ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OFICINA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES (ACTRAV)
EQUIPO TECNICO MULTIDISCIPLINARIO
AMERICA CENTRAL, CUBA, HAITI,
MEXICO, PANAMA Y REPUBLICA DOMINICANA

ESTUDIO NACIONAL SOBRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES COMO ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

"CASO DE REPÚBLICA DOMINICANA"

(Documento de Trabajo, no citar)

Elaborado por:

Felipe Santos Reyes
Maribel Batista
Sandra Lara
Joaquín Luciano

Coordinador de la Investigación:
Juan Manuel Sepúlveda Malbrán
Especialista Principal en Actividades para los Trabajadores
ACTRAV/ETM

República Dominicana, Santo Domingo
Mayo, 2002

Prólogo

I. Aspectos históricos y estructurales
1.1 Período 1875-1960: Desarrollo de las relaciones capitalistas y primeras manifestaciones laborales.
1.2 Ambiente favorable: Resurgimiento del movimiento sindical.
1.3 El nuevo escenario democrático
1.4 Fragmentación y centralización
1.5 Cifras sobre afiliación sindical, Conflictos y Negociación colectiva
1.6 El Derecho de Libertad Sindical en la legislación dominicana,
Derechos Humanos, Normativa Internacional y Convenios de la OIT
1.6.1 Aspectos históricos.
1.6.2 Papel de la Organización Internacional del Trabajo
1.6.3 Prácticas gubernamentales de avances y retrocesos de la libertad sindical
1.6.4 Evidencias de las prácticas gubermentales de retrocesos de la libertad sindical.
1.6.5 La Destrucción de dos grandes sindicatos.
1.6.6 Papel de la OIT en la aprobación del Código de Trabajo de 1992.
1.7 Regulación del derecho de Sindicalización
1.7.1 Ambito de Aplicación.
1.7.2 Tipos de Sindicatos
1.7.3 Alcances geográficos de la organización sindical
1.7.4 Funciones y fines.
1.7.4.1 Funcionamiento.
1.7.4.2 Normas de Transparencia y Rendición de cuentas
1.7.4.3 Notas sobre normas generales aplicadas a los sindicatos
1.7.5 Intervención de las organizaciones sindicales
1.7.6 Actividades prohibidas a la organización sindical
1.7.7 De la Constitución de sindicato de trabajadores/as
1.7.8 Registro Sindical
1.7.9 Requisitos para ser miembro de un sindicato
1.7.10 Requisitos para ser miembro de la Junta Directiva
1.7.11 Disolución del sindicato
1.7.12 Fuero Sindical

II Parte. Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales.
2.1 El Sindicato: estado de situación de la imagen ante la sociedad.
2.2 Los Instrumentos de movilización social
2.3 Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)
2.3.1 Antecedentes históricos
2.2.2 Principales características
2.2.3 Estructura
Principios de acción y estrategias
Capacidad movilizadora

Presupuesto
2.4 Confederación Autónoma de Sindicatos Clasistas (CASC)
2.4.1 Antecedentes históricos
2.4.2 Principales características
2.4.3 Estructura
Principios de acción y estrategias
Capacidad movilizadora
Presupuesto
2.5 Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU)
2.5.1 Antecedentes históricos
2.5.2 Principales características
2.5.3 Estructura
Principios de acción y estrategias
Capacidad movilizadora
Presupuesto
2.6 Confederación General de Trabajadores (CGT)
2.6.1 Antecedentes históricos
2.6.2 Principales características
2.6.3 Estructura
Principios de acción y estrategias
Capacidad movilizadora
Presupuesto
2.7 Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS)
2.7.1 Antecedentes históricos
2.7.2 Principales características
2.7.3 Estructura
Principios de acción y estrategias
Capacidad movilizadora
Presupuesto
2.8 Desarrollo institucional de las Centrales Sindicales
2.8.1Representatividad y ámbito de influencia
2.8.2 Estructuras sindicales y equipos de dirección.
2.8.3 Disponibilidad de recursos
2.8.4 La formación sindical en los últimos años
2.9 Modelos de acción sindical
2.9.1 Principales reivindicaciones y demandas
2.9.2 Capacidad de propuestas
2.9.3 Capacidad de concertación
La experiencia de concertación
Perspectivas
2.10 Sindicalismo y Modernización del sector empresarial.
2.11 Situación Internacional: Posición de las Organizaciones Sindicales
2.12 Programa de acción
2.12.1 Ampliación de la base sindical o tasa de afiliación
2.12.2 Impulso cualitativo de la Negociación Colectiva
2.12.3 Participación de la mujer trabajadora

2.12.4 Fortalecimiento de los espacios de integración subregional
2.12.5 Impulso a iniciativas de coordinación de sindicatos de Empresas Transnacionales.
2.13 Recuperación y Difusión de la Memoria Histórica Sindical.

III Anexos

IV Bibliografía

I. ASPECTOS HISTORICOS Y ESTRUCTURALES.

1.1 Período 1875-1960: desarrollo de las relaciones capitalistas y primeras manifestaciones laborales.

La historia del movimiento sindical ha sido aborda tomando varios criterios. En este sentido, el Consejo de Unidad Sindical (CNUS) ha abordado la historia sindical partiendo de tres períodos: 1961-1965, 1966-1978 y 1978 hasta hoy; otros autores parten de los términos precursores, nacimiento y renacimiento del movimiento sindical[1]. Otra propuesta se fundamenta en el concepto de desarrollo hacia afuera y hacia adentro. Respecto a la sociedad dominicana, fundada bajo un modelo de crecimiento económico abierto, se ha optado por un análisis que combine el origen de las relaciones capitalistas y la génesis y desarrollo de las organizaciones sindicales.

Este enfoque se adopta porque el crecimiento económico hacia fuera se inicia en diciembre de 1492 en la sociedad dominicana con la llegada de Cristóbal Colón a la isla; quien gobernó la isla durante ocho años, y en un proceso rápido, se repartieron prácticamente todas las tierras útiles de la Española y sus habitantes. Como consecuencias de este proceso, en el siglo XVI, el trabajo forzoso y las condiciones inhumanas, acompañadas de epidemias y represión en las minas de oro, habían reducido considerablemente la población indígena y, por lo tanto, la mano de obra: se calcula que con estos métodos de explotación, un hombre sólo podía llegar a vivir 8 años. Ante la disminución de la población indígena, se implementa la recomendación de traer manos de obra esclava, esbozada por el obispo Bartolomé de las Casas, y la misma fue “importada" por millones, no sólo a la isla, sino a todo el continente americano.

La sustitución de la mano de indígena por esclava africana (durente los Padres Gerónimos) posibilita el cambio de eje económico: de la explotación del oro de aluvión se pasó a las plantaciones de caña de azúcar y a la ganadería extensiva. El potencial económico de la República Dominicana sólo fue comparable al del Brasil en el período colonial: la isla se convirtió en el mayor productor de oro de las Antillas, uno de los mayores productores americanos de azúcar entre los años 1570 y 1630; y poseía una proporción de 40 bovinos por habitante, índice sólo superado en el Río de la Plata a fines del siglo XVIII.

Los datos precedentes corroboran la tesis de que la sociedad dominicana ha trillado el camino impuesto por las actividades económicas exigidas por el modelo de acumulación de los países desarrollados dominantes, y que el sindicalismo se gesta en este contexto. Entre 1492 a 1514 la economía real se caracterizó por la producción y exportación de oro; de 1514 a 1606 en la exportación de azúcar de caña, cañafístula y cueros, hasta las devastaciones de Osorio (1506). El siglo XVII domina la producción agrícola de subsistencia y la guerra con los bucaneros y filibusteros; y hoy es una exportadora de servicios (zonas francas y turismo).

[1] La primera división se plantea en el documento Proyecto CNUS-Estructuras y Formación Sindical (CNUS-INFOS/LO-FTF), la segunda la plantea el Doctor Rafael Alburquerque en el documento Diagnóstico de las Relaciones Laborales en República Dominicana (OIT-Secretaría de Trabajo).

