ESTRATEGIAS DE AUTOREFORMA SINDICAL

EN AMERICA LATINA Y CARIBE

EL APORTE DE MARIA DO CARMO MARTINS EN 1997

Hilda Sánchez

Alvaro Orsatti

RELATS, abril 2022

Pasaron veinticinco años desde que, en 1997, la ORIT (Organización Regional Intermaericana de Trabajadores), rama americana de la CIOSL (Confedeeración Sindical Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), realizaba su XVII Congreso (en Repúblca Domnicana, abril). Faltaba más de una década para que, en 2008, la ORIT se incorporara a la nueva confederación de unidad, cuando, en el marco de la creación de la CSI (Confederación Sindical Internacional) (2006), se creara la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas) junto a la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores) y otras organizaciones independientes (2008).

Ese Congreso era un homenaje al político dominicano (de origen haitiano)

Francisco Peña Gómez, líder del PRD, Partido Revolucionario Dominicano (creado por JuanBosch), referente de los sindicatos nacionales al momento

de las elecciones presideciales, 1990, 1994 y 1996. Fue también vicepresidente de la Internacional Socialista y Presidente del Comité par América Latina y Caribe. Peña Gómez muriío un año después del Congreso.

El documento de base para el Cngreso “La alternativa: democratizar la globalización” se dividía en tres ejes, secuenciales reeferidos a la democracia, la economía y los sindicatos, el último de los cuales, denominado “Estructuras Sindcales enel añ 2000”) reflexionaba sobre las necesidades de renovaciión de la acción sindical y planteaba una estratregia para los siguientes año, centrada en campañas temáticas.

Este capítulo había sido elaborada por la directora de educación de ORIT, la filósofa y pedagoga portuguesa María do Carmo Martins Teixeira, que luego de participar en la Revolución de los Claveles (1974) en su país más adelante se radicó en Brasil, trabajando con los sindicatos locales, en una época de renacimiento y formación de nuevas organizaciones, como parte del deshielo político.

En 1991 fue cntratada por ORIT, con sede en su recien creada oficina en San Pablo, colaborando en el campo de la formación sindical, que por entonces estaba a cargo del costarricense Gerardo Castillo, a quien luego reemplazó (ante su pase a la OIT regional), lo que coincidió con el paso a la nueva sede de ORIT en Caracas. En esos años, comenzó un innovador programa de formación sindical denominado ETM (Escuela Temática Metodológica),

El Congreso de Dominicana creó la Secretaría de Politica Sindical y Educación (a cargo de la salvadoreña Amanda villatoro, , con lo que continuó trabajando un tiempo como asesora, para luego ocupar cargos en OIT y UNESCO, hasta fallecer en 2003 en su país.

A la distancia, la tercera sección del documento de base del Congreso debe ser considerada el antecedente directo de la estrategia adoptada por ORIT en 2005, que luego fue incorporada a la estrategia de CSA, dando lugar al GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical), con el apoyo de OIT, que produjo (hasta 2014) un notable producto teórico y práctico, muchas veces producido por los propios dirigentes participantes (incluyendo los espa{ñoles de CCOO y UGT, que eran el canal de la cooperación internacional), que permanecen como un acervo de las organizaciones..

Como homenaje a la autora, este documento reproduce el contenido de ese texto de 1997, quedando pendiente una recuperación descriptiva y analítica de su otro gran aporte, la ETM.





ORIT-CIOSL

LAS ESTRUCTURAS SINDICALES HACIA EL AÑO 2000

XIV CONGRESO CONTINENTAL DE LA CIOSL/ORIT

Abril de 1997

Santo Domingo, República Dominicana

III.1 DEL SINDICALISMO REIVINDICATIVO AL SOCIOPOLÍTICO Y PROPOSITIVO.

159. El momento histórico que vivimos hace necesario y urgente el reflexionar y cambiar nuestras estructuras sindicales. Estamos convocados/as a desempeñar varios roles importantes y prioritarios, y uno de ellos es reformular el papel del sindicalismo frente a una gran cantidad de cambios: el mercado de trabajo se ha transformado; los medios de producción y el sistema financiero cambiaron; el comercio y la circulación de mercancías se transformaron totalmente; los acuerdos de integración comercial bilaterales, multilaterales, sub-regionales, y continentales son un hecho; las leyes nacionales y los códigos del trabajo están siendo reformados. Podemos constatar que la mundialización o la internacionalización de capitales y mercancías se está desarrollando.

160. Por lo tanto, es necesario y urgente la mundialización o internacionalización de los derechos de los/as trabajadores/as, de la acción de sus organizaciones sindicales y de su participación activa y propositiva en la sociedad.

161. Está en el primer orden de prioridades reformular tanto el papel que desarrolla el Movimiento Sindical como el de sus actuales estructuras. El sindicalismo como uno de los actores sociales de mayor relevancia (porque sigue organizando y movilizando buena parte de la fuerza de trabajo), tiene como papel histórico analizar las nuevas formas de organización del trabajo en los sectores primario, secundario y terciario y a la luz de las necesidades de los/as trabajadores/as, replantearse su nuevo rol en la sociedad, para no quedar inmovilizado y/o incapacitado a corto plazo frente a la ofensiva del neoliberalismo y sus propuestas políticas de sobrevivencia cíclica.

