

Hoja de Ruta

para el Fortalecimiento
y la Transformación
Sindical de las Américas
2021 • 2025

Autorreforma
SINDICAL



CON EL APOYO DE: **FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA

Secretariado Ejecutivo CSA

Hassan Yussuff - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta adjunta**

Toni Moore - **Presidenta adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretario General**

Jordania Ureña Lora - **Secretaria de Política Sindical y Educación**

Cícero Pereira da Silva - **Secretario de Políticas Sociales**

Bárbara Figueroa - **Secretaria de Política Económica y Desarrollo Sustentable.**

Coordinación

Equipo asesor CSA

Revisión

Equipo asesor CSA

Diseño gráfico y diagramación

María Eugenia Salas.

Todos los derechos reservados © 2021,

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org

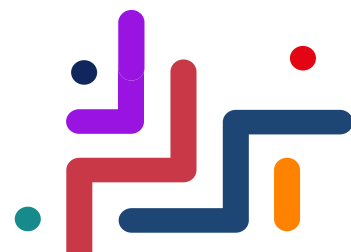
Abril 2021





Contenidos

Presentación	03
Breve panorama económico, social y laboral del continente	05
Los efectos de la crisis provocada por el COVID-19	05
La legislación laboral y las restricciones para la constitución y funcionamiento de los sindicatos.....	07
Síntesis de las principales características y desafíos de las organizaciones sindicales de las Américas.	08
La sindicalización y la diversidad de trabajadores y trabajadoras	09
La unidad del movimiento sindical	10
Participación de mujeres y de jóvenes	11
Formación política sindical	12
Comunicación sindical	12
La percepción de las centrales afiliadas a la CSA, problemas y desafíos identificados	13
Líneas de acción de la Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y Transformación Sindical de las Américas 2021-2025	15
1 Fortalecer a las organizaciones sindicales actuales	15
2 Crecer incluyendo a la diversidad de la clase trabajadora	17
3 Hacia la paridad de género	20
4 Aumentar la participación de trabajadores y trabajadoras jóvenes	22
5 Rediseñar la comunicación y fortalecer la identidad de la clase trabajadora	24
6 Ampliar y profundizar la formación sindical	25
7 Trabajo sostenido por la unidad sindical y las alianzas sociales	27
8 El rol de la CSA y la hoja de ruta para el fortalecimiento y transformación sindical	30





Presentación

El fortalecimiento y la transformación de las organizaciones sindicales de trabajadoras y trabajadores de la región es uno de los ejes de actuación prioritarios de la **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA)** desde su creación e implica el desarrollo de las 8 líneas de acción que se presentan en este documento y que fueron consensuadas en la Conferencia Continental, realizada los días 26 y 27 de noviembre de 2020.

Este proceso pretende 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, lo 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 los resultados alcanzados colectivamente en el marco de la Conferencia Continental ***“Transformar y fortalecer el Sindicato para Representar y Organizar a toda la Clase Trabajadora”***, donde delegados y delegadas de las centrales afiliadas debatieron, propusieron y acordaron esta Hoja de Ruta. La Conferencia Continental fue precedida de Reuniones Subregionales desarrolladas entre octubre y noviembre del año 2020, donde participaron cerca de 300 personas delegadas de nuestras centrales afiliadas y fraternas.

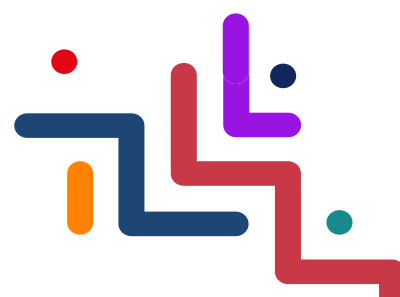
De esta forma, los contenidos aquí presentados son efectivamente resultado concreto del trabajo colectivo, lo que constituye una base sólida para avanzar en acciones y medidas de impacto real, tanto en el corto como en el mediano plazo.

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 o reaccionarios. 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.

Rafael Freire Neto
Secretario General
CSA





Breve panorama económico, social y laboral del continente

Las/os trabajadoras/es en condición de 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 mayoría de la región mostró tendencias positivas en la dinámica del mercado laboral y la distribución del ingreso, asociadas al período de crecimiento económico con inclusión social que caracterizó a buena parte de los países, una inflexión en el escenario político y económico del continente.

A partir de los últimos años, se interrumpe este período virtuoso, lo que se traduce 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 y sus condiciones de vida presentan varias vulnerabilidades.

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. Los datos sobre las tasas de pobreza entre las mujeres trabajadoras y las personas de ascendencia afro son extremadamente 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.

Los 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 a inicios de 2020 por la crisis de salud que rápidamente se transformó en una crisis económica y social de grandes proporciones, superando la de 2008. El escenario desde entonces ha sido de más incertidumbre por la falta de coordinación política, especialmente los países que han estado bajo la dirección de

políticas neoliberales y siguiendo las reglas de la austeridad fiscal. La crisis expuso 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.

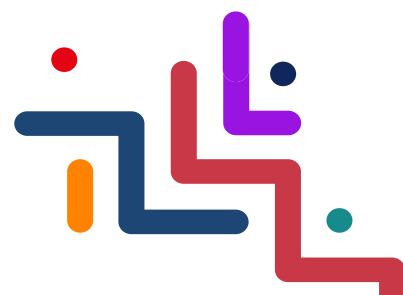
A diferencia de crisis anteriores, el empleo de las mujeres ha tenido mayor riesgo que el de los hombres, principalmente por el impacto de la desaceleración del sector servicios. Al mismo tiempo, las mujeres representan una gran proporción de personas en ocupaciones de primera línea, especialmente en 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, ha recaído como siempre 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, allí donde fueron implementadas. En la mayoría de los casos, las medidas adoptadas pasaron por una disminución de los ingresos a través de la reducción de horas y salarios, la suspensión de contratos o el crecimiento del subempleo. El autoempleo y el trabajo doméstico remunerado sufrieron las mayores caídas de actividad. La expansión del trabajo a distancia, teletrabajo, y trabajo a través de aplicaciones adquirió una nueva dimensión con la crisis y ha desafiado a los sindicatos a repensar sus modelos de organización tradicionales.

En nuestro continente, 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.

Por otro lado, los cambios en la economía global, al producir una clase obrera mundial, también han creado 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, la cuestión ambiental, 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.