En el siglo XVIII se basó en la producción y exportación de ganado de la región norte y madereras de la región sur, del país. En el siglo XIX se pasa por el período de la España Boba, y se retoma la agricultura autosuficiencia, del tabaco y de la manera, hasta que comienzan a hacerse grandes inversiones en la producción y exportación de azúcar de caña en las últimas tres décadas del 1800, y se desarrolla la producción y exportación de café y cacao[2].

Las exportaciones de madera, específicamente caoba, ascendieron de 2.6 millones de pies a 4.096 millones entre 1822 y 1842, las exportaciones de tabaco pasan de 268 mil a 1.14 millones de kilos, en el mismo período. El derecho de propiedad establecido desde la colonización, y la repartición de tierras productivas y la eliminación de la mano de obra esclava por parte de la ocupación haitiana del período de 1822-1844, sientan la base de un mercado amplio de consumo y la aparición de la fuerza laboral libre, que se manifiesta en su forma primaria como esclavos jornaleros

Las relaciones capitalistas se desarrollan a partir del azúcar, café, cacao y tabaco, como eje dominante en la sociedad dominicana, en el período 1875-1961[3]. En el año 1888 la población ascendía a 450,000 habitantes y de ésta entre el 8% y 16.1% constituían población económica activa, y entre un 3.6% y 7.2% de la población dependía de salario[4]. La constitución del mercado de trabajo se operó alrededor de las actividades del modelo de acomulación agroexportador y los servicios de puertos (ver cuadro No.1), que requerían este tipo de actividades. Se estima que la industria azucarera generaba unos 10 mil empleos[5], y en el año 1880 los salarios ascendían a US$292,173 y US$ 799,594 en el año 1893.

La industria azucarera, adjunto al café, cacao y tabaco, es la que ejerce el rol cardinal en el proceso de proletarización de la sociedad dominicana en forma directa empleando fuerza de trabajo asalariada e indirecta mediante el aporte de los capitales para constituir otras empresas de carácter capitalista; y es a partir de la industria de azúcar que se constituyen los precursores y el desarrollo del movimiento sindical dominicano.

[2] Sánchez Hernández, Antonio, El Desarrollo desigual: caso dominicano, Periódico Hoy, Sección Económica, 7 de mayo de 2000, Pág.3E

[3] En el libro Proceso de Desarrollo Capitalista en República Dominicana (1844-1930), sus autores señalan que la producción mercantil capitalista se desarrolla y consolidación a partir de 1875, ver Pág.286.

[4] Estimaciones establecidas en el libro La Formación del Sistema Agroexportador en el Caribe, Pág.229, por Franc Báez Evertsz, editora Universitaria, UASD, octubre de 1986.

[5] La Enciclopedia Dominicana cita un artículo de Eugenio María de Hostos, publicada en el Eco de la Opinión, en donde éste cifra el nivel de ocupación de la industria azucarera entre 6 a 6 mil 500 trabajadores, incluyendo 500 trabajadores extranjeros.

Cuadro No.1: Evoluación de los principales productos de exportación (En %)

Productos/años	1875	1881	1885	1891	1895	1901	1905	1910	1915	1920	1925	1930
Azucar	42.56	68.76	78.85	77.76	90.73	52.6	47.8	51.5	50.4	77.1	57.7	53.4
Cacao	0.50	1.67	1.26	3.17	4.16	23.00	32.10	26.20	32.00	10.50	14.40	14.60
Tabaco	51.73	29.99	19.48	16.30	3.15	11.7	7.0	8.8	6.3	7.2	10.3	5.5
Café	5.18	6.28	0.40	2.76	1.95	4.3	2.3	3.0	3.0	0.4	4.8	7.9

Años	Estructura de las Exportaciones de Bienes y Servicios no Factoriales							
	Azúcar cruda	Agric.	Miner.	Subtotal	otros	Sutotal de bienes	servicios	Total, general
1961-65	42.4	65.60	0.0	65.60	23.30	88.90	11.10	100.00
1966-70	41.9	64.90	0.0	64.90	18.60	83.40	16.60	100.00
1971-75	44.10	60.60	10.10	70.80	15.20	86.0	14.0	100.00
1976-80	22.8	45.10	20.70	65.80	14.80	80.6	19.40	100.00
1981-87	18.30	30.70	17.30	48.0	12.80	60.80	39.20	100.00
1984-87	9.9	21.50	15.4	36.90	14.20	51.10	48.90	100.00

Fuente: Los porcentajes del período 1875-1895 fueron elaborados por el equipo de trabajo y se calcularon sobre la base de las exportaciones en kilos por productos; los porcentajes de los períodos 1901-1930 fueron tomados del libro El Proceso de desarrollo del capitalismo en Repúblico Dominicana (1844-1930), pag.125; los porcentajes sobre estructura de las exportaciones fueron tomando de la base de datos de Centro de Investigación Económica del Caribe (CIECA), estos porcentajes estan calulados en valores.

En el período 1912-1913, el Central Romana, aún sin instalar su ingenio azucarero, empleaba 2,000 obreros; esta empresa en el año 1935 (que instala en 1918 un ingenio de fabricación de azúcar) empleaba 6,500 obreros agrícolas e industriales, equivalente al número de obreros que empleaban las treinta empresas azucareras existentes en el año 1884. En los años 1893 y 1920, seis de las más grandes empresas agroindustriales de caña de San Pedro de Macorís empleaban 3,000 y 9,000 obreros y jornaleros, respectivamente.

En noviembre de 1899, aparece la Liga Obreros y Artesanos, de carácter gremial, con ideas socialistas, que denuncia la explotación de la clase obrera y exhorta a la democratización de los medios de producción (Amaurys, pág.59, 1998). La Enciclopedia Dominicana anota que el año 1900 comienza a surgir manifestaciones obreras, pero tenía un fuerte carácter gremial, mutualista, de socorro mutuo, infundido en parte por la Logia de Masones. A partir del 1915 se inician pasos más acordes con la condición de clase de los obreros, fundándose la Federación Dominicana de Trabajo con 2,700 miembros compuestos por carpiteros, albañiles, barberos, panaderos, zapateros, ebanistas, pintores, electricistas, plomeros, entre otros. En el 1916 se forma la Unión de Braceros del Puerto de Santo Domingo y, en el 1919, la Hermandad Cigarrillera de Santiago; ya en estas organizaciones aparecían las defensas de los intereses de los trabajadores, aunque su lógica estuviera dominada por la idea de la ayuda mutua.

La Federación Dominicana, el día 17 de noviembre de 1917, se dividió y desapareció en 1930, justamente cuando Trujillo toma el Estado dominicano. La Confederación Dominicana de Trabajo fue legalizada mediante decreto No.1275 de 1925 por el presidente Estrella Ureña, que después del IV Congreso Obrero Dominicano, se convierte

en Confederación Dominicana de Trabajadores bajo influencia de grupos allegados al régimen de Trujillo[6]
La formación de la clase obrera y su nivel de consciencia no sigue la misma trayectoria de formación de clase obrera de los países desarrollados y de igual nivel de desarrollo. La idea de un sindicalismo con base idiológica se va construyendo a medida que la industria azucarera se desarrolla y aumentan los contactos de los dirigentes sindicales con exiliados españoles y organizaciones sindicales extranjeras. Tenemos como ejemplo los contactos del dirigente sindical Mauricio Báez (y otros), con exliados españoles y organizaciones sindicales que habían alcanzados excelentes niveles de desarrollo idiológico, como eran la Confederación del Trabajo de Latinoamérica (CTL) y la Confederación de Trabajadores Cubanos (CTC)[7].

Este estado embrionario de la conciencia de clase y, por tanto, de la construcción de la conciencia sindical, se refleja en las resoluciones de la Federación sobre eliminación del vale como forma de pago, la fijación del salario mínimo y el establecimiento de una jornda de 8 horas; y esto fue así, por la existencia trabajadores/as asalariados/as en el seno de esta organización (de trabajadores de puertos, de la a industria azucarera y de arte gráfica).