162. El nuevo rol del Movimiento Sindical pasa primeramente por un análisis y reflexión profunda sobre su desempeño, sus logros, sus resultados, su representatividad, los contenidos y las formas de su trabajo. Implica tener la voluntad y valentía de repensar el manejo del poder, la transparencia, la horizontalidad, el proceso de toma de decisiones y la transformación de sus estructuras incluyendo los Estatutos, Congresos, asambleas, reuniones, movilizaciones, composición de los organismos directivos; en resumen, la democracia interna debe ser actualizada. Es necesario repensar la organización sindical, en los Lugares de Trabajo, en los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones o Centrales Sindicales. Debemos realizar un esfuerzo por transformar a cada trabajador y trabajadora en un/a ciudadano/a con pleno derecho a condiciones de vida dignas, y a cada uno/a de esos/as ciudadanos/as en personas sindicalizadas.

163. Es fundamental entender que nuestra lucha trasciende lo individual y se coloca al frente de la lucha por el bienestar colectivo, con el pleno ejercicio de todos los derechos de nuestra condición de ciudadanos/as. Esto incluye también el desafío de facilitar el camino a cada sindicalista, hombre y mujer, en su proceso de crecimiento como personas con profundo sentimiento de justicia, con vínculos sociales fuertes, con dominio del contexto en que viven, con representatividad junto a su base sindical, y con la posibilidad de volver a su lugar de trabajo finalizado su mandato sindical.

164. Las actuales estructuras sindicales se dedicaron por mucho tiempo, correctamente, a mantener las formas organizativas que conocemos, que defendían a los/as trabajadores/as mediante sus movilizaciones, el derecho a la huelga, el mantenimiento del empleo, la defensa de la seguridad en el trabajo, la acción jurídica y la negociación colectiva. Las Confederaciones, Centrales, Federaciones y Sindicatos (y donde exista la organización en el Lugar de Trabajo), fueron cumpliendo con un rol determinado hace muchas décadas, cuando el modo de producción así lo exigía. Pero muchas veces ese rol fue confundido, mezclado o diluído con el tiempo y la rutina. Esto ya no es posible. El desafío del Movimiento Sindical nacional e internacional es encontrar un camino sistémico y adecuado de cambios para la época actual.

165. En un análisis realista de la acción sindical realizada en la última década, podemos afirmar que hay un mayor conocimiento y un avance notorio del sindicalismo sobre el contexto social y sus problemáticas. Sin embargo, también podemos observar que no hemos ganado el espacio que se necesita para dar las mejores respuestas a los problemas que enfrentamos, al no acompañar al proceso con una renovación de las propias estructuras sindicales. Podemos observar también que las políticas implantadas por el modelo actual

de sociedad capitalista lleva directamente a que casi desaparezca el modelo de sindicalismo que conocemos, al individualizar las relaciones de trabajo. Por lo anterior, las organizaciones sindicales necesitamos construir en muy corto tiempo una identidad renovada con sentido de pertenencia, ubicación, articulación, consenso y unidad en el Hemisferio, que responda a los desafíos que el modelo neoliberal nos impone, y que actualice sus formas de trabajo para hacerlas más eficientes y satisfactorias.

166. Entendemos que el modelo sindical tradicional es insuficiente para enfrentar los nuevos retos derivados de la globalización y que ya comenzó una nueva fase que afecta e involucra a todas las organizaciones sindicales. Estamos frente al gran reto de cambiar la organización sindical en el Lugar de Trabajo, los Sindicatos por oficio, categoría profesional y otros, las Federaciones y Centrales Sindicales nacionales, y hasta las organizaciones internacionales. Conociendo y respetando las diferencias, haciendo de " lo diferente" nuestra fuerza de construcción de unidad y de trabajo articulado, cambiaremos nuestras estructuras para implementar los principios del sindicalismo sociopolítico en el accionar cotidiano de las organizaciones y las personas que las componen.

167. Con los cambios en la producción y la introducción de nuevas tecnologías, con los procesos de reingeniería ya en curso, hay que destacar y revalorar la organización en el **Lugar de Trabajo,** definiendo este último como toda concentración de trabajadores/as ya sea en fábricas, bancos, oficinas, establecimientos rurales, maquilas, sitios de ventas y producción que formen parte de la Economía Informal. **Esta es la primera instancia** y una de las más importantes para los/as trabajadores/as. Si los Lugares de Trabajo son parte de la Economía Formal, es allí donde los cambios de las nuevas formas de trabajo son más sentidas. Es en este espacio donde se realizan las negociaciones directas y coercitivas, y también que los/as trabajadores/as están más desprotegidos/as, individualizados/as y sin posibilidad de comprensión y vínculo con el todo mayor de la organización sindical. El sindicalismo comenzó ahí, en el Lugar de Trabajo, y éste sistémicamente está volviendo a ocupar su papel primordial y único.

168. Tenemos después el **Sindicato**, un espacio mayor de organización y posibilidades de lucha conjunta en muy variadas formas: Sindicatos por Empresa, por Profesión/Oficio, por base territorial, regionales y locales. Esta otra instancia de organización tiende actualmente a sufrir las mayores transformaciones.

169. Es necesaria una mayor unificación de los sindicatos frente a los cambios en el mundo del trabajo, agrupando a los/as trabajadores/as que están siendo separados/as, ya sea por la legislación, o por repetición del modelo sindical.

Necesitamos terminar con la fragmentación y la división, ya que estamos defendiendo los mismos intereses, aunque en niveles diferentes.

