encuentra en pleno proceso hacia la realización de su Conferencia sobre Educación y Formación Sindical.

La misma se propone:

- analizar los retos de la formación y educación integral a lo largo de la vida y de la formación sindical y la formación profesional como herramientas para la disputa en el mundo del trabajo, lo ideológico, lo político, lo cultural;
- acompañar las transformaciones de mundo del trabajo y del sindicalismo hacia un cambio de modelo organizativo que permita una mayor inclusión de todos los colectivos, aumentar la afiliación y mejorar la capacidad de propuesta para la disputa frente al neoliberalismo y los procesos productivos en curso;

- formular una propuesta y estrategia de formación y educación sindical sistemática y por niveles, que sea incluyente, coordinada y unitaria para las Américas a través de una red y enfocada en procesos con una visión compartida, pero atendiendo particularidades de cada subregión y país, y que contribuya a la construcción de una sociedad más justa, fraterna y democrática y un modelo desarrollo sustentable.

### **El rol de la CSA y la hoja de ruta para el fortalecimiento y transformación sindical**

A pesar de las diferencias existentes entre los países y las centrales sindicales, todas ellas se enfrentan hoy a algunos grandes desafíos: desde las tendencias globales (cadenas globales de producción, cambios en la estructura productiva, el mercado y la cultura del trabajo), pasando por los efectos de la actual crisis (caída del empleo y de los salarios, informalidad, precariedad, desregulación, debilitamiento de la negociación colectiva), la emergencia de proyectos políticos conservadores y autoritarios, hasta las propias realidades de las organizaciones (participación, funcionamiento, articulación, autonomía, entre otras áreas).

En general se reconoce la importancia de que la CSA continúe actuando como la “usina” de pensamiento alternativo del sindicalismo de las Américas. Contribuyendo con una visión y proyección estratégica transformadora y que estimule a sus afiliadas a comprometerse con iniciativas políticas progresistas y de superación de los proyectos conservadores.

En esta última dimensión, el rol que las centrales han definido en la CSA implica, en este momento y en esta instancia particular, avanzar en planificaciones operativas y definición de acciones concretas en toda la región para el fortalecimiento y transformación sindical. En este marco la CSA presenta en la Conferencia Continental “*Transformar y fortalecer el Sindicato para Organizar y Representar a toda la Clase Trabajadora*” una propuesta de Hoja de Ruta 2021-2025 que, tras el intercambio y los necesarios aportes, pueda constituirse en la herramienta de todas las centrales para planificar, implementar y dar seguimiento a este proceso tan decisivo para el futuro de nuestros sindicatos y de nuestras trabajadoras y trabajadores.