En diversos documentos se indica que el tamaño del mercado o del sector empresarial fue una de las causas cardinales del exiguo desarrollo sindical o las razones de que no existiera propiamente un movimiento obrero, o más bien organizaciones sindicales. Sin embargo, el empleo que generaban las actividades claves del modelo de crecimiento económico era significativo para la constitución de organizaciones sindicales: las cifras oficiales sobre empleo indican que para el año 1937 existían 26,441 obreros y 946 obreras. El trabajo asalariado en el ingenio Povenir se eleva de de 300 a 1,300 entre 1983 y 1911, y en el ingenio Consuelo de 800 a 3,000, en el mismo período.

Actualmente, se experimenta un crecimiento constante del mercado de trabajo, y sobre todo el empleo asalariado, sin embargo, continúa una baja tasa de sindicalización, lo cual permite en asegurar que el tamaño del mercado no es el determinante cardinal del nivel de expansión y profundida desarrollo sindical. Los factores están vinculados a ciertos aspectos cualitativos del mercado (el sector informal y ciertas ideas y creencias de las fuerzas de trabajo respecto a que una fuerza extraña determina su situación), a la lógica de acción de las organizaciones sindicales y de funcionamiento de la economía y la política (alto nivel de control que tiene la burguesía del Estado[8]).

[6] En su libro, Mauricio Báez y la Clase Obrera, Justino José del Orbe indica que Francisco Prats Ramírez (Panchito), Julio César Ballester Hernández, Calderón Jiménez, Juan Pardilla, entre otros, eran las personas que en la Confederación de Trabajadores Dominicanos (CTD) realizaban todo tipos de maniobras a favor del régimen de Trujillo, Pag.47.
[7] Ob.cit.Pag.55 y 65
[8] Para que se vea la importancia del control se indica dos hechos: 1. Los presidentes ejecutivos de los gremios, por ley, eran los gobernadores provinciales (Del Orbe, pag.47), y 2. el día 7 de diciembre de 1946, el señor Álvarez Pina, presidente de la Junta Central Directiva del Partido Dominicano, en carta al señor Juan Tomás Mejía, Procurador General de la República, indicaba que el Partido Dominicano considera que los obreros y los campesinos forman la mayoría de las fuerzas vivas del país, constituye el sector social que requiere mayor atención en nuestro pueblo; esto nos indica la existencia de dos grupos importantes y mayoritario en la sociedad. Además, esto invalida la tesis de que el tamaño del mercado de trabajo ejerció presión negativa en el nivel de organización sindical (Mauricio Báez y la Clase Obrera, Justino José del Orbe, pag.117.

Tanto ayer como hoy, el mercado de trabajo está compuesto por una masa obrera y de trabajadores/as independientes; éstos últimos ejercen una presión negativa sobre cualquier acción de organización sindical o cualesquiera luchas por la libertad sindical (esta tiende a no percibir sus intereses en la lucha sindical). Entre 1938 y 1946 la clase obrera registra un aumento cuantitativo de aproximadamente de un 47% que no se se refleja en el plano de la libertad sindical (Enciclopedia Dominicana, pag.112, Tomo V).

Para que se verifique la importancia del factor político y de la peculiaridad del mercado de trabajo en el desarrollo sindical, se cita el caso del 1933, sobre la doble situación de los miembros del gremio de panaderos que siendo trabajadores asalariados laboran para distintos patronos, y esto hacía difícil constituir un sindicato, por eso se opta por el gremio, más que por el sindicato de trabajadores (Del Orbe, Pág.36). Otro caso se operó en la empresa la Sirena, propiedad de Jorge Haché, que contaba con un gremio de costureras con 450 afiliadas, en el año 1945. Un conflicto obrero-patronal se resolvió mediante la venta de este taller al régimen de Trujillo, quien lo traslada a San Cristobal. El gremio era dirigido en ese año por la Sra. Providencia Vda. Lugo y Ana Ilma Mesa, presidenta y vicepresidenta, respectivamente.

La capacidad de maniobra de las empresas privadas para violar las disposiciones legales laborales se verifica en su incumplimiento sin sanciones del Estado: el gobierno estadounidense de ocupación militar dictó una orden ejecutiva fijando la jornada de 8 horas y el sueldo mínimo de RD$2.50 para todos los que realiban trabajos manuales, las cuales eran violadas, principalmente por las empresas azucareras. En el 1924, se dictan normas laborales sobre el cierre dominical obligatorio, y no se cumple.

No obstante, esto, la construcción del sujeto sindical se refuerza con las huelgas laborales de 1942, 1945 y de enero de 1946 en el Ingenio Central Romana, de capital estadounidense, en la provincia La Romana, las cuales fueron controladas por el ejército[9] y el Servicio de Inteligencia Militar (SIM), que jugó un rol clave en los asesinatos de los líderes sindicales en la región Este (La Romana y San Pedro de Macorís), que organizaron las huelgas. En este último año se dicta la Ley No.1105 (G.O. No.6393) sobre asociaciones obreras, para evitar que los sindicatos desarrollen actividades extrasindicales. No obstante, al final del año 1946, se funda el Sindicato el Ingenio Santa Fé.

Una de las estrategias puestas en acción por el Estado para controlar los sindicatos, según Jesús de Galíndez, en un contexto de presión interna e internacional, fue desarrollar actividades paternalistas por medio de las primeras leyes sociales y del trabajo; como parte de éstas, el régimen de Trujillo aprobó varios convenios internacionales de la OIT, aunque siguió sus acciones de disolución y de persecución y asesinatos de dirigentes, y en tratar de operar un proceso inverso de formación de sindicatos: de arriba hacia abajo.

[9] En su obra La Era de Trujillo, Jesús de Galíndez, indica que esta huelga tuvo la organización y la espontaneidad como características básicas, que es un indicar de haber alcanzado cierta madurez. También dice que los primeros sindicatos de trabajadores fueron organizados durante la ocupación militar de Estados Unidos en nuestro país en 1914-192, con una doble finalidad: como mecanismos de autodefensa de los intereses obreros y como expresión de la política nacionalista (pag.155).

Tanto en el sector privado como estatal, las prácticas antisindicales han sido constantes, e inclusive se combinaron con prácticas que impedian la libertad de empresa, como fue el caso de las acciones de la empresa azucarera West Indian por monopolizar la venta de bienes y servicios a los trabajadores azucareros que realizaban los árabes. Esta situación no fue capitalizada por el sindicalismo para fines de alianza de cara a sus intereses. Algunos de estos pequeños comerciantes emigraron hacia la ciudad de Santo Domingo, mientras que otros optaron defender su negocio en los ingenios (Del Orbe, pag.33).

La acción antisindical del régimen de Trujillo encuentra ciertos límites por la actitud de algunos grupos de Estados Unidos contra las dictaduras en América Latina y el Caribe, y además porque la administración de Franklin Delano Roosevelt, para enfrentar el trinomio Roma-Berlín-Tokio, buscaba el apoyo de la clase trabajadora de su país mediante concesiones laborales y sindicales, así como en los países bajo su influencia, como era la República Dominicana. Esto explica, que adjunta a la efervescencia comunista, el régimen ratificara varios convenios internacionales y legalizara varios partidos vinculados a los trabajadores (José del Orbe pag.56).

Ante este contexto, el régimen de Trujillo combina varias acciones para combatir al sindicalismo; que son, por un lado, las prácticas paternalistas: construcción de obras como el Centro Obrero, de viviendas para los obreros y, por otro lado, las acciones selectivas criminales contra los dirigentes sindicales, bajo acusación de comunistas. Las empresas dominantes del sector privado aplican la famosa lista negra[10], tanto para los/as trabajadores/as como para los/as dirigentes que hicieran algún reclamo. Es importante anotar que gran parte de las empresas privadas claves pasaron a manos del emporio de Trujillo, sus familias y allegados: azúcar, electricidad, aceite, marmolería, seguros, bancos, cartonería, clavos, harina. Cuando el Doctor Balaguer toma el poder en el 1966, el 70% de las grandes empresas estaban en mano del emporio de Trujillo.