170. Los Sindicatos vienen cobrando mucho más protagonismo e importancia en la negociación y la defensa de las condiciones de vida y de trabajo de los/as trabajadores/as articulados con los Lugares de Trabajo organizados. La fuerza sindical aumenta y cada instancia cumple su papel. El vínculo creado entre el lugar de trabajo y el sindicato dará más capacidad de movilización, negociación y presión. Las estructuras sindicales que tienen Sindicatos por Empresa, cumplen en alguna medida con los dos roles mencionados, aunque se presenta el desafío de revisar esta estructura para que sea más efectiva y tome fuerza la negociación, especialmente en el contexto de lo que ocurre a nivel nacional.

171. Otra instancia del Movimiento Sindical son los Sindicatos Nacionales por Sector/Rama (también denominados de Industria), y las **Federaciones** provinciales, regionales, nacionales. Estas son las **organizaciones verticales** de los/as trabajadores/as que, con los procesos de integración económica y apertura comercial, aumentan su importancia y protagonismo. Son las estructuras que hacen posible la defensa de salarios y condiciones de trabajo a nivel nacional. Son las que toman en sus manos la fuerza del Movimiento Sindical en la negociación directa de intereses. Estas instancias tienen movimiento hacia abajo y hacia arriba, dan sentido de vínculo, pertenencia y defensa de intereses, con plataformas de negociación nacional , que elevan los pisos y niveles de los Sindicatos y Lugares de Trabajo.

172. En una redefinición de estructuras, no habrá sobreposición de roles y sí una articulación de intereses y propuestas para un sindicalismo más fuerte e integrado desde los Lugares de Trabajo, Sindicatos de Empresa, de Profesión u Oficio, Area Geográfica y Sindicatos Nacionales o Federaciones.

173. Por último, a nivel nacional, las **Centrales o Confederaciones Sindicales Nacionales,** son las **instancias horizontales** del movimiento sindical. Es a través de ellas que todas las categorías, oficios, ramas, lugares de trabajo, provinciales, regionales o nacionales se encuentran para elaborar y defender las propuestas y los intereses de la clase trabajadora. Son las que articuladas con los Sindicatos Nacionales y Federaciones por sector/ rama de actividad económica, tienen la fuerza para participar exitosamente en la negociación y en la lucha nacional de plataformas político-sindicales que establezcan pisos salariales y condiciones de vida y trabajo apropiadas para todos los trabajadores/as. Las Centrales o Confederaciones Sindicales Nacionales no pueden ni deben sustituir el papel de las otras instancias de la estructura sindical.

174. La CIOSL/ORIT tiene el desafío y el papel de coordinar y articular al Movimiento Sindical Nacional dándole una dimensión Subregional y Continental. Consecuentemente, la CIOSL/ORIT como **instancia de organización sindical continental,** al redefinir su papel, se encuentra en el momento de retomar el vigor, el protagonismo y la responsabilidad de organizar continentalmente al movimiento sindical. Tiene como desafío pensar mundialmente y actuar continentalmente, incluyendo y considerando muy atentamente las especificidades y diferencias nacionales y subregionales, éstas entendidas como Norte América, Centro América y Caribe, Caribe de Habla Inglesa, Área Andina y el Cono Sur.

175. Encontramos que uno de los ejes prioritarios de trabajo es consolidar la identidad sindical Hemisférica respetando las diferencias nacionales, articulando las propuestas político - sindicales nacionales y sub-regionales en una plataforma de lucha continental. Encontramos que en esta labor existen más similitudes que diferencias de problemáticas y propuestas para una unidad de acción sindical. También encontramos que, de esta forma, las Centrales Sindicales Nacionales adquieren mayor fuerza, protagonismo y participación en la toma de decisiones, junto con la CIOSL/ORIT.

176. Esta forma de trabajo nos llevará a ser más precisos y eficientes en la definición de prioridades políticas y acciones sindicales. Definimos con claridad la **Agenda Sindical Prioritaria Continental** que será producto de las **Agendas Sindicales Prioritarias** de Subregiones, a su vez derivadas de las nacionales. En esta línea de trabajo, es más fácil realizar efectivamente las acciones, como son las **Campañas Sindicales Articuladas** a nivel Nacional, Sub-regional y Continental. Estas propuestas de trabajo unifican más al movimiento sindical, le dan mucha más fuerza y lo transforman en un movimiento vivo propositivo, participativo y protagónico.

177. La CIOSL/ORIT es **la instancia de organización horizontal continental** que agrupa, dirige, articula y coordina la política sindical entre Centrales Sindicales Nacionales**.**

178. A su vez, los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI's) son **la instancia vertical internacional**, que agrupa, dirige, articula y coordina la política sindical entre Federaciones o Sindicatos Nacionales y actúan a nivel continental. Es la otra instancia internacional que toma relevancia y protagonismo, porque al organizarse por rama de actividad económica y actuar en el Continente tiene la responsabilidad de la negociación y la articulación de los convenios nacionales, las condiciones de trabajo y los acuerdos no convencionales mas allá de las fronteras nacionales.

179. Juntos, CIOSL/ORIT y los SPI's, en coordinación permanente y unidad de acción sindical, pueden establecer y luchar por las propuestas del Movimiento

Sindical con más posibilidades de transformación de la realidad del mundo del trabajo y de las condiciones de vida de los/as trabajadores/as, cumpliendo cada una de las instancias su rol, sin sobreponerse, uniendo esfuerzos. La CIOSL/ORIT trabajará en las plataformas de nivel nacional unificadas continentalmente, los SPI's trabajarán a nivel nacional y en el futuro en plataformas continentales específicas por rama de actividad productiva, avanzando hacia el cruce armónico entre la organización sindical vertical y horizontal.