La legislación laboral y las restricciones para la constitución y funcionamiento de los sindicatos

A pesar de las importantes diferencias entre los países de la región en cuanto a la ratificación de los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT, 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, leyes laborales) 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 con 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 tienden

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 debilitar 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 a establecer diversidad de restricciones, tales como:

- **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.**

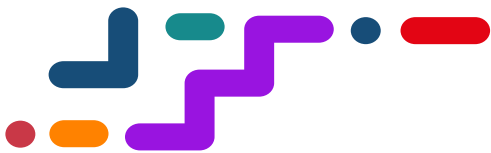
Hay profundas brechas de cumplimiento de las normas laborales que han sido señaladas por distintas organizaciones

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.

En definitiva, en el contexto de la pandemia y sus efectos, en el continente se ha producido una marcada violación de las normas nacionales e internacionales del trabajo (así lo señala el informe de la CSI, 2020), profundizándose la precarización de los contratos laborales, bajo un mismo designio de incumplimiento de garantías básicas de los/as trabajadores/as facilitados por controles inexistentes o ineficaces.

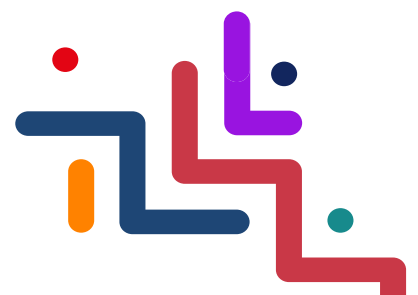


Síntesis de las principales características y desafíos de las organizaciones sindicales de las Américas.

Las organizaciones sindicales del continente americano presentan realidades muy diferentes en varias dimensiones.

A continuación, se presenta una síntesis de la caracterización realizada en el Documento Base para la Conferencia Continental “Transformar y fortalecer el Sindicato para Representar y Organizar a toda la Clase Trabajadora”, de noviembre de

2020, ubicando los desafíos centrales que fueron destacados por las afiliadas y que dieron lugar a la construcción de la Hoja de Ruta.





La sindicalización y la diversidad de trabajadores y trabajadoras

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 rondan el 25% (además de Cuba, que supera el 65%). Le sigue otro conjunto de países que a nivel continental tienen tasas de nivel medio, 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. Así, en la mayor parte del continente la situación es 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.

Se observa 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 de las economías.

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 otros.

En términos de la categoría de ocupación, las mayores fortalezas 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.

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, o en las actividades desarrolladas a través de plataformas digitales de empresas transnacionales (transporte de pasajeros y servicios de reparto de diferentes productos). Los/as asalariados/as en empresas pequeñas y 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 es muy baja.

La unidad del movimiento sindical



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, encontrándose un grupo de países que tienen 1 o 2, otro grupo grande que tiene entre 3 y 5 centrales y algunos países con 7 a 10 centrales. 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.

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.

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 dificultado generar

o sostener niveles de unidad que redunden en mayor representación de toda la clase trabajadora.

A pesar de ello, también en estas realidades se han realizado esfuerzos por la unidad sindical, que implican 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.

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. Muy pocas centrales cuentan con regla estatutaria de paridad de género para la conformación de su comisión directiva o similar.

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.

La paridad entre hombres y mujeres, en la representación y en la 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 organizados¹.

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 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, cuya forma más habitual de concretarlo ha sido la conformación de secretarías o comisiones de juventud.

¹ II Conferencia de Mujeres CSA (2019).

Formación política sindical



La formación sindical es, sin lugar a duda, una herramienta clave para fortalecer a las organizaciones, en particular para aumentar el protagonismo de las mujeres, de las y los jóvenes, de la población migrante, entre otros colectivos. 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.

Las centrales nacionales y confederaciones internacionales juegan un rol fundamental, en tanto actores con 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.

Comunicación sindical



La buena comunicación de las organizaciones sindicales hacia la sociedad 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 un 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.

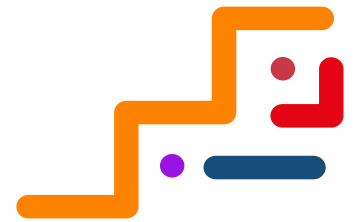
La comunicación interna también es de suma relevancia para asegurar un funcionamiento internodemocrático, coherente y sólido. La transparencia y la rendición de cuentas son principios de la cultura sindical de la región que deben cuidarse y fortalecerse permanentemente para potenciar la acción de las organizaciones, es necesario desarrollar herramientas y actividades concretas para ello.

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

Se observan pocos sindicatos y centrales que poseen páginas web actualizadas, ordenadas y atractivas, que permitan 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.

Síntesis de los problemas y desafíos identificados



Entre los principales problemas identificados por las centrales se señalan: que los modelos de organización no resultan adecuados para atender las nuevas situaciones de los mercados de trabajo, no logran captar los intereses de trabajadores y trabajadoras que se encuentran en condiciones 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.

Se ha señalado también por parte de algunas centrales de la región la falta de renovación y la fragmentación entre las principales dificultades para procesar los cambios organizacionales.

Se presenta a continuación un esquema que sintetiza 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 para el fortalecimiento y la transformación de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

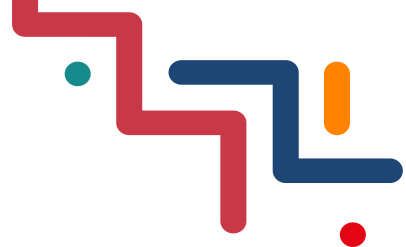


Cuadro 1

Problemas Organizativos, Cambios Culturales, Desafíos Políticos



Problemas Organizativos	Cambios Culturales	Desafíos Políticos
Baja afiliación y densidad sindical, que no permite construir poder para un diálogo efectivo con gobiernos y empleadores.	Necesidad de considerar e incorporar otros colectivos diversos y no solamente la parte de la clase trabajadora actualmente afiliada.	Fortalecer la autonomía sindical, tanto de las empresas y gobiernos, como de los partidos políticos.
Organizaciones sindicales concentradas en los sectores públicos, en muy pocas ramas de actividad privada y en las grandes empresas.	Necesidad de más apertura hacia nuevos liderazgos, que permita renovación generacional.	Profundizar la estrategia del sindicalismo socio político, actuando como promotor de sociedades más democráticas, socialmente justas y libres de discriminación.
Débil gestión sindical (con pocas personas asumiendo muchas responsabilidades y tareas).	Efectivizar la participación y poder de las mujeres en la conducción del movimiento sindical.	Fortalecer la unidad sindical y de articulación con otros movimientos sociales.
Estructuras con poca rotación y renovación.	Afiliación promovida y generada con más y mejor formación política y mayor militancia activa.	Emprender acciones e iniciativas de alto impacto, acordes a la realidad actual que viven trabajadores y trabajadoras.
Limitado apoyo técnico de las centrales y confederaciones hacia las estructuras de base.	Reducir la atomización sindical y la dispersión de recursos y energías.	Desarrollar en profundidad la educación y formación sindical, que genere bases sólidas para la gestión de la política sindical.
Falta de recursos debido a la poca afiliación o al no pago de cuotas sindicales.	Priorizar la transparencia y la rendición de cuentas como aspecto base de toda organización sindical.	Erradicar las prácticas patriarcales en los sindicatos y alcanzar la paridad de género.
Limitadas estrategias y herramientas de comunicación.	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.	Dar lugar a nuevos liderazgos y al reemplazo generacional.
		Hacer de la comunicación y transparencia verdaderas prioridades políticas.