1.2 Ambiente favorable: resurgimiento del movimiento sindical.

Obviando el conflicto de 1963 respecto al golpe de estado realizado por fuerzas internas e internacionales contra el Presidente Juan Bosch Gabiño[11], el sistema político comienza a flexibilizarse adjunto a un crecimiento económico favorable, auque éste siguió siendo determinado por las variables externas: entre 1962 y 1964, éstas imputan un crecimiento de la economía de 8.3% acomulativo anual; el consumo total creció en 12% y el privado en 12.6%, estimulado éste último por los aumentos salariales, el empleo y la expansión crediticia: de un salario de RD$ 17.2 al mes en la industria no azucarera en 1959 se pasa a RD$33.8 en 1963; el crédito interno de los bancos comerciales al sector privado se incrementa de RD$39.3 a RD$72.6 millones entre 1960 y 1964, respectivamente. Durante el gobierno constitucional de Juan Bosch el movimiento obrero dominicano

[10] El diario El Obrero, en su edición Num.7 del 22 de mayo de 1946 decía: se está dando el caso de un obrero despedido de un establecimiento industrial, agrícola o comercial, por causa de haber hecho una reclamación ajustada a los cánones legales, sociales y domésticos, está registrado por los patrones del ramo en la **libretita que sobre el pergamino dice: Lista Negra.** Cuando este obrero iba a buscar empleo a otra empresa le decían: Vuelva después o le avisaremos.

[11] Juan Bosch ganó las elecciones el 20 diciembre de 1962 y fue derrocado el 25 de septiembre de 1963 por fuerzas internas militares (Enciclopedia Dominicana Pág.183); a Bosch lo sustityó el Triunvirato (1963-65), una forma de gobierno que en su inicio estuvo formado por Emilio de los Santos, Manuel Tavares Espallait y Ramón Tapia Espainal; a Emilio de los Santos lo sustituyó Donald Read Cabral

disfrutó de una amplia libertad de acción que le permitió organizarse (Enciclopedia Dominicana, pág.116).

Como parte de este movimiento de adecuación del sistema político, la política estatal en el ámbito sindical se flexibiliza: el 17 de septiembre de 1961, se constituye el Frente de Obreros Unidos Pro-sindicatos (FOUPSA), que en su momento afiliaba a cien sindicatos. El propósito de FOUPSA era organizar sindicatos autónomos, es decir, sindicatos libres del control del Estado, y principalmente, del Gobierno de turno, ya que esta fue la experiencia durante el régimen de Trujillo.

El FOUPSA actuó como una organización de masa y de obreros/as en su modelo de acción sindical, lo cual le dió cierto poder en la población, es decir, pudo capitalizar tanto las condiciones objetivas como subjetivas de la sociedad de ese momento (las demandas económicas y políticas). El resultado fue que el régimen de Joaquín Balaguer se vió compelido a decretar aumento del 100% del salario.

En el contexto de la guerra fría, a principios de 1962, nace FOUPSA Libre como respuesta al movimiento sindical de influencia comunista o de los partidos de izquierda[12]. FOUPSA Libre, en ese mismo año, cambia su nombre a Confederación Nacional de Trabajadores Libres (CONATRAL), registro sindical No.30/62. En el 1962 nace la Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos (CASC) que adquiere su personería jurídica con el registro sindical NO.30/62, y después modifica su nombre a Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC).

Para ese mismo año, nacen la Central Sindical de Trabajadores Dominicanos (CESITRADO) y la Unión de Trabajadores Sindicalizados (UNION), y se fusiona FOUPSA y CESITRADO dando origen a la Confederación Nacional de Trabajadores FOUPSA-CESITRADO, y se le integra a esta fusión en el año 1964 la UNION. El golpe de estado al Presidente Juan Bosch Gabiño, degenera en un enfrentamiento entre FOUPSA-CESITRADO y el Estado, quedando sus cuadros exiliados y sus estructuras desintegradas en la práctica, mientras que CONATRAL desaparece al ritmo de la guerra de 1965 porque su formación se les atribuía a intereses extranjeros. En el 1965 se constituye la Confederación de Trabajadores Organizados (COSTO), que más tarde se convierte en la Confederación de Trabajadores Dominicanos (CONTRADOM).

Las estadísticas sobre sindicatos de 1961-63, permiten sostener en que el régimen de Trujillo era el mecanismo cardinal de restricción del derecho de libertad sindical, que termina con el ajusticiamiento del Trujillo en 1961. Aunque ciertas medidas de políticas económicas de Trujillo siguieron operando como fue la política restrictiva de empleos y salarios en el sector público, la cual reproduce los eternos enfrentamientos entre Estado y los sindicatos; en este caso, la lucha fue asumida por la Federación Nacional de Empleos Públicos e Instituciones Autónomas (FENEPIA), cuyo enfrentamiento desembocó, a los

[12] Estos partidos son: Movimiento Revolucionario 14 de Junio (1J4), fundado en 1960, y a partir del 1966 se declara Partido proletario; Movimiento Popular Dominicano (MPD); Unión Patriota Antiimperialista (UPA), Partido Comunista de la República Domninicana, surge en 1996; Partido Comunista Domicano; Partido Comunista del Trabajo, Partido Comunista de los Trabajadores, Partido Socialista.

tres meses de gobierno, en una huelga el 3 de mayo de 1963, pero no tuvo acatamiento por los empleados.

A este movimiento de huelga de FENEPIA, se le unió el sindicato de la Corporación Dominicana de Electricidad y el sindicato de la Manicera; éste último solicitaba mejores condiciones de trabajo y un 22% de bonificación al año. Los sindicatos del Central Romana comienzan una huelga el 5 de abril de 1963 y concluyen la misma el 14 de abril del mismo año logrando conseguir de la empresa negociar un convenio colectivo a partir de los cinco meses siguientes y el pago de 15 días de salarios. Todas estas acciones sindicales trataban de recuperar las conquistas perdidas años atras.

La vida sindical se torna difícil con la llevada del Triunvirato: la represión sindical y la cancelación de los fondos de POASI y paralelismo sindical; respecto a esta acción, se indica que el sindicato STAPI fue parte del paralelismo sindical puesto en acción por el Triunvirato (Enciclopeadia Dominicana, Tomo V, pag.116)[13]. Ante las acciones del Triunvirato, los sindicatos responden mediante una fuerte y respalda huelga general del 2 de mayo de 1964, en cuyo discurso se establece y exige:

- ✓ Protestar contra la Ley 360 que aumenta la cotización de los trabajadores al seguro social.
- ✓ Contra la institucionalización del contrabando.
- ✓ Por la conquista de mejores condiciones de trabajo y aumento salarial a los obreros azucareros
- ✓ Vuelta a la constitucionalidad con Juan Bosch.
- ✓ Contra el aumento de los respuestos de los vehículos
- ✓ Amnistía general para los presos políticos y el cese de la represión sindical

Para ese momento, la CASC y FOUPSA-CESITRADO eran las dos centrales más fuertes del país. La CASC del proceso de enfrentamiento con el Triunvirato sufrió el apresamiento de 250 dirigentes medios, perdió 15 sindicatos en la Provincia de Santiago (de la Tabacalera, de Tenería Bermúdez, de Tenería Bojos, de Jabonería Valencia); del total de 120 sindicatos afiliados, perdió 60 y 350 dirigentes sindicales cancelados. El sindicato del Central Romana perdió el 30% de aumento salarial conquistado años atras.

En 1965 una coliación de sindicatos lideriada por el Sindicato Unido de la Romana y el Sindicato de POASI, realizan un Congreso los días 6 y 7 de marzo, donde acuerdan impulsar un pliego de demandas y propuestas al triunvirato, a saber[14]:

- ✓ Salario mínimo de RD$4.00 diario para todos los/as trabajadores/as de los centros urbanos y de RD$3.00 diario para las zonas agrícolas.