180. Estas instancias internacionales, en coordinación y unidad de acción, serán más eficaces en la defensa y en la aplicación de las Normas Internacionales de la OIT. Trabajarán con más fuerza para la reestructuración del Movimiento Sindical. Unirán esfuerzos más provechosos en la utilización de los recursos humanos y financieros. Contribuirán para la unidad sindical nacional y el esfuerzo de la democracia interna en las organizaciones sindicales. Su labor coordinada se desarrollará de forma sistémica , comprometida y con responsabilidad.

Revalorización de los Principios Sindicales

181. Perseguimos el objetivo y el anhelo del Movimiento Sindical desde sus inicios. Clase trabajadora sólo hay una, aún con sus diferencias y su pluralidad. La unidad sindical es posible, articulando las diferentes instancias del Movimiento Sindical: el Lugar de Trabajo, los Sindicatos, las Federaciones, las Centrales Sindicales Nacionales, el Movimiento Sindical Internacional, SPI's y CIOSL/ORIT.

La Solidaridad Internacional

182. La solidaridad entre las personas, las organizaciones y los pueblos es una propuesta, un principio y una forma de vida que nos hace sentir más cercanos/as, más humanos/as, que no estamos solos/as, o que nuestra organización no está sola, nos ayuda a superar dificultades objetivas o subjetivas, nos da confianza y esperanza en los momentos de plena satisfacción y también en aquellos en que enfrentamos complejas dificultades. Los actores sociales con menores recursos financieros viven permanente e intensamente la violencia contra y entre sí, pero también conocen profundamente el sentido de la verdadera solidaridad que se brinda a través de acciones concretas y acuerdos de esperanza.

183. En un mundo globalizado que fomenta el individualismo y la mercantilización de los procesos sociales, toman gran importancia y sentido las acciones, manifestaciones y demostraciones de solidaridad y fraternidad sindical entre

las personas y entre las organizaciones. Esto sin duda contribuirá a disminuir la competencia improductiva y los actos infraternos y fortalecerá la acción sindical tanto en el ámbito político como social. En un mundo de profunda xenofobia, de discriminación racial, de sexo, de religión, y de incertidumbre frente al futuro, nuestra mejor bandera es la solidaridad, las acciones fraternas: el problema del otro también es nuestro problema, la crisis de la otra organización también es nuestra crisis, las políticas de ajuste estructural, o apertura comercial y disminución del Estado que afectan a millones de trabajadores/as en otro país, también es nuestro problema y nos afecta.

184. Construir una corriente de solidaridad real y efectiva es nuestra responsabilidad. Solamente los/as trabajadores/as podremos realizar dicho objetivo, primero como forma de defensa y de protección, después como forma de vida y de plena ciudadanía.

La Unidad del Movimiento Sindical

185. La unidad del Movimiento Sindical es un viejo principio conocido por todos/as los/as sindicalistas, que tiene que ser replanteado con formas y voluntades políticas nuevas. A nivel nacional e internacional, es un principio básico y fundamental para el éxito del movimiento sindical.

186. La unidad sindical puede ser de carácter coyuntural, de acción para temas específicos en el tiempo y en el espacio, puede ser estructural, de acción permanente, y puede ser también orgánica para terminar con la atomización y división existentes en el Movimiento Sindical, construyéndose una plataforma programática para la fusión, incorporación o reconstrucción de organismos sindicales con el objetivo de cohesionar y obtener más fuerza de negociación. La racionalización de recursos humanos y financieros puede constituir así mismo un nuevo imperativo para una acción sindical unificada de las organizaciones.

187. La unidad sindical se construye entre organizaciones iguales, con la misma afiliación y de una misma tendencia político-sindical. Se construye con otros organismos sindicales que son iguales pero de otras tendencias político-sindicales que comparten con nosotros la visión de una sociedad justa y respetuosa de los derechos fundamentales de todos/as los hombres y las mujeres; y se construye también con todos/as los/as trabajadores/as y sus organismos que no tienen tendencia político-sindical. Lo importante es replantearnos la unidad del movimiento sindical, sin prejuicios y trabajando con las diferencias.

La Democracia Sindical

188. La Democracia Sindical que logramos a lo largo de los últimos cien años, se caracterizaba por la participación, por una toma de decisión de las mayorías sobre las minorías, por ejercer la libertad de expresión, por la conquista de un espacio privilegiado donde los trabajadores/as ejercieran sus derechos y realizaron sus aspiraciones, consolidaron amistades, compañerismos y vínculos fundamentales con la vida pública y colectiva; un espacio de ejercicio de poder, como modelo vertical de conducción política.

189. Este modelo de conducción está hoy agotado. En su larga trayectoria, dicha democracia también creó vicios y mitos que deben ser repensados. El proceso de cambios internos es complejo y delicado, pero importante y urgente en cuanto enfrenta la crisis social en que vivimos, la cual puede ser aún mayor. Exigimos a nuestra clase política regímenes democráticos, éticos, pluralistas, que nos respeten como ciudadanos/as con participación activa en la toma de decisiones, gerencia y seguimiento de las mismas. Estamos obligados, ética y moralmente a realizar todos los esfuerzos humanamente posibles para asegurar que esos mismos valores estén presentes en la conducción de nuestras organizaciones.