Líneas de acción de la Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y Transformación Sindical de las Américas 2021-2025

Como se señala en la Presentación, el fortalecimiento y la transformación de las organizaciones sindicales de trabajadoras y trabajadores de la región es uno de los ejes de actuación prioritarios en la CSA desde su creación e implica el desarrollo de las 8 líneas de acción que se presentan en este capítulo del documento y que fueron consensuadas en la Conferencia Continental, con todas sus dimensiones y las acciones concretas que se han definido.

Esta Hoja de Ruta es una herramienta para la acción, para avanzar realmente en el crecimiento, la legitimidad y el poder político, social y económico de los sindicatos y las centrales. Debe considerar los tiempos y dinámicas diferentes de nuestros países, de modo que se planifiquen e implementen acciones de corto y mediano plazo, que permitan acumular buenos resultados, concretos y visibles para la organización sindical y toda la clase trabajadora.

1 Fortalecer a las organizaciones sindicales actuales



La autonomía sindical es una primera dimensión clave para avanzar realmente en el proceso de fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, hoy las organizaciones deben desarrollar estrategias más eficaces para romper con las restricciones normativas, los gobiernos y las políticas antisindicales. Para ello, la representación genuina de los intereses de las trabajadoras y los trabajadores, mediante la participación real y con la mejor forma organizativa posible, es de la mayor importancia. Asimismo, el autofinanciamiento es determinante para consolidar la autonomía

respecto de empresas y gobiernos, por lo que debe ser prioritario en las organizaciones sindicales la planificación, la administración y la sostenibilidad en la gestión de los recursos.

En esta primera línea de acción de la Hoja de Ruta se priorizan y sintetizan diversos aspectos, que son desarrollados luego a lo largo de todas las líneas de acción.

Las dinámicas democráticas en los sindicatos, la elección y renovación periódica de sus dirigentes, las formas transparentes en la adopción de decisiones y el desarrollo de mecanismos de información y consulta permanentes

(mediante asambleas y otras instancias de participación), las rendiciones de cuentas periódicas (de las acciones, de los resultados y de las fuentes y usos del financiamiento), son aspectos ineludibles de este proceso.

Estas prácticas requieren del fortalecimiento de las estrategias de comunicación, tanto a la interna de las organizaciones, hacia sus trabajadores y trabajadoras afiliadas, como hacia afuera, en la difusión de sus demandas y propuestas, en la participación de la realidad política, social y económica de los países y del continente.

La transparencia y la democracia en las organizaciones las fortalece internamente y mejora su legitimidad y posicionamiento político y social.

Entre las acciones de comunicación, se destacan entonces, la publicación y difusión de los Estatutos, los planes de acción, los resultados de sus negociaciones, el financiamiento, las proclamas y comunicados de carácter públicos, los estudios y reflexiones sobre las realidades de los países, entre otros materiales.

Ampliar las formas de organización, estructura y representación, que entiendan más adecuada las trabajadoras y los trabajadores, con mayor participación de mujeres y de jóvenes, es otro paso del sindicalismo de la región para su efectivo fortalecimiento y crecimiento.

Esto supone en muchos casos realizar reformas estatutarias para ampliar el poder de representación de los sindicatos. Asimismo, se deben promover formas novedosas de diálogo social y ampliar la negociación colectiva para incluir a los colectivos no representados actualmente.

La formación política sindical debe ser permanente y transversal, por lo que se incorpora en todas las líneas de acción de la Hoja de Ruta y se desarrolla como una línea en particular. La formación política constituye una base fundamental para 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, que contribuya a la construcción de una sociedad más justa, fraterna y democrática y un modelo desarrollo más sustentable.

Acciones prioritarias

Estrategias para romper con las restricciones del modelo normativo y político, en muchos países (autonomía sindical)

Rendición de cuentas periódicas

Elección y renovación periódica de sus dirigentes

Formas transparentes de adopción de decisiones

Mantener mecanismos de información y consulta mediante asambleas, congresos, plebiscitos u otros

Publicación de Estatutos, Planes y actividades

Unificación de sindicatos existentes en sindicatos por rama de actividad, por macro sectores, por cadenas de producción





Adecuar la actuación sindical a los tiempos actuales (cultura sindical), para fortalecer la autonomía

Ampliar las formas de organización, estructura y representación, que entiendan más adecuada las trabajadoras y los trabajadores, con mayor participación de mujeres y de jóvenes

Fortalecer las estrategias de comunicación, consulta y difusión

Reformas estatutarias para ampliar el poder de representación de los sindicatos

Promover formas novedosas de diálogo social y ampliar la negociación colectiva para incluir a los colectivos no representados actualmente

Desarrollar la formación política y sindical de manera permanente

Ejemplo Organización sindical en Cadenas Globales de Producción

La Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA), desde su fundación en marzo del 2008, identificó como un desafío central la actuación frente a las empresas transnacionales; sea desde el punto de vista de la atención a la organización y defensa de las/os trabajadoras/es de la región con relación directa de dependencia de las mismas para alcanzar los derechos fundamentales en el trabajo, así como para enfrentar el poder corporativo expresado, entre otros, en los cambios en la estructura y organización del mundo del trabajo a nivel global, modelo que atenta contra la inclusión, igualdad y justicia social.

Ese desafío ha estado presente en estos 10 años de actuación de las CSA y sus afiliadas, avanzando progresivamente en la ejecución de dos planes estratégicos, combinando acciones de formación, organización, investigación, incidencia, denuncia y articulación, que se implementan utilizando diversos recursos y medios.



2 Crecer incluyendo a la diversidad de la clase trabajadora

En este proceso de fortalecimiento y transformación de las organizaciones sindicales es prioridad la integración y participación de todas las trabajadoras y todos los trabajadores, en su diversidad y pluralidad.

Es necesario avanzar en sindicatos y organizaciones más amplias, con nuevos espacios y diferentes formas para la

participación de las personas trabajadoras y sus colectivos.