[13] En la obra de tesis de grado Movimiento Obrero Dominicano 1870-1974¨, Rafael Calderón, se deriva de que la AFL-CIO asumió una actitud de colaboración con el Triunvirato, y que era acorde con la línea de Estados Unidos contra cualquier manifestación comunista o procomunista en el movimiento sindical dominicano. Esta misma línea de argumentación sobre el papel de ALF-CIO, Estados Unidos y varios partidos políticos, sobre el paralelismo sindical, la expresa el fenecido dirigente sindical Julio de Peña Valdez en Breve Historia del Movimiento Sindical Dominicano, 1977, Pág.43. El Triunvirato fue un régimen de gobierno fruto del derrocamiento del presidente Juan Bosch, y estuvo encabezado por un miembro de la dirigencia de la Iglesia Católica, personas allegadas al régimen de Trujillo y del sector Militar.

[14] Publicado por la Revista Ahora Num.495, mayo de 1973 en el artículo de Mario Sánchez Córdova: El Movimiento Sindical Dominicano.

- ✓ Rebaja de los precios de los artículos de primera necesidad.
- ✓ Reducción de los alquileres a la mitad y mejor servicio médico.
- ✓ Cese a los despidos masivos y desalojos de campesinos.
- ✓ Revisión del Código de Trabajo
- ✓ Regreso al concepto de trabajo como base primordial de la organización social, política y económica de la nación dominicana establecida en la Constitución del 1963 por Juan Bosch.
- ✓ La libre sindicalización.
- ✓ Eliminación y no reconocimiento del paralelismo sindical.
- ✓ Prohibición de los monopolios y de la posesión de tierra en exceso.
- ✓ Erradicación del analfabetismo.
- ✓ Inviolabilidad de la vida, del domicilio y libertad de pensamiento.
- ✓ Condenas a la deportación de los dominicanos.
- ✓ Lucha en favor del regreso de los exiliados.

Durante el período 1966-1978, del régimen del Doctor Joaquín Balaguer, se produce el denominado desarrollo asistido, por la incorporación de un esfuerzo de industrialización al modelo de crecimiento hacia afuera, mediante la ley 299 de incentivos y fomento industrial; el cual se financiaba con las divisas generadas por las actividades agroexportadoras, la inversión extranjera, y los préstamos internacionales al Estado y al sector privado con garantía estatal.

La ley 299 permitía que las empresas, acogidas a la misma, importaran las materias primas para su proceso industrial. Para el Gobierno de Balaguer esto evitaba entrar en un enfrentamiento con los tirratenientes, pero posibilitaba aplicar una simple compra y repartición de tierras. Las consecuencias esto fue que nunca se operativizó un proceso de vinculación real y efectiva agropecuaria-industria y un nivel de desarrollo del capitalismo en la agricultura para la génesis del sindicalismo agrario. En el plano de las relaciones capital-trabajo, el Estado le dió un contenido acorde con la corriente económica dominiante (el keynesianimo), y respecto al empresariado, defendió sus intereses económicos y reglamentó e hizo cargo de sus relaciones con los sectores trabjadores-populares[15].

El movimiento sindical, durante el período 1966-78, se bifurca en colaboracionista y opositores al régimen de Balaguer como modelo de acción sindical para gerencial las nuevas y viejas demandas de los/as trabajadores/as. La alianza entre la corriente política socialcristiana y el régimen de Balaguer[16], modificó el modelo de acción política sindical que exhibió la CASC en años anteriores.

Se estima que, en el 1974, el universo de afiliado de los sindicatos equivale al 10% de una PEA de 1,432,300. La estructura organizativa de los trabajadores estaba fundada,

[15] para Laura Faxas, el Estado forjó la burguesía y aseguró respresentar sus intereses, aunque actuó en las relaciones capital-trabajo con sentido de justicia, pag.63, en El Empresariado, Revista Estudios Sociales, Vol.XXVIII, No.100, Abril-junio, 1995.

[16] La Enciclopea Dominicana en su tomo V, anota en su pág.116 que los sindicatos de la CASC eran orientados por el Partido Revolucionario Social Cristiano (PRSC), calificado como partido conservador (Amaurys Justo Duarte, pag.124). En 1984, este partido se fusiona con el Partido Reformista, naciendo de ésta el Partido Reformista Social Cristiano; anota Amurys Justo Duarte que en los hechos el Partido Revolucionario Social Cristiano actuaba como grupo anticomunista, aunque con cierta orientación populista (Los Partidos Políticos en la Sociedad Dominicana 1844-1998, pag.124).

según el Plan de Desarrollo No.19 de 1974 de la Oficina Nacional de Planificación a comienzo del 1973, por 994 sindicatos y 38 federaciones registradas en la Secretaría de Estado de Trabajo; de éstos, funcionaban sólo el 30% y el 40% de esas organizaciones, respectivamente (pág.171).

Esta estructura sindical se transpasa al sector estatal, cuando el régimen de Balaguer estatiza las empresas privadas de Trujillo en varios emporios: azúcar en CEA, electricidad en CDE y el resto de las empresas en CORDE (textilera, Cementera, finanzas, harina, hoteles, seguros). En estas empresas estaban la mayoría de los sindicatos fuertes y, para el régimen, la creación de emporios empresariales posibilita aplicar medidas de control o mediatizaciones de los sindicatos. Al respecto, comienzan los conflictos internos sindicales sobre imposición de directivas sindicales afines al régimen, y se une la corrupción de dirigentes sindicales y otros tipos de acciones, a veces sutiles y otras veces crueles, como fue el asesinato. En las empresas de capital estadounidense, se opta por un sindicalismo subordinado y, en otros casos, la eliminación de sindicatos como fue el caso del sindicato de la Compañía Dominicana de Teléfonos.

Como consecuencia de la práctica de oposición moderada de un segmento del sector sindical al régimen de Balaguer, en 1971 se forma un movimiento renovador sindical en la CASC y, a este movimiento, se le integra en 1972 FOUPSA-CESITRADO. Fruto de este proceso, se constituye, en 1974, la Confederación General de Trabajadores (CGT). En 1972 se instituye la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, que se levanta de las experiencias de CONATRAL y FOUPSA-LIBRE. En los años 1978 y 1990 se constituyen la Unión General de Trabajadores Dominicanos (UGTD) y la Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU), respectivamente.

1.3 El nuevo escenario democrático.

El movimiento sindical, antes de entrar la década del 80, ya había sido objeto de prácticas antisindicales de diferentes gobiernos como fueron la persuasión, cooptación, la represión, la corrupción, el clientelismo y control estatal de su proceso eleccionario, las cuales fueron posibles por: a) el aumento de los precios de las exportaciones tradicionales que facilitaba un ambiente adecuado a estos regímenes de gobierno, b) la colaboración financiera económica de los Estados Unidos y los organismos financieros internacionales, d) la creación de una política de expansión de la burguesía y de canales de participación de la misma en la formulación y ejecución de la política económica, principalmente, en el Directorio de Desarrollo Industrial y la Comisión Nacional de Desarrollo (Laura Faxas, pag.72), y e) la integración de importantes contigentes humanos a la llamada clase media por medio del empleo público y reforma agraria.