190. Los organismos sindicales son estructuras públicas y colectivas del conjunto de los/as afiliados/as al servicio de todos/as los/as trabajadores/as. Ya es el momento de pasar de la democracia representativa a la democracia participativa también en este ámbito. Este concepto se ubica en el centro del cambio de estructuras. La representatividad sindical, la transparencia, la horizontalidad y participación, el intercambio de información y la toma de decisiones, la duración de los mandatos sindicales, el respeto a las diferencias y a las minorías, el manejo transparente de las finanzas, son parte de una agenda a implementarse urgentemente por todas las instancias y en todos los niveles del movimiento sindical.

191. El sindicalismo fue un espacio predominantemente masculino y de los asalariados formales; está estructurado sobre esa óptica. Para su propia sobrevivencia tiene que abrirse sin temores ni perjuicios a las mujeres. También debe abrirse a otros conjuntos específicos, como los/as trabajadores/as informales no asalariados/as, de las maquilas y de las empresas terceirizadas o subcontratistas, ocupaciones donde se destaca, igualmente, la problemática específica de los/as jóvenes trabajadores/as

192. La construcción de una democracia sindical renovada y fortalecida es un camino arduo y difícil, pero también necesario y urgente . Sabemos que tenemos por delante la verdad inexorable de que es el mejor camino para todos/as, tenemos el deber y la obligación de hacer una profunda autocrítica, de

elaborar y poner en práctica niveles superiores de democracia en el sindicalismo en sus instancias, locales, nacionales e internacionales.

La Política de Alianzas del Movimiento Sindical

193. Las organizaciones sindicales son actores de relevancia en las sociedades, agrupan y organizan la mano de obra que produce la riqueza y los bienes de esas sociedades. Por tener un vinculo de sindicalización y organización, son los actores sociales con más capacidad de estructurarse, de convocar y movilizar amplios sectores de los/as trabajadores/as . Tienen su identidad y especificidad bien definida y la posibilidad de organizarse a nivel nacional, sub-regional, continental y mundial. Esta fuerza, capacidad y reconocimiento no les fue arrebatada a pesar de la ofensiva neoliberal.

194. Entretanto, en la actualidad otros actores sociales vienen surgiendo con fuerza y protagonismo; es el caso de los Organismos No Gubernamentales (ONG's) de mujeres, jóvenes, indígenas, negritud, medio ambiente, derechos humanos, consumidores, contra el trabajo infantil, salud , comunicación popular. Es también el caso de los Organismos Gubernamentales (OG's), constituidos por los gobiernos para responder a las demandas sociales. Y también los partidos políticos, las iglesias, los militares, las instituciones económicas, el Estado y los grupos financieros. Todos estos actores sociales tienen expresión local, nacional y mundial.

195. Al Movimiento Sindical le interesa hacer el mayor número de alianzas/parcerías posibles, pero la particularidad está en saber para que, con quien y como se hacen. El Movimiento Sindical no puede diluirse, perderse o renunciar a sus principios y propuestas de trabajo al establecer políticas de alianza/parcería. Tampoco aspira a ser el único protagonista y conductor de políticas y propuestas en el marco de posibles acuerdos con otros actores sociales. El trabajo conjunto nos fortalece y también fortalece a los otros sectores en un esfuerzo unificado. Las alianzas/ parcerias solamente son posibles si se logran conjugar los objetivos de las diferentes organizaciones que participan en las mismas.

196. El respeto mutuo, los intereses conjuntos, la ética, la transparencia, formas de trabajo y objetivos comunes, la idoneidad, el manejo de los fondos y la financiación, son aspectos que deben ser analizados por el movimiento sindical al definir su política de alianzas/parcerias. Estas políticas pueden ser permanentes, coyunturales o estructurales, ya que con estos organismos no existe la necesidad orgánica del vinculo al no ser parte del mundo directo del trabajo.

197. Frente al Estado, gobiernos, grupos financieros y grupos económicos, el Movimiento Sindical tiene el rol de negociación, exigencia y presión. Frente a las ONG's, OG's, iglesias, empresariado nacional, fundaciones e instituciones sin fines de lucro, el Movimiento Sindical nacional e internacional hace las alianzas/parcerias que estratégicamente le convenga para alcanzar sus objetivos. Frente a los partidos políticos, el sindicalismo, al representar al conjunto de los/as trabajadores/as, sin distinción de ideologías, hace sus alianzas y negociaciones con aquellos que en sus plataformas políticas y en la práctica defienden los mismos intereses.

Política Educativa, Comunicación, Arte y Cultura.

198. Desde el surgimiento del sindicalismo como institución de la clase trabajadora para defender sus intereses, surgió también la preocupación por la educación sindical como elemento sine-qua-non de la lucha sindical. En una época de tantos cambios como la actual, el Movimiento Sindical de América Latina y el Caribe, necesita detenerse a repensar las definiciones de Educación y Organización, y principalmente la coherencia que existe entre ellas.

199. El mayor desafío de la Educación, Organización y Práctica Social consiste en propiciar que los trabajadores/as puedan reconocer críticamente la realidad a la que se enfrentan y generar alternativas desde su perspectiva. La Educación se ha venido entendiendo como un proceso de desarrollo de la capacidad intelectual, física y moral de los seres humanos con la aspiración de mejorar su integración individual y social. La Organización es entendida como el modo por el cual un conjunto de personas estructuran su trabajo con objetivos comunes bien definidos. Llevada a la acción y a la organización, la Educación Sindical es entendida como manifestación de una fuerza organizada.