Para ello hay que revisar la organización interna, profundizar las experiencias existentes y construir nuevas formas de organización que amplíen la base de representación, integrando los diferentes sectores que están lejos de los sindicatos.

El enorme desafío que implica este proceso es crecer y fortalecer los sindicatos incorporando a quienes se encuentran en situaciones de mayor precariedad, producto de las condiciones que imponen las empresas y el sistema económico en que están insertas. Entre estas condiciones, la informalidad es la que más predomina en el continente, como ha sido señalado, y la que encierra mayor diversidad de vulnerabilidades. La informalidad es expresión del trabajo sin derechos y sin protección social, donde el salario y las condiciones de trabajo son impuestas de manera arbitraria, sin espacio para el diálogo y la negociación colectiva.

En este panorama, las organizaciones sindicales deben avanzar prontamente en su capacidad de incorporar a las y los trabajadores asalariados en condiciones de informalidad, en tanto su desempeño en relaciones de dependencia constituye una condición inequívoca de su pertenencia a la clase trabajadora, con las mismas necesidades y demandas generales relativas a sus derechos individuales y colectivos.


Asimismo, debe avanzarse en la integración de trabajadores y trabajadoras cuya relación de dependencia permanece oculta o “disfrazada”, a través de contratos y vínculos que pretenden ubicar al trabajador como empresa o emprendimiento, con el único fin de desproveerlo de sus derechos e identidad de clase. El continente conoce de estas experiencias desde hace décadas, bajo figuras como el “trabajo a domicilio”, y se enfrenta hoy también a las nuevas tendencias desreguladoras que las empresas transnacionales asociadas a las aplicaciones y plataformas digitales han desarrollado en todo el mundo. Desde repartidores/as y choferes, pasando por diseñadoras/es y programadoras/es, hasta profesionales de la informática y la ingeniería (entre tantas otras ocupaciones), se encuentran hoy en relaciones de dependencia invisibilizadas que vulneran sus derechos.

También es necesario profundizar las experiencias existentes y generar nuevas alternativas para incorporar en las organizaciones a la gran cantidad de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, sin empleados/as, que se desenvuelven en nuestro continente.

Los sindicatos y organizaciones de base conocen sus territorios y ramas de actividad y pueden 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 forma de incorporar a los trabajadores y las trabajadoras en condiciones de informalidad, de tercerización, eventuales, y trabajadores/as por cuenta propia. En este sentido, es relevante para los/as trabajadores/as que se fortalezca la coordinación y unidad entre sindicatos de ramas afines, en los macro sectores y/o que forman parte de las mismas cadenas de producción, para incorporar las diferentes realidades laborales a las prioridades sindicales. Asimismo, se comparte la necesidad de fortalecer los órganos territoriales y las áreas transversales y temáticas de las organizaciones.

Debe considerarse así a las trabajadoras y los trabajadores rurales, cuyos derechos han estado siempre postergados y sus organizaciones han sido permanentemente debilitadas, a pesar de la relevancia que las actividades productivas del campo tienen en nuestras economías. Las personas migrantes, en particular aquellas que deben dejar sus tierras de origen producto de crisis económicas, sociales, ambientales y/o políticas, muchas veces perseguidas y corriendo importantes riesgos, necesitan que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras sean verdaderos espacios abiertos desde donde construir ciudadanía y conquistar derechos. Las personas LGTBI+ constituyen otros colectivos tremendamente castigados





y desprotegidos, cuyo reconocimiento como trabajador/a y la incorporación de sus realidades y demandas deben ser una prioridad para las organizaciones sindicales.

Los mecanismos de afiliación no resuelven por sí solos estos desafíos, se requieren estrategias amplias para captar a trabajadoras y trabajadores que se encuentran en diversas situaciones y que pueden tener intereses y necesidades diferentes. La participación en un sindicato también es resultado del encuentro de un espacio abierto de orientación, acompañamiento y capacitación, así como del interés en la defensa de los derechos humanos y la militancia en la algún área específica o transversal del mundo del trabajo, entre las que se destaca la equidad de género.

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.

Esto dependerá de las particularidades de las diferentes organizaciones sindicales del continente y, en cualquier caso, la cuestión fundamental es generar capacidad y fortaleza en la representación de la diversidad de trabajadoras y trabajadores.

Debe reiterarse que la región cuenta con varios ejemplos de centrales que ya

han incorporado otros sectores no tradicionales, como autónomos u organizaciones de trabajadoras/es en condición de informalidad, aun con las dificultades y debilidades del caso, lo que constituyen respuestas concretas a los desafíos planteados.

En la perspectiva de atender la diversidad e incorporar a todos y todas, los sindicatos y centrales o confederaciones sindicales son y deben ser actores protagónicos en la procura de 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, que son relevantes para esa clase trabajadora diversa y plural.

La formación política permanente, que incluya a la diversidad de la clase trabajadora que se pretende integrar y representar es imprescindible. Deben desarrollarse acciones de formación para las distintas poblaciones y colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Acciones prioritarias

Promover y fortalecer la organización sindical de la forma más adecuada para las diferentes realidades del continente, lo que dé verdadero poder a la clase trabajadora en su diversidad

- Organización por rama de actividad, por sectores, por macrosectores, por cadenas de producción
- Afiliación directa de trabajadores y trabajadoras y de colectivos de trabajadores/as
- Organización por territorio, en sus diferentes niveles

Integración de trabajadores y trabajadoras en diferentes situaciones

- Situación de informalidad en todas sus modalidades
- Trabajo por cuenta propia
- En plataformas digitales o aplicativos
- En Cadenas Globales de Producción
- Tercerizaciones y subcontrataciones

Inclusión de diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras

- Mujeres trabajadoras
- Migrantes
- Jóvenes trabajadores/as
- Trabajadoras/es rurales

Desarrollar la formación política y sindical de manera permanente

Ejemplo La casa de la trabajadora y del trabajador

Esta casa sindical debe ser un servicio de base, en los territorios, destinada a toda la clase trabajadora y abierta a toda la ciudadanía. Debe ser una estructura que brinde orientación jurídica; que desarrolle comunicación permanente sobre la realidad de trabajadores y trabajadoras y sobre las reivindicaciones y acciones sindicales; donde se desarrolle formación política sindical (sindicalismo sociopolítico, qué es un sindicato, cómo se construye).


Una casa que ofrezca también propuestas amplias y diversas. Que sea un espacio para los debates políticos; el encuentro social, las reuniones y otras actividades colectivas; para el acceso a la cultura, a las actividades deportivas y recreativas; que cuente con servicios de cuidados infantiles, cuando corresponda.