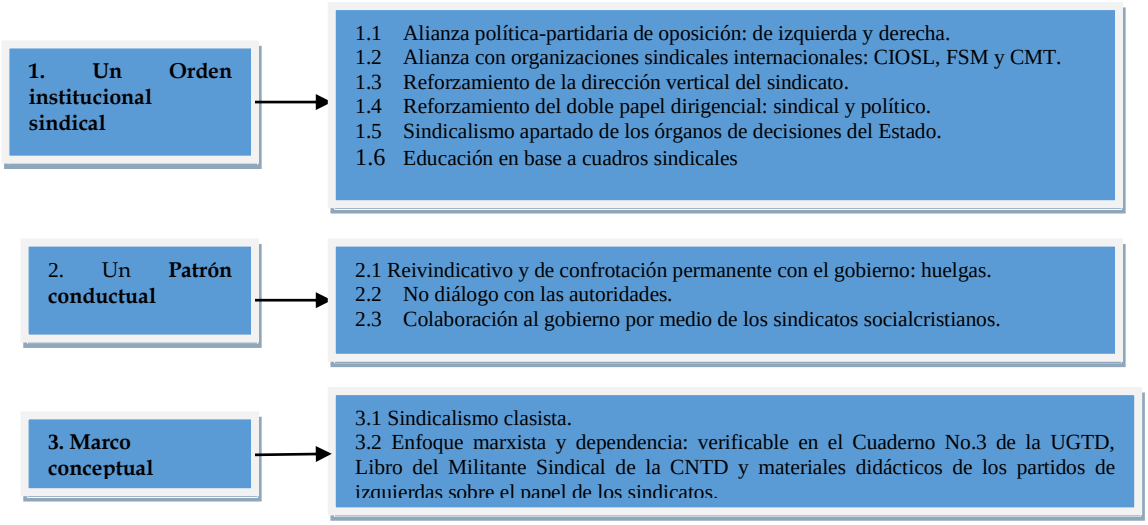
La combinación de estos factores produjo una situación económica favorable al régimen (ver recuadro). En este contexto, son muchas las fuerzas sociales que se adhieren al régimen de turno. La ley 299 no sólo posibilitó la formación de burguesía sino también su adherencia al régimen (Laura Faxas, pag.72).

Recuadro 1: El PIB creció 12% en 1969-1973 y 5% en 1974-77; la inversión privada pasó de 9.7% del PIB en 1966 a 14.8% en 1978; la inversión extranjera registrada en el Banco Central pasa de RD$2.5 millones a RD$174.1 millones en 1974 y a RD$214.1 y RD$215.0 millones en 1977 y 1978, respectivamente.

Adicional a la Ley 299, el régimen estableció la ley de austeridad económica que consistió en control de los salarios del sector privado y público, a la vez, que implantó un control de alquileres y de precios agrícolas y de importaciones que competían con la producción nacional; compensado con un amplio sistema de subsidios y subvenciones en las ventas de insumos industriales y agropecuarios, la venta de bienes y servicios de empresas estatales por debajo de sus costos de producción.

El régimen implantó una acción política en el campo laboral mediante el control férreo de las decisiones emanadas del Comité Nacional de Salarios, cancelación de registro o status legal del sindicato por vía administrativa. Este tipo de política estaba dirigido a evitar presión sindical sobre la tasa de ganancia como instrumento de incentivo de actividades empresariales productivas lucrativas, el cual se articulaba a las políticas de exoneración y exención de impuestos sobre importación de insumos, impuestos sobre la renta, y crédito subsidiado y libre fijación de precios de bienes industriales. En este marco de política, se constituyeron 356 sindicatos, mientras 1,368 sindicatos y gremios entre 1978 y 1986, lo cual indica la función clave del control de la actividad sindical por parte del gobierno central.

Ante este tipo de régimen fincado en el fomento de la división sindical, cooptación, represión, corrupción, clientelismo y simulación de elecciones, era lógico e ineludible, que las organizaciones respondieron con un **Modelo de acción sindical** vertical y combativo, que se operó en:



Agotado el régimen de gobierno de Balaguer por condiciones económicas internas e internacionales adversas, el cambio de correlación de fuerza social y la nueva democracia, asciende a la administración del gobierno central el hacendado y empresario, Antonio Guzmán Fernández, del Partido Revolucionario Dominicano.

La nueva administración establece las aministías a los presos políticos, reestablecimiento del registro sindical cancelado por orden administrativa durante el periódo 1966-78 y flexibiliza la política de regulación constitución de sindicatos, principalmente en el sector público. Sin embargo, los mecanismos estructurales de una democracia sostenible quedaron de lado como fueron aspectos vinculados a institucionalizar normas y prácticas democráticas y reformas políticas: el Estado siguió funcionando bajo lógica de los mecanismos y prácticas trujillistas y neotrujillistas, como ejemplo el Código de trabajo siguió siendo el mismo dejado por Trujillo.

En el plano económico, no se reestructuró el sistema de control de salario como mecanismo de estímulo a las inversiones privadas; se impuso la llamada Política de Demanda Inducida que perseguía estimular la economía mediante el aumento de la deuda externa, el gasto público sin reforma tributaria y la masa salarial mediante el aumento del empleo, pero no del salario. Se intentó aumentar los impuestos indirectos con el famoso ITBIS (impuesto al valor agregado).

Estas medidas fueron mediatizadas por el aumento de los precios del petróleo y la caída de los precios de las exportaciones tradicionales (azúcar, café, cacao, ferroniquel y tabaco). Las movilizaciones populares y sindicales se mantuvieron en límites tolerables al gobierno, aunque generó la uelga del transporte terrestre urbano de pasajeros, la cual se solucionó mediante una política de subsidios a los choferes. El comportamiento de un segmento importante de las organizaciones sindicales fue de colaboración al gobierno, atendiendo al proceso de transición democrática despuées de 1978.

La proliferación de sindicatos en el sector público de servicios y de comercio fue parte de esa flexibilización de la política laboral en el campo sindical, con un doble propósito, y uno de esto fue para contrarrestar los sindicatos adversos[17]; principalmente, los sindicatos de orientación de partidos de izquierda forma una central sindical, los cuales impulsaban la formación de centrales sindicales afines a su postura idiológica y de acción política (la CUT).

El nuevo gobierno encabezado por el Doctor Salvador Jorge Blanco (1982-86) asume el discurso de honestidad y el compromiso de hacer una verdadera democracia económica. El gobierno se movió en un espacio de indefinición de política: si la política de la democracia económica o la fondomonetarista neoliberal. El buen posicionamiento de los representantes de las políticas neoliberales en los puestos públicos claves, les permitió ir contruyendo la viabilidad discursiva neoliberal para condicionar a la opinión pública sobre la necesidad de adoptar las políticas fondomonetarias; y que fue la que el gobierno adoptó ante crisis, pero antes y por presiones sindicales y populares adopta establecer un espacio tripartito de relacionamiento por medio del establecimiento de la Comisión Nacional de Empleo (Decreto No.1019 de 29 de abril de 1983).

[17] Siempre ha sido una práctica constante de los diferentes gobiernos fomentar la constitución de sindicatos favorables a su política: la Confederación de Sindicatos Cristianos estuvo bajo la orientación del Partido Social Cristiano (Enclipedia dominicano Pág.116); en el 1978 se constituye la Unión General de Trabajadores Dominicanos bajo la orientación de dirigentes sindicales del Partido Revolucionario Dominicano. El período 1986-1994, se intentó formar una asociación médica para contrarrestar a la Asociación Médica Dominicana y sus luchas reivindicativas, llamada Asociación Médica Nacional, de carácter pro-gobierno.

No obstante, este paso de avance y ante los rumores de que la administración de Jorge Blanco pactaría con el F.M.I, el 4 de diciembre de 1984, las centrales proponen al gobierno un diálogo para discutir y consensual las medidas a las crisis, y reiteran su propuesta de diálogo el 9 de enero de 1985 ante el silencio del Presidente de la República. Previa a la reiteración al diálogo, la Iglesia Católica por voz de su máxima figura, Cardenal López Rodríguez, insta al gobierno a abrir un diálogo para salir de la crisis (periódico Nuevo Diario, 4 de enero de 1985). El 12 de enero de 1985, las centrales plantearon un programa de luchas reivindicativas para lograr una nueva legislación sobre salarios que permitiera compensar la inflación de 1984, y proponen elaborar un presupuesto de ingresos y gastos públicos del gobierno central en base a tributos a las ganancias, las grandes propiedades de los capitalistas locales y extranjeros.