    El **Plan Escuela Temática y Metodológica (PETM)** es una propuesta Educativa y Organizativa para la acción, con un enfoque sistémico que contempla contenidos, formas, el Ser Social, estructuras y contextos de manera integral.

200. En este marco, es necesaria y urgente una reflexión y una nueva reformulación de los Programas Educativos y de la Politica Sindical. La CIOSL/ORIT viene en los últimos años realizando una intensa labor educativa con base en la articulación entre tres ejes: Educación Formal, Formación Sindical y Capacitación Profesional. Los tres son una reivindicación, exigencia y compromiso del Movimiento Sindical y de la Sociedad Civil. Por ello deben ser prioridad y obligación de gobiernos democráticos, y deben constituir también un compromiso del empresariado moderno sinceramente preocupado por el logro de sociedades modernas. Sin duda alguna, potencializar la Formación Sindical es tarea obligatoria del Movimiento Sindical.

201. La información y la comunicación entre los/as trabajadores/as son la base esencial del éxito. La prensa sindical y la utilización de los medios de comunicación son instrumentos útiles y eficaces para el diseño de políticas sindicales de carácter masivo, informativo y educativo. La Educación y la Comunicación son dos procesos que deben ir juntos.

202. El Arte y la Cultura son un patrimonio social e histórico que caracteriza la idiosincrasia de nuestros pueblos. El respeto y la salvaguarda de estos bienes así como la posibilidad de mostrarlos son derechos de la plena ciudadanía. En un mundo masificado la tendencia apunta hacia una pérdida de la identidad cultural y la valoración del arte ajeno. Un importante papel del movimiento sindical es el rescate y difusión masiva de las variadas formas de arte y cultura popular que han heredado nuestros pueblos.

La Sindicalización y la Autonomía Financiera

203. Los/as trabajadores/as tienen la necesidad de la organización sindical para la defensa y respeto de sus derechos. La organización sindical se encuentra estrechamente ligada a los principios sindicales, pero principalmente a la sindicalización y al pago de cuotas para el mantenimiento de sus organismos.

204. Los principios de libertad y autonomía sindicales, para ser mantenidos y reforzados, necesitan inevitablemente de propuestas político- sindicales propias de los/as trabajadores/as que expresen sus reales aspiraciones, sin subordinación a partidos políticos, gobiernos, iglesias u otros. En la vida real la capacidad de asumir decisiones sobre estrategia y programas no es posible sin la autosuficiencia que permita financiar con recursos propios las acciones sindicales de las organizaciones .

205. Sabemos que para cumplir con estos principios y exigencias una de las alternativas que tenemos es el aumento de la membresía, tarea fundamental de las organizaciones sindicales. Este tema no puede ser descuidado, y vale tanto para los amplios sectores de los/as trabajadores/as asalariados/as, como para los/as profesionales, trabajadores/as de la Economía Informal, de las mujeres, la juventud, y de los/as trabajadores/as de las maquilas y subcontratados/as.

206. Una organización sindical que mantiene un permanente esfuerzo de incrementar su membresía y cobrar las cuotas establecidas en sus estatutos, tendrá mucho más consistencia y fuerza en la representación y defensa de los/as trabajadores/as. Esta práctica fortalecerá y hará más efectiva la democracia, la solidaridad y la unidad del Movimiento Sindical.

207. Por supuesto que la sindicalización y el pago de cuotas no sustituye la cooperación sindical internacional para el desarrollo, más bien la coloca en su

perspectiva correcta. Cada una cumple papeles distintos y las dos son igual de importantes.

Los Derechos Humanos y Sindicales

208. En una época en que el mercado y por tanto el consumismo tiene tan fuerte incidencia en nuestras sociedades y vidas personales, la defensa de los Derechos Humanos y Sindicales es innegociable. Crear conciencia del significado de la defensa de esos derechos y la acción sindical directa en los niveles macro y micro de las sociedades, es una de las grandes tareas del Movimiento Sindical.

209. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como el Protocolo de San Salvador son claros:

- Todos(as) tenemos derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal y social.
- Todos(as) tenemos el derecho a proteger nuestras casas, familias y honra.
- Todos(as) tenemos el derecho a un trabajo digno y debidamente remunerado.
- Todos(as) tenemos derecho al descanso, ocio y vacaciones.
- Todos(as) tenemos derecho a la salud y a la asistencia médica y hospitalaria.
- Todos(as) tenemos el derecho a la protección social en la infancia y vejez.
- Todos(as) tenemos el derecho a la instrucción, la escuela, el arte y la cultura.
- Todos(as) tenemos el derecho a la organización sindical, popular y política.
- Todos(as) tenemos el derecho a elegir y a ser electos para las funciones de gobierno .
- Todos(as) tenemos el derecho a trasladarse libremente y a vivir en otra ciudad o país.
- Todos(as) tenemos derecho a no ser mas sometidos(as) a ninguna forma de discriminación.
- Nadie puede ser torturado(a) sometido(a) a violencia física.
- Todas las personas somos iguales ante la ley.
- Nadie puede arbitrariamente estar preso(a) o privado(a) del derecho de defensa.
- Toda persona es inocente hasta que la justicia, basada en la ley, pruebe lo contrario
- Todos(as) tenemos derecho al amor.
- Todos(as) tenemos derecho a la libertad de pensamiento, de manifestación, de reunirnos y de credo religioso.
- Todos(as) tenemos el derecho al respeto y reconocimiento como ciudadanos(as).
- Todos(as) tenemos el derecho de respetar y proteger los derechos de la comunidad.
- Todos (as) tenemos el deber de luchar por la ampliación de estos derechos.