3 Hacia la paridad de género

La equidad de género es un desafío de primera relevancia en los sindicatos y centrales de la CSA.

Revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan particularmente en el mundo del trabajo, requiere de avanzar hacia la paridad en la conducción y en la representación de las organizaciones sindicales.

Persisten aún importantes déficits, tanto en términos de participación, como de contenidos y transversalidad en las definiciones y acciones de las organizaciones; si bien deben destacarse los avances realizados en muchas organizaciones sindicales del continente.



Desde esta realidad y en el marco de los acuerdos realizados en los Congresos de la CSA, de los resultados de la Conferencia de Mujeres de 2019 y de lo aprobado en la Conferencia Continental de autorreforma, surge una primera línea de acción en materia de género: avanzar hacia la paridad (50%) en los diferentes órganos de las estructuras sindicales, en particular los de conducción, y promoviéndolo desde los órganos y ámbitos de base.

Esta medida 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 promueva la corresponsabilidad en los cuidados para facilitar la participación sindical de las mujeres y que implique el combate a la discriminación, acoso y la violencia de género en los sindicatos y las centrales.

La participación de las compañeras en las instancias de diálogo social y de negociación colectiva debe ser promovida permanentemente en todas las organizaciones, por lo significativa y efectiva que resulta para el fortalecimiento

y transformación de los sindicatos. Esto se asocia directamente a las cuotas de género y los avances hacia la paridad que puedan realizarse en la conducción y representación de los sindicatos.

Debe priorizarse efectivamente la agenda de las mujeres, en su lucha contra las desventajas y formas de discriminación que enfrentan en el mundo del trabajo. Esta agenda incluye diversos aspectos, desde eliminar las barreras a la participación laboral de las mujeres, las brechas salariales y los “techos de cristal” (impedimentos a las trayectorias profesionales), hasta la lucha por la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la reivindicación de políticas y servicios de cuidados, o la adopción de protocolos, garantizando la protección a la víctima, para el procedimiento de denuncias sobre discriminación, acosos y/o violencia de género.

La formación política sindical tiene un rol clave también en esta dimensión, en la formación de más mujeres para la actividad sindical y los roles de dirección, como en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus áreas o temáticas y para todas y todos los participantes.

Acciones prioritarias

Cuotas de participación en los órganos y en las instancias de decisión de los sindicatos y las centrales

Participación de las compañeras en las instancias de diálogo social y de negociación colectiva

Corresponsabilidad en los cuidados que faciliten la participación sindical de las mujeres

Agenda que incluya los intereses y demandas de las mujeres, atendiendo a las situaciones de discriminación que enfrentan

Combate a la discriminación, acoso y la violencia de género en los sindicatos y las centrales

Adopción de protocolos, garantizando la protección a la víctima, para el procedimiento de denuncias sobre discriminación, acosos y/o violencia de género

Desarrollar la formación política y sindical de manera permanente

Ejemplo Paridad de género en la dirección sindical

Se destacan los casos de centrales sindicales nacionales que han establecido en sus Estatutos la participación de al menos 50% de mujeres en sus máximos órganos de conducción (Comisión Directiva o similar). Esto requiere de procesos sostenidos de creciente participación de mujeres en los sindicatos, de desarrollar la formación política sindical de manera permanente, así como de generar las condiciones reales y concretas para la participación de las mujeres en las diferentes actividades sindicales.

La paridad entre hombres y mujeres, en la representación y en la 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.

4 Aumentar la participación de trabajadores y trabajadoras jóvenes

Las claves de esta dimensión se encuentran en la importancia y el valor de la equidad intergeneracional, en el trabajo, la educación y la protección social, así como en la noción de participación juvenil asociada al protagonismo de las personas jóvenes en los diferentes niveles y espacios sindicales.

Los avances en términos de participación de jóvenes en los sindicatos y centrales han sido más escasos, no se encuentra aún una dinámica general de integración y jerarquización de las y los jóvenes en las organizaciones de la región. En el marco del proceso que ha realizado la CSA, en particular en el Comité de la Juventud

Trabajadora de las Américas (CJTA), así como en la reflexión e intercambio de las centrales afiliadas, se encuentran algunas claves para avanzar en este sentido.

Es prioritario concretar la participación de jóvenes en los órganos de conducción política, acción que no solo genera espacios concretos y brinda señales claras, sino que también contribuye al imprescindible

intercambio intergeneracional y el conocimiento e intercambio de experiencias de lucha y organización, fortaleciendo las capacidades de las organizaciones para captar realidades e intereses que enfrentan trabajadores y trabajadoras de las diferentes generaciones.

En este marco deben incorporarse progresivamente más jóvenes en los ámbitos de diálogo social y negociación colectiva.

Es necesario dar prioridad a sus intereses en los planes y acciones sindicales, incluyendo 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, la maternidad y paternidad, entre 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 lucha de los sindicatos junto a los movimientos estudiantiles constituye una referencia muy importante en muchos países de la región.

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, es una dimensión en la que se encuentran oportunidades de protagonismo juvenil.

Darle a la juventud sindicalizada el espacio para demostrar su contribución específica en la lucha general del movimiento es una

forma de demostrar la actualización de los métodos de organización y representación de los sindicatos. Si bien no puede entenderse como la única vía ni herramienta, ya que la participación de los y las jóvenes es también en los espacios de trabajo y los ámbitos sindicales presenciales.

Notoriamente la formación sindical permanente, que brinde las herramientas políticas y técnicas para la actividad sindical, incluyendo las nuevas tendencias y desafíos globales y locales que enfrentan las y los trabajadores, constituye una línea de acción imprescindible para transformar a las organizaciones sindicales y avanzar en su representación de toda la clase trabajadora.

Acciones prioritarias

Participación de jóvenes en órganos de conducción política

Agenda de interés para jóvenes (empleo, educación, vivienda, maternidad/paternidad, etc.)

Participación de jóvenes en los espacios de diálogo social y de negociación colectiva

Nuevas herramientas de comunicación con las y los jóvenes (TICs)

Nuevos y diferentes espacios de participación

Intercambios de experiencias entre liderazgos de diferentes generaciones

Desarrollar la formación política y sindical de manera permanente

Ejemplo Jóvenes en la dirección de los sindicatos

La designación de trabajadores y trabajadoras jóvenes en los órganos de conducción de los sindicatos y de las centrales es un ejemplo a promover y sostener. En particular, se destacan en la región las experiencias de cambios estatutarios para establecer vicepresidencias que deben estar integradas o ejercidas por jóvenes.