Las respuestas del movimiento sindical no fueron las mismas ante este proceso. El 23 de enero de 1985, las centrales sindicales CGT (M), CUT, CGT, UGTD y CASC exponen que el gobierno no quizo buscar el diálogo antes de firmar el acuerdo con el F.M.I. El 24 de enero de ese mismo año, el Gobierno Dominicano, el Consejo Nacional de Hombres de Empresa (CNHE) y las centrales sindicales CNTD, CASC, CUT y UGTD, inician un proceso de diálogo nacional sobre problemas económicos y sociales del país y sus soluciones.

El proceso de diálogo con el gobierno y los empresarios comienza a debilitarse debido a que la CUT se retira de la Comisión Tripartita de Diálogo (el 29 de enero de 1985). Al final de todo, las medidas del FMI fueron adoptadas, y fue esta visión sobre estas políticas que llevó a 24 organizaciones sindicales y populares a convocar la constitución de la Coordiandora de Organizaciones Populares el 25 de enero (fundada el 8 de septiembre de 1985) con el lema ´´Derrotar la política de hambre y miseria impuesta por el gobierno y el FMI´´. En este proceso de lucha, confrontación y diálogo, las organizaciones populares y barriales ocupan un rol cardinal en la Coordinadora, lo cual potenció la acción política sindical.

La Coordindora centra su discurso y declaraciones, así como los motivos de movilizaciones, en los aspectos económicos (aumento de salarios) porque la política de ajuste económico conducía el debate y las propuestas a este campo. Avanzado la década del ochenta y noventa, las centrales sindicales asumen una visión económica y política en su lucha y diálogo debido a la nueva generación de política neoliberal que pone la reforma legales e institucionales como su centro de acción.

En el agosto de 1986, asciende de nuevo el Doctor Joaquín, y de inmediato retoma su política de construcción de obras públicas articuladas a la política neoliberal y una estrategia de retraso del pago de la deuda externa como medio para generar ingresos, que después condujo a una recesión: en el año 1988, el PIB real cayó en menos 0.2 %, la inflación a aumenta a 60 %, las reservas netas negativas en US$ 103.3 millones, la tasa de cambio se devalúa en 67 %, el déficit del sector público consolidado fue de RD$ 1,323 millones (el 4.3 % del PIB), la emisión monetaria subió en un año en 103.2 %, y los atrasos en los pagos externos fueron de US$ 600 millones (Informes de la economía del Banco Central). En 1990, las respuestas fueron profundizar las políticas neoliberales: se

redujo los aranceles, el impuesto sobre la ganancia e incrementa los impuestos indirectos internos y se privatiza de hecho algunas empresas comerciales.

Esta privatización de hecho se implementa, principalmente, en el sector eléctrico estatal, donde existía una fuerte oposición sindical por medio del Sindicato de Trabajadores de la Compañía Dominicana de Electricidad (SITRACODE)[18] y donde el capital español estaba bien posecionado, que adjunto a algunos organismos bilaterales y financieros internacionales asesoraban al gobierno central sobre la privatización. El proceso comenzó por medio de autorización de la instalación de plantas eléctricas a inversionistas privados con el compromiso de comprar la energía a precios de rentabilidad inmediata. En el caso de otras empresas estatales, el régimen optó por cerrarlas. Estas acciones crearon un ambiente favorable para la privatización de derecho que le tocó realizar a los gobiernos del PLD y PRD, los cuales cooperaron desde diversas instancias del Estado[19].

El proceso de privatización se extiende a los servicios de recogida de basuras del Ayundamiento del Distrito Nacional (se inicia con Balaguer vía el Síndico del PRSC), y este ejemplo se extiende a las Provincias de Santiago y Barahona en la década del 90, bajo los gobiernos municipales del PRD. Ante este proceso sutíl, lento y permanente, los sindicatos de empleados públicos de las municipalidades han expresado oposición, pero no se ha traducido en la promoción de una propuesta alternativa que considere elevar la eficiencia y efectividad de los ayuntamientos y se preserve el derecho de libertad sindical.

La crisis de 1988-1990, desenvoca en el Pacto de Solidaridad Económica y Social con las organizaciones de empresariales, varias centrales sindicales (CASC, CNTD,) y la mediación de la Iglesia Católica, para posibilitar las reformas económicas, se aplicó en 1990 y la laboral en 1992 (los reajustes económicos, las reformas tributaria y laboral, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, donde se consigna la libertad sindical vía las asociaciones de servidores públicos.

En este contexto de reforma neoliberal y la formación de ciertos espacios de negociación institucionalizados y un proceso de división, deserción y frustración en el movimiento social, nace el año 1991 la Central de Trabajadores Unitaria (CTU). El comportamiento de los actores sindicales estuvo entre colaboración y confrontación, todo esto condicionada por los fraudes electorales y la mediación de la Iglesia Católica.

El régimen se ve compelido a posibilitar las condiciones para el establecimiento de mecanismos de participación o de relacionamiento Estado-Sociedad Civil. Se retoma Comisión Nacional de Empleos y se establecen ciertos canales de comunicación; después de la crisis de 1994, se elimina la reepostulación del Presidente de la República, se crea el Consejo Nacional de la Magistratura y otras instancias estatales, que posibilita después la operatividad de los tribunales de trabajo.

[18] Anota que Ba

[19] El Partido de la Liberación Dominicana promovió la Ley de Capitalización de la Empresas Privadas, la cual fue discutida en el Salón de Acto de la CNTD, como uno de los actores consultado. EL Partido Revolucionario Dominicano (PRD) con dominión en el Congreso aprobó esta Ley. Las asociaciones de empleados de las municipalidades no han elaborado, según se verificó en sus documentos de base, una propuesta alternativa al modelo de privatización de los servicios municipales.

La influencia del movimiento sindical en el Congreso Nacional, por medio de los Diputados sindicalistas, que habían llegado a través de los partidos de oposición, se fue perdiendo por la presión ejercida por un segmento importante del sector empresarial que financian las campañas de los partidos políticos. El PLD y el PRD, y en ciertos momentos el PRSC, fueron las instancias partidadrias principales de acceso de los sindicalistas al Congreso Nacional. Un factor a considerar, también, sobre la pérdida de influencia en el congreso se sitúa al nivel de las negociaciones de apoyo de los sindicatos a los partidos políticos sin un compromiso instituciolizado y una definición de políticas públicas viables y controlables en su posibilidad de materializarse.

El 16 de agosto de 1996 asume la presidencia el Dr. Leonel Fernández, por el Partido de Liberación Dominicana, como producto de una alianza electoral con el Partido Reformista Socialcristiano. El nuevo gobierno encontró una situación económica crítica[20]. La respuesta a esta crisis, del nuevo gobierno fue someter al Congreso en diciembre de 1996 un proyecto de reforma arancelaria y tributario junto con al Ley de Presupuesto de Gastos Públicos y de Ingreso para el 1997. En este proyecto de reforma se incluía una apertura y desmonte arancelario rápida en tres años con tasas topes muy bajas, lo cual era una clara contradicción con los postulados filosóficos y del programa de gobierno del Partido.

Este proyecto fue conocido como el paquetazo económico por la opinión pública y fue muy debatido en todo el país. Este proyecto de reforma se modifica y se reintroduce mediante el Oficio No. 8234, del 24 de abril del 1997, que recogía el consenso que había negociado en febrero el gobierno con el Consejo Nacional de Empresa Privada (CONEP). La postura de las organizaciones sindicales fue demostrar en la vista pública del Congreso Nacional que este tipo de reforma era perjudicial a los intereses nacionales e innecesaria desde las perspectivas de incrementar los ingresos. Esta oposición fue reforzada por la actitud de oposición del PRD y sus congresistas y otras fuerzas políticas y sociales, y a esto contribuyó el distanciamiento entre el Gobierno y el Partido reformista, y la oposición de los principales grupos empresariales.

El gobierno optó por manejarse con el presupuesto del año 1996 y aplicar reajustes de los precios clave y administrados (tasa de cambio, precios de los combustibles), y con la ley 141-97 de capitalización de las empresas públicas, aprobada con el apoyo de los dos partidos políticos mayoritarios de oposición, las cúpulas empresariales y otros grupos o sectores sociales, con la oposición de los partidos de izquierda, las organizaciones populares, choferiles y sindicales agrupadas en la Coordinadora y los gremios de salud.