210. Las organizaciones sindicales continuarán luchando por garantizar un gobierno eficaz en nuestros paises y reducir el impacto directo de los ajustes estructurales de nuestras economías sobre los/as trabajadores/as y sus familias. No obstante, en la mayoría de los casos no se goza del derecho a la sindicalización, negociación colectiva o derecho a huelga y nuestros derechos humanos son sistemáticamente violados. Reafirmamos nuestra decisión de continuar luchando por preservar estos derechos fundamentales.

El Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales

211. Paralelamente a la reforma de las estructuras politico-sindicales del sindicalismo, necesitamos la reforma de las estructuras funcionales o de operación cotidiana: departamentos, secretarías, áreas de trabajo, grupos o comisiones de trabajo, flujo de informaciones, planeación, métodos de trabajo, funcionarios/as y finanzas. Esta reforma tiene el objetivo de agilizar y potencializar el proceso de trabajo dentro de los propios organismos sindicales.

212. Las estructuras de funcionamiento se deben subordinar a las estructuras político- sindicales. Sin embargo, existen algunos principios generales a considerar como los siguientes:

PASAR DE UN	*HACIA UN*
• Funcionamiento de grandes estructuras. • Funcionamiento fragmentado y dividido. • Funcionamiento centrado en los objetivos de personas o grupos. • Funcionamiento orientado a una visión localizada. • Funcionamiento en base a la disputa de espacios de poder. • Funcionamiento en base a voluntades y conocimiento empírico. • Funcionamiento en base al secreto interno. • Funcionamiento con base en procesos de planeación rígidos y desarticulados • Funcionamiento con base en presupuestos cortos y flexibles. • Funcionamiento con instrumentos anticuados. • Funcionamiento con base en temas y actividades. • Funcionamiento con base en propuestas genéricas. • Funcionamiento con base en el paternalismo protector de los/as funcionarios/as	• Funcionamiento de pequeñas estructuras flexibles • Funcionamiento articulado, coordinado, centrado en equipos de trabajo. • Funcionamiento centrado en logros políticos para las afiliadas y todos/as los/as trabajadores/as. • Funcionamiento orientado al entramado nacional, subregional y mundial. • Funcionamiento centrado en la cooperación y eficiencia. • Funcionamiento centrado en la creatividad, profesionalismo y rigurosidad del trabajo. • Funcionamiento centrado en la búsqueda de ampliación de conocimientos y transparencia de la comunicación interna. • Funcionamiento centrado en la planeación estratégica flexible y con base en una visión de futuro. • Funcionamiento centrado en la creación de estrategias financieras. • Funcionamiento Informatizado. • Funcionamiento centrado en áreas temáticas y planes de trabajo. • Funcionamiento centrado en la evaluación y seguimiento continuo. • Funcionamiento orientado por una política de recursos humanos, valorados y respetados.

III.2 MODERNIZACIÓN PRODUCTIVA, NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN: REVALORIZACIÓN DEL SINDICALISMO EN EL LUGAR DE TRABAJO

213. La estrategia de participación en la empresa se vincula también con las reformas laborales, que están instrumentando los gobiernos y empresarios, en cuanto pautan el derecho colectivo de trabajo.

214. Las empresas modernas están lanzadas a procesos de reconversión productiva que introducen transformaciones tecnológicas y organizacionales en el proceso de trabajo, y lo modifican fuertemente. Como resultado, se ha intensificado el proceso de precarización del empleo.

215. Frente a ello, la estrategia sindical suele ser defensiva, expresándose únicamente como protección de las cláusulas del contrato colectivo. Pero esta actitud conduce inevitablemente a la derrota, porque los empresarios cuentan a su favor con el argumento del progreso técnico. La táctica defensiva finaliza con la división de los/as trabajadores/as, por diversas causas: necesidad de mantener la fuente de trabajo, necesidad de proteger parte de los puestos de trabajo, aislamiento social y político de la acción de la resistencia, etc.

216. Hay que partir del hecho que los actuales cambios tecnológicos tienen un gran potencial para todos/as, en el sentido de que pueden llevar a mejores niveles tanto en la producción como en la calidad de vida y el desarrollo profesional y cultural de los/as trabajadores/as. Este doble efecto no se ha concretado aún, al concentrarse los beneficios en el aumento de la productividad y las ganancias empresarias.

217. **E**l sindicalismo tiene que actuar ante la estrategia empresarial en materia de productividad y de cooperación de los/as trabajadores/as con la empresa. El objetivo empresarial de productividad no es igual al objetivo sindical de democratización de las relaciones laborales, humanización del trabajo, mejora de las condiciones de vida y trabajo, y mayor solidaridad entre los/as trabajadores/as. Por lo tanto, aquí se localiza el espacio de negociación entre empresas y sindicatos y constituye, también, un espacio privilegiado de disputas de las ideas de calidad y productividad.