En este marco, se desarrollan experiencias que resultan en verdaderas fortalezas de las organizaciones sindicales, tales como la representación intergeneracional en los espacios de diálogo social y negociación colectiva.

5 Rediseñar la comunicación y fortalecer la identidad de la clase trabajadora



Recuperar y fortalecer la identidad de la clase trabajadora es otro objetivo prioritario en el marco del proceso de fortalecimiento y transformación del sindicato. Articular la comunicación de toda la estructura sindical de las Américas, es una poderosa herramienta para alcanzar ese objetivo, así como en la disputa contra el modelo hegemónico y sus discursos y acciones que perjudican a la clase trabajadora y atacan a sus organizaciones.

Se desarrollará una campaña continental de comunicación sobre la identidad de la trabajadora y el trabajador, con acciones continentales, subregionales y nacionales. La efectividad que tenga esta campaña dependerá del compromiso y participación de todas las centrales y todos los sindicatos.

Mejorar la comunicación de los sindicatos y de las centrales, tanto interna como externa, requiere de planificación, con actividades, plazos y recursos. Entre las acciones concretas se destaca el desarrollo, mejora y mantenimiento de páginas web, para que sean puertas de acceso amplio, sencillo y transparente a toda la información relevante y actualizada de las organizaciones, desde los Estatutos, estructura y financiamiento, hasta las demandas, conflictos y negociaciones que se llevan adelante. Esto contribuye directamente a mejorar la imagen y legitimidad de los sindicatos, así como su posicionamiento político.

Las redes sociales son un desafío particular para las organizaciones en la actualidad; se accede con relativa facilidad y traen consigo oportunidades y amenazas. La promoción de un sindicalismo sociopolítico en estos tiempos requiere de un uso adecuado y responsable de las redes sociales, que combata las noticias falsas y los discursos de odio, que genere siempre mensajes claros y convocantes desde y hacia la clase trabajadora.

La integración de trabajadores y trabajadoras en situaciones de precariedad, como los y las migrantes o la población LGBTI+, entre tantos otros grupos, requiere de implementar estrategias de comunicación, considerando las herramientas específicas más adecuadas para distintas realidades y colectivos.

La comunicación en los lugares de trabajo, en las organizaciones sindicales, en los movimientos sociales, en los medios virtuales, en todos los espacios donde pueda fortalecerse la identidad de clase y la inclusión de su diversidad en las organizaciones.

La formación política sindical debe ser también formación en estrategias y acciones de comunicación, que incorpore la tradición e historia del sindicalismo, así como integre y se adapte a las nuevas realidades y dispositivos disponibles.

Acciones prioritarias

Campaña continental de comunicación sobre la identidad de la trabajadora y el trabajador (con acciones continentales, subregionales y nacionales)

Estrategias de comunicación (planificación comunicacional)

Formación sobre comunicación para sindicatos

Páginas web y redes sociales atractivas, actualizadas y adecuadamente utilizadas

Redes sociales adecuadamente utilizadas

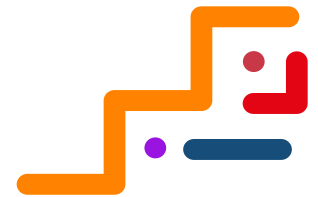
Desarrollar la formación política y sindical de manera permanente

Ejemplo CSA-TV Noticias

Creada en 2020, es un informativo semanal de noticias desde la perspectiva del movimiento sindical, que muestra la realidad política, social y económica de las Américas, con informaciones que representan a la clase trabajadora de nuestra región. La CSA-TV fue concebida para ser un canal de información, debates y de divulgación de la agenda social y laboral. Se presenta como una oportunidad de aportar a un nuevo modelo de sociedad, con más democracia, derechos y trabajo decente, representando la voz de 55 millones de trabajadores y trabajadoras y nuestras 48 centrales afiliadas en las Américas.

Los programas han incluido informes, entrevistas, editoriales y columnas de debates, de todos los países del continente, y se transmite por diversos medios, alcanzando a millones de personas en las Américas y en todo el mundo: Youtube y Facebook de CSA; cadena UCL (que trasmite desde Canadá hasta Chile con más de 30 millones de abonados); Rede TVT en San Pablo (con más de 500.000 suscriptores).

6 Ampliar y profundizar la formación sindical



Parte imprescindible de la estrategia para fortalecer y transformar las organizaciones sindicales del continente es la formación política permanente de más trabajadores y trabajadoras organizadas y de quienes quieran integrarse y participar de las organizaciones.

Todas las dimensiones y propuestas aprobadas en la presente Hoja de Ruta podrán ser abordadas efectivamente en el corto y mediano plazo si se desarrollan propuestas amplias, potentes y sostenidas de formación política en las organizaciones.

La CSA se encuentra en pleno proceso de actualización y fortalecimiento de su formación política sindical, con un hito en la Conferencia sobre Educación y Formación Sindical de marzo 2021.

La formación es un proceso que requiere planificación, con desarrollo en etapas y diferentes alternativas, que alcance e interese a las y los nuevos/as sindicalistas, así como para compañeras y compañeros de trayectoria. Requiere desarrollar metodología, actualizar y adaptar las herramientas y materiales para que participen las personas trabajadoras ya integradas a los sindicatos como aquellas/os más alejadas/os de las organizaciones sindicales y en situaciones de mayor vulnerabilidad laboral.

El carácter permanente de la formación de cuadros sindicales no debe menospreciarse.

Aún en momentos de crisis y de escasez de recursos debe priorizarse la formación política, favorecer especialmente a las mujeres, a las y los jóvenes, así como a los diversos colectivos

de la clase trabajadora, para que participen en las propuestas de formación, las difundan y repliquen cuando sea posible.

La formación sociopolítica para la organización y acción sindical debe ser acorde a este tiempo. No pueden desconocerse las actuales tendencias y formas de la desregulación laboral, las transformaciones productivas y del mundo del trabajo, los efectos de las crisis sucesivas, los regímenes autoritarios o reaccionarios. Tampoco pueden desconocerse ni desaprovecharse las oportunidades de la

acción global, las alianzas amplias con otros movimientos sociales, las facilidades para la comunicación y el mayor conocimiento de las diferentes realidades.

En ese proceso permanente de formación, es necesario incorporar temáticas diversas, que incluyen cuestiones programáticas, económicas, políticas, sociales, ambientales, que van desde los temas globales a las particularidades de los sectores y territorios. Que logra partir de las inquietudes, necesidades y reflexiones de las y los trabajadores participantes de la formación.