218. La participación en la empresa planteada por el sindicalismo, se basa en las siguientes directrices:

- Que se desarrolle antes que las empresas culminen las transformaciones que se han propuesto, con un carácter preventivo de las consecuencias no deseadas de ese cambio.
- Que favorezca cambios en la estructura de mando y gestión de la empresa.
- Que traiga beneficios no sólo al trabajador/ra de la empresa, sino también a otros/as trabajadores/ras y a la población en su conjunto, en su carácter de ciudadanos, por ejemplo como consumidores y usuarios de lugares públicos son reivindicaciones que proyectan a los/as trabajadores/ras "fuera" de la empresa.
- Que permita preservar y mejorar la situación física y psicológica de los/as trabajadores/as, en relación a las condiciones de trabajo y al medio ambiente.
- Que utilice los sistemas de remuneración por rendimiento para proponer y lograr mejoras salariales, estableciendo mecanismos de control y acceso a la información sobre la gestión, que permitan incrementos adicionales al salario por productividad..
- Que la formación profesional en la empresa esté articulada al sistema nacional de enseñanza, como parte de la defensa del derecho al trabajo y de la visión del trabajo como fuente de conocimiento y origen de la riqueza. La participación sindical debe darse en la elaboración y evaluación de programas, y en la fiscalización de su aplicación. El sindicalismo mantiene el énfasis en el componente tripartito de la formación profesional, aunque reconociendo la complementariedad entre los programas públicos y privados, mediante funciones comunes y diferenciadas a la vez.
- Que incluya la participación y consulta mediante la constitución de comités mixtos para el tratamiento global o especifico de temas como las condiciones y medios ambiente de trabajo, introducción de nueva tecnología, calificación profesional y políticas de seguridad en el medio ambiente de trabajo.

219. La negociación colectiva es el principal instrumento de participación sindical en la empresa, al permitir canalizar las múltiples demandas de presencia en el lugar de trabajo, y su coordinación con otras empresas y sectores, hacia una estrategia global del sindicalismo en el plano nacional (e internacional), en su desarrollo óptimo. Por supuesto, se vincula directamente con la posibilidad de alcanzar la organización sindical por sector, lo cual es una deuda pendiente de la normativa y de la realidad concreta en la mayor parte de los países de la región. Sólo a través de la organización y de la negociación colectiva centralizada por Sector es que puede alcanzarse la solidaridad y la capacidad de presión necesaria para la tarea reivindicativa sindical directa.

220. En este marco, debe rechazarse totalmente la idea de reducir la negociación colectiva exclusivamente a nivel de empresa o establecimiento. La negociación colectiva por empresa debe estar subordinada al proceso mayor de

negociaciones por ramas, en el sentido de que solo pueden obtener mejorías en relación a aquellas.

221. El sindicalismo concibe a la negociación colectiva en la empresa como un componente de un proceso más amplio que parte de la negociación por Sector de actividad, según el cual se articulan, en sucesivas operaciones "en cascadas", los niveles micro y macro económicos, pudiendo iniciarse en acuerdo marco bi o tripartitos. Las negociaciones articuladas a nivel de rama y empresa se deberán hacer sobre la base de niveles salariales y condiciones laborales mínimas comunes acordadas por los sindicatos y empresarios a nivel nacional.

222. Algunas de las líneas estratégicas a tener en cuenta por el sindicalismo en materia de negociación colectiva y flexibilidad laboral, son:

- Conquistar el derecho a la información y participación sindical, como base para la democratización de las relaciones laborales;
- Darse en el marco del principio de que la flexibilidad no afecte a los puestos de trabajo.
- Transformar el personal transitorio y eventual en personal de planta, y ser incluido en la negociación colectiva, para que obtengan garantias mínimas que sirvan como umbral para la negociación colectiva.
- Evitar toda tendencia a canjear condiciones de trabajo por mejores remuneraciones.
- Las nuevas formas flexibles tendrán que estar de acuerdo con las Normas Internacionales del Trabajo.

223. Las Centrales Nacionales y las Federaciones y Confederaciones sectoriales deberían elaborar pautas nacionales unificadas para la negociación colectiva, incluyendo referencias sobre todo los temas de participación sindical en la empresa tratados en este capítulo

* UN COMPROMISO CON EL FUTURO DE NUESTRAS SOCIEDADES

La acción del Movimiento Sindical, en su condición de interlocutor social comprometido con la búsqueda de un futuro de equidad, democracia y libertad, es necesaria para asegurar el carácter humanista de nuestras sociedades, para garantizar la paz social y la estabilidad política. Se equivocan los que sostienen que las organizaciones sindicales son adversas al desarrollo, pues la verdad es que nuestra acción es la garantía de que la sociedad del futuro tenga una

dimensión de justicia y de respeto por la dignidad de la condición humana. En el análisis final, esa es la DEMOCRACIA y el DESARROLLO a que aspiramos y por los cuales nos disponemos a luchar con SINDICATOS renovados y fortalecidos.

CAMPAÑAS SINDICALES ARTICULADAS HEMISFERICAS 1997-2000

1. Campaña por la Defensa de los Derechos Humanos y Sindicales (Día de Lucha en las Américas),Defensa de la Negociacion Colectiva.
2. Campaña por la Dimensión Social de la Integración y la Globalizacion (Cláusula y Carta Social)
3. Campaña por la Seguridad Social
4. Campaña por la Igualdad y la Participación de la Mujer
5. Campaña por una Educación para Todos/as (Educación Formal, Sindical y Profesional)
6. Campaña a favor de la Organización y la Sindicalización (Trabajo Informal, Trabajo Precario, Subcontración y Maquilas)
7. Campaña por Más y Mejores Empleos