Acciones prioritarias

Actualizar la formación política y sindical de la CSA

Formación de cuadros como acción y proceso permanente de los sindicatos

Formación sociopolítica para la organización y acción sindical acorde a este tiempo

Efectiva participación de jóvenes y mujeres

Planificar una agenda concreta de formación

Incorporar temáticas diversas, programáticas, económicas, políticas, sociales, ambientales; desde los temas globales a las particularidades de los sectores y territorios

Ejemplo CSA de Educación y Formación Sindical 2021

El proceso de la Conferencia, incluyendo lo que se acuerda por las Centrales afiliadas a partir de su realización, ha posibilitado:

- 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, buscando aumentar la afiliación y mejorar la capacidad de propuesta para la disputa frente al neoliberalismo y los procesos productivos en curso;
- avanzar en la formulación de una propuesta y estrategia de formación y educación sindical sistemática y por niveles, incluyente, coordinada y unitaria para las Américas, y que contribuya a la construcción de una sociedad más justa, fraterna y democrática y un modelo desarrollo sustentable.





7 Trabajo sostenido por la unidad sindical y las alianzas sociales

Profundizar la búsqueda de la unidad con las organizaciones que representan los intereses genuinos de la clase trabajadora es una prioridad absoluta para la CSA. Se propone avanzar en temas prioritarios y relevantes, con pocos temas o aspectos concretos, que permitan obtener victorias para la clase trabajadora. En el mismo sentido, es relevante apostar por las alianzas sociales, constituir espacios de articulación y unidad en torno a intereses comunes de los segmentos de la clase trabajadora y la sociedad. 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.

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); coordinación y unificación a nivel sectorial (rama, macro sector o cadena de producción); articulación entre los órganos de dirección territoriales (estados, provincias, localidades); y el desarrollo regular de actividades intersindicales (e intersociales) de convocatoria amplia, con demandas y propuestas unificadas.

Nuevamente debe destacarse el lugar central que tienen los ámbitos de diálogo social y negociación colectiva, para ejercer allí la representación conjunta de la clase trabajadora.

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 áreas temáticas y transversales (género, juventud, igualdad racial, migraciones, personas con discapacidad, relación intergeneracional, LGBTI).

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. En la acción nacional e internacional sectorial, la CSA mantendrá el trabajo articulado con los Sindicatos Globales regionales, afianzando la acción en países y áreas prioritarias, procurando siempre un diálogo y coordinación con las centrales nacionales.

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, debe ser reforzado a través de alianzas con los movimientos y actores sociales progresistas y democráticos de la región. Una experiencia relevante para la CSA es el espacio de la “Jornada Continental por la Democracia y Contra el Neoliberalismo”, articulación unitaria

entre el movimiento sindical, organizaciones campesinas, feministas, ambientalistas, de DDHH y defensa de la democracia y la integración regional, con las que compartimos una historia de lucha y resistencia y con las que definimos una agenda común de enfrentamiento al neoliberalismo, de defensa de la democracia y de integración entre nuestros pueblos.

Hay muchos otros ejemplos y espacios de este tipo de iniciativas en el continente, tanto histórico como recientes, de las que el movimiento sindical puede y debe hacer parte para ampliar los horizontes de lucha.

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, LGBTI+ 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.



La formación política sindical permanente amplia y diversa es un espacio relevante para la construcción de unidad, desde el fortalecimiento de la unidad e identidad

de clase, hasta la unidad en el análisis de la realidad, el desarrollo de acciones y la participación en ámbitos de diálogo social.

Acciones prioritarias

Coordinación permanente a nivel de Direcciones de las centrales y sindicatos (plenarias y mesas nacionales)

Coordinación y unificación a nivel sectorial (rama, macro sector o cadena de producción)

Articulación a nivel territorial (estados, provincias, localidades)

Trabajo conjunto en áreas temáticas y transversales (género, juventud, igualdad racial, migraciones, personas con discapacidad, relación intergeneracional, LGBTI)

Actividades conjuntas específicas, con demandas y propuestas unificadas

Representación conjunta institucional en ámbitos de diálogo social y negociación colectiva

Alianzas con otros movimientos sociales (permanente, periódico, puntual)

Desarrollar la formación política y sindical de manera permanente

Ejemplo Mesa Nacional Sindical de República Dominicana para el Desarrollo Sustentable

El día 6 de setiembre de 2019 se instala en República Dominicana la primera Mesa Sindical Nacional de la CSA para el Desarrollo Sustentable, con sus centrales sindicales afiliadas del país (CASC, CNTD, CNUS). Es un espacio para promover la unidad de la CSA, de las afiliadas y de la ejecución del Plan de Acción, Resoluciones y Programas de la CSA a nivel nacional. Iniciativa que definitivamente fortalece la unidad de la clase trabajadora, a nivel nacional y regional.

Cabe a la Mesa construir la agenda para la discusión e implementación de los temas prioritarios en contacto con el Secretariado de la CSA, tales como: PLADA, ODS, Igualdad y Equidad de Género, Fortalecimiento de la Participación de Jóvenes, Auto-reforma Sindical, Convenios OIT, Migraciones, Combate al Racismo, Combate al Trabajo Infantil, Medio Ambiente, defensa de la Democracia, Formación Sindical, Cadenas Globales de Producción, Empresas Transnacionales entre otros.

Está compuesta por una representación de 3 (tres) dirigentes/as de las centrales, como mínimo 1 debe ser mujer. Se reúne como mínimo una vez por mes.

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



La CSA promueve un sindicalismo sociopolítico, que represente a la diversidad de la clase trabajadora actual, promueve la organización por rama de actividad, la afiliación directa, la organización por territorio, lo que dé verdadero poder a la clase trabajadora en cada contexto, en cada realidad. 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. 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 este marco, se propone y prioriza estimular y acompañar todos los procesos de unidad sindical a nivel nacional; en particular, la construcción de Mesas Nacionales CSA. Asimismo, un espacio de particular relevancia para la CSA es la representación internacional, regional y global, que contribuya a la legitimación, fortalecimiento y más conquistas para las organizaciones afiliadas y todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

Es parte de las líneas de trabajo de la CSA apoyar en la formulación estratégica y la planificación. Desarrollar análisis, estudios y asistencia técnica para las mesas nacionales, las centrales y los sindicatos, así como contribuir y acompañar el monitoreo y evaluación de las acciones emprendidas.

Fortalecer y hacer que el “Observatorio Laboral de las Américas” sea cada vez más la referencia de la visión y el análisis política de los sindicatos, será un desafío en esta línea de trabajo de la CSA.

La comunicación es una dimensión clave en que la CSA se propone contribuir directamente con las afiliadas, también con planificación, implementación concreta y evaluación de resultados. La formación política sindical debe destacarse nuevamente, en esta parte como acción prioritaria para la CSA, en su apoyo y acompañamiento a las afiliadas.

El rol que las centrales han definido para la CSA implica, en este momento particular, avanzar en planificaciones operativas y definición de acciones concretas en toda la región para el fortalecimiento y transformación sindical, contribuyendo en la búsqueda y gestión de financiación para su implementación.

La CSA ha aprobado en la Conferencia Continental “Transformar y fortalecer el Sindicato para Organizar y Representar a toda la Clase Trabajadora” la presente de Hoja de Ruta 2021-2025, como herramienta de todas las centrales para planificar, implementar y dar seguimiento a este proceso tan decisivo para el futuro de nuestras organizaciones de trabajadoras y trabajadores del continente americano.

Acciones prioritarias

Apoyar en la formulación estratégica y la planificación para el fortalecimiento y la transformación sindical

Estimular y acompañar los procesos de unidad sindical a nivel nacional: conformación de Mesas nacionales sindicales CSA

Fortalecer el Observatorio Laboral de las Américas: información, análisis, estudios y asistencia técnica para la acción sindical

Apoyo en el monitoreo y evaluación de los planes y acciones

Comunicación y difusión desde la perspectiva sindical de las Américas

Representación internacional (regional y global)

Gestionar apoyos económicos para implementar la Hoja de Ruta

Desarrollar la formación política y sindical de manera permanente

Ejemplo Observatorio Laboral de las Américas de la CSA

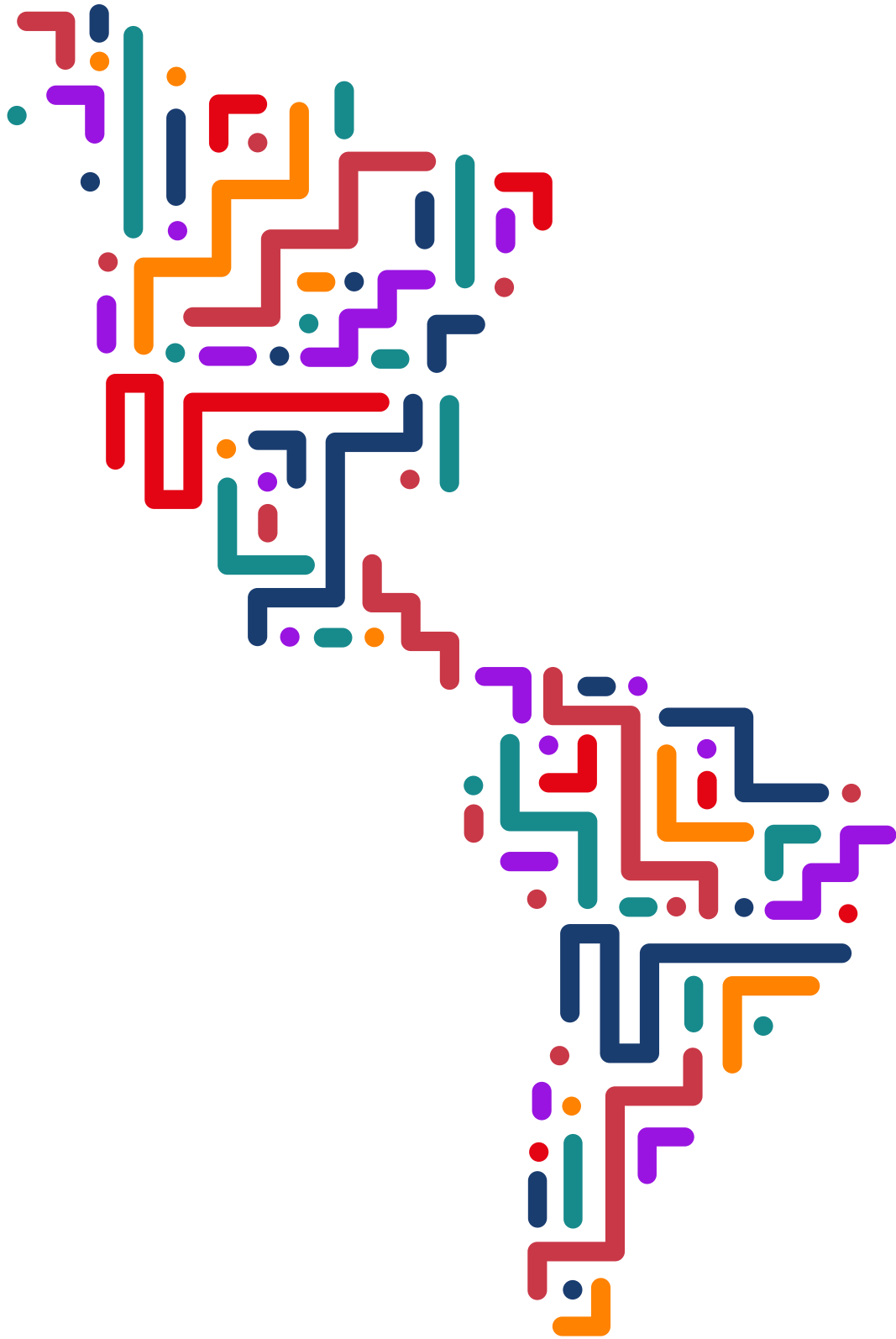
Una herramienta de información e investigación, que produce conocimiento, análisis y formulación política para la acción sindical y para el fortalecimiento de las centrales afiliadas y toda la clase trabajadora. Esta plataforma contribuye a presentar la voz de las trabajadoras y los trabajadores de la región, reflejando sus luchas, sus demandas y propuestas.

En el Observatorio se encuentra:

- Informes especiales, que analizan en profundidad diversas dimensiones y temas del mundo del trabajo: negociación colectiva, trabajo en condiciones de informalidad, género, seguridad social, comportamiento de las empresas transnacionales, entre otros.
- Boletines con información sobre tendencias generales que impactan sobre el mundo del trabajo.
- Fichas informativas país, que presentan la situación social, económica, laboral y las propuestas sindicales en los países de la región.
- Sistematización de datos sobre políticas públicas en los países de la región.
- Recopilación, sistematización y análisis de las acciones sindicales del continente.

Las trabajadoras y los trabajadores y sus organizaciones son las y los actores centrales del Observatorio, son quienes generan, procesan y utilizan la información y los estudios, para sus planes y acciones sindicales: el Observatorio Laboral de las Américas es de todas nosotras y todos nosotros.





Autorreforma
SINDICAL