El proceso de privatización de hecho, es decir, cerrando empresas estatales y arrendando marcas comerciales (caso la Cementera, Baterías, Pinturas), así como la división en el movimiento sindical, debilita profundamente de las centrales sindicales en el orden de imagen y de capacidad movilizadora a lo interno; esta pérdida fue asumida, ya para el gobierno del PLD, 1996-2000, por el movimiento popular barrial, que contaba con una capacidad operativa en lo local y nacional, compartida con otras centrales.

[20] Tomado del documento 100 días de gobierno, Oficina de prensa de la Presidencia, 1997.

En el plano de relación Estado-Sociedad Civil, el gobierno establece el Diálogo Nacional, el Consejo Consultivo del Trabajo (Decreto No.47-99 de 17 de febrero de 1999) y varias estructuras de reforma y modernización del Estado, a saber:

- Reforma y modernización del Estado
- Reforma y modernización del Sector Salud
- Reforma y modernización de la Justicia
- Comisión Tripartita de Reforma de la Seguridad Social
- de Apoyo al Desarrollo Barrial
- de Apoyo al Desarrollo Provincial (dirigida a promover y dar seguimiento a la constitución de los Consejos de Desarrollo Provincial).

En el plano de relacionamiento gobierno-sindicato, se designó dirigentes de centrales sindicales como miembros de los Consejos de administración de empresas estatales (como fue caso de la CDE) y en diversas comisiones, en algunos casos la representación era a título personal. Sin embargo, en la Comisión de reforma portuaria, para ejecutar el proceso de creación y traspaso de los puertos estatales por medio de concesiones (Decreto 309-88), sólo se consideró la participación del empresariado. Es pertinente anotar que ante de aprobarse la ley de capitalización (Ley 141-97), varias instancias del Poder Ejecutivo fueron encomendadas a buscar un consenso sobre esta ley con la sociedad política y civil; a la Secretaria de Estado de Finanzas le tocó realizar la consulta con las centrales sindicales.

La actitud de consenso y negociación que exhibió el gobierno se fundamentaba en su débil base social, por lo que recurrieron al consenso social[21]. Esta situación daba al sindicalismo un espacio de oportunidades para conseguir ciertas concesiones legales en las propuestas de leyes y reformas; sin embargo, la actitud de las centrales sindicales fue de crítica a la propuesta de ley y de otras reformas. No obstante, el momento demandaba una actitud de aprovechamiento de oportunidades para hacer viable, en el todo o en sus partes, las propuestas de reforma del movimiento sindical y popular en el proceso global de reforma, que sí contaba con el apoyo de las fuerzas partidarias mayoritarias (PRSC y PRD).

Las consecuencias de la actitud inadecuada de las centrales sindicales y sus afiliados ante la reforma, principalmente, los sindicatos de industrias azucareras y de harinas, se visualiza en el hecho de que tuvieron que negociar las demandas sindicales y laborales después que el proyecto de ley de capitalización fue aprobado por el Congreso (Ley No. 141-97). Estas demandas se recogen en un documento denominado Demandas Fundamentales y la Carta Social de la Capitalización. Las centrales sindicales poseían sus propios diagnóstico y propuestas acordes con los riesgos y oportunidades de la reforma, que inclusive, no negaban la participación del sector privado, pero no fueron proactivo en materializarlas.

El 16 de agosto del 2000 el empresario Hipólito Mejía se convirtió en el 5to. presidente de la República por el PRD y, de inmediato, se encuentra ante una crítica situación económica dejada por las administraciones pasadas (1986-1996 y 1996-2000). Aunque la crisis era manejable mediante otros tipos de políticas, se recurrió a las soluciones

[21] El PLD ha sido esencialmente un partido de grupo medio y de cuadro, particularmente profesional e intelectual y universitario (Amury Justo Duarte, Los Partidos Políticos en la Sociedad Dominicana, Pág.219, 1998), aunque está en tránsito a partido de masa.

neoliberales, que como siempre encontraron fuertes resistencias en las capas medias y los/as trabajadores/as.

El presidente Mejía asume el gobierno con las fuerzas conservadoras (que posibilitaron el ascenso del PLD al poder en 1996) y con un amplio apoyo de segmentos importantes de sectores populares, sindicales y choferiles. Un discurso articulando las promesas de palabra firme y de negación total de la política neoliberal del PLD contribuyó a atraer amplios sectores sociales y sindicales y, por ende, al triunfo electoral.

A los once días de gobierno, este amplio apoyo social comienza a debilitarse por el divorcio que se va operando entre las promesas y las prácticas del gobierno ya que, al final, las decisiones del Presidente refuerzan la política neoliberal: el 27 de agosto de 2000, el presidente Mejía autorizó a la Secretaría de Industria y Comercio, mediante la Resolución 141, aumentar todos los precios al petróleo y sus derivados entre un margen de 30 % a 45%, a la gasolina premium y regular, gasoil, fuel oil, kerosina y el gas licuado de petróleo (GLP). El 9 de noviembre de 2000 mediante el oficio No. 7563, el presidente Mejía presentó ante el Senado el proyecto de reforma al Código Tributario[22], que intento aplicar el gobierno anterior.

Ante esta reforma, el movimiento sindical y popular se bifurca entre colaboracionista y opositor. Las organizaciones barriales y choferiles desarrollan sus estrategias de combate de las políticas neoliberales del gobierno de Hipólito Mejía. Pero la capacidad movilizadora en el ámbito nacional del movimiento popular y sindical se mediatiza por la integración de importantes cuadros de dirigentes sindicales y gremiales de las organizaciones más representativas en los órganos de dirección de las instituciones del Gobierno Central, lo cual se contrapone a lo que establece el Art.278 del Código de trabajo relativo incompatividad de ocupar cargos simultáneos en la dirección en los sindicatos y de instituciones estatales y empresas privadas.

Respecto al modelo de acción sindical y cambios en las estrategias y comportamientos sindicales se inauguran y repetirán en cada fase de crisis en el país nuevos elementos. Primero, el convencimiento de que con el diálogo y la concertación se obtendrían conquistas que no se han podido conseguir con la confrotación permanente entre el movimiento sindical y el gobierno y los empresarios. Segundo, las organizaciones sindicales salen de la lógica puramente salarial y orientan sus preocupaciones a problemas más generales donde se interconectan las variables laborales con el modelo de desarrollo y la democracia: el diseño de una Agenda Sindical de desarrollo abre este cambio de comportamiento. Tercero, se comienza a desarrollar la corporativización de la relación Estado-Movimiento Sindical en mano de las centrales sindicales por intermedio de los canales institucionales estatales para la participación en los órganos de decisiones del Estado, principalmente del gobierno central.

[22] Esta reforma asume o toma el propósito e instrumentos de la reforma tributaria de los dos últimos gobiernos: de mayo de 1992 del gobierno de Balaguer y del gobierno del PLD La reforma; ésta última remitida al congreso mediante el Oficio No. 8234, del 24 de abril del 1997, dirigido al presidente del Senado, que recogía más o menos el consenso que había negociado en febrero el gobierno con el CONEP.

En el período 1982-2000, el modelo de acción sindical se fundamentó en la confrontación, con fase de negociación y diálogo. El interés de control de los partidos políticos de la relación sindicato-partido, ya para el gobierno de Hipólito Mejía, comienza una fase más profunda de desinterés de los partidos y de debilitamiento de esta relación, producto de la pérdida de influencia de los sindicatos por el proceso de privatización por capitalización de las empresas públicas y la reproducción de los aspectos esenciales de las políticas neoliberales del período 1983-2000; este último hecho, ha dejado en los sectores sindicales y populares un estado de frustaciones, derrotismo y reforzamiento la visión ciudadana instrumentalista o pragmática de la política y del rol de las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo, y de una concepción de la democracia fundada en votos, elecciones y oportunismo[23].

1.4 Fragmentación y Centralización Sindical.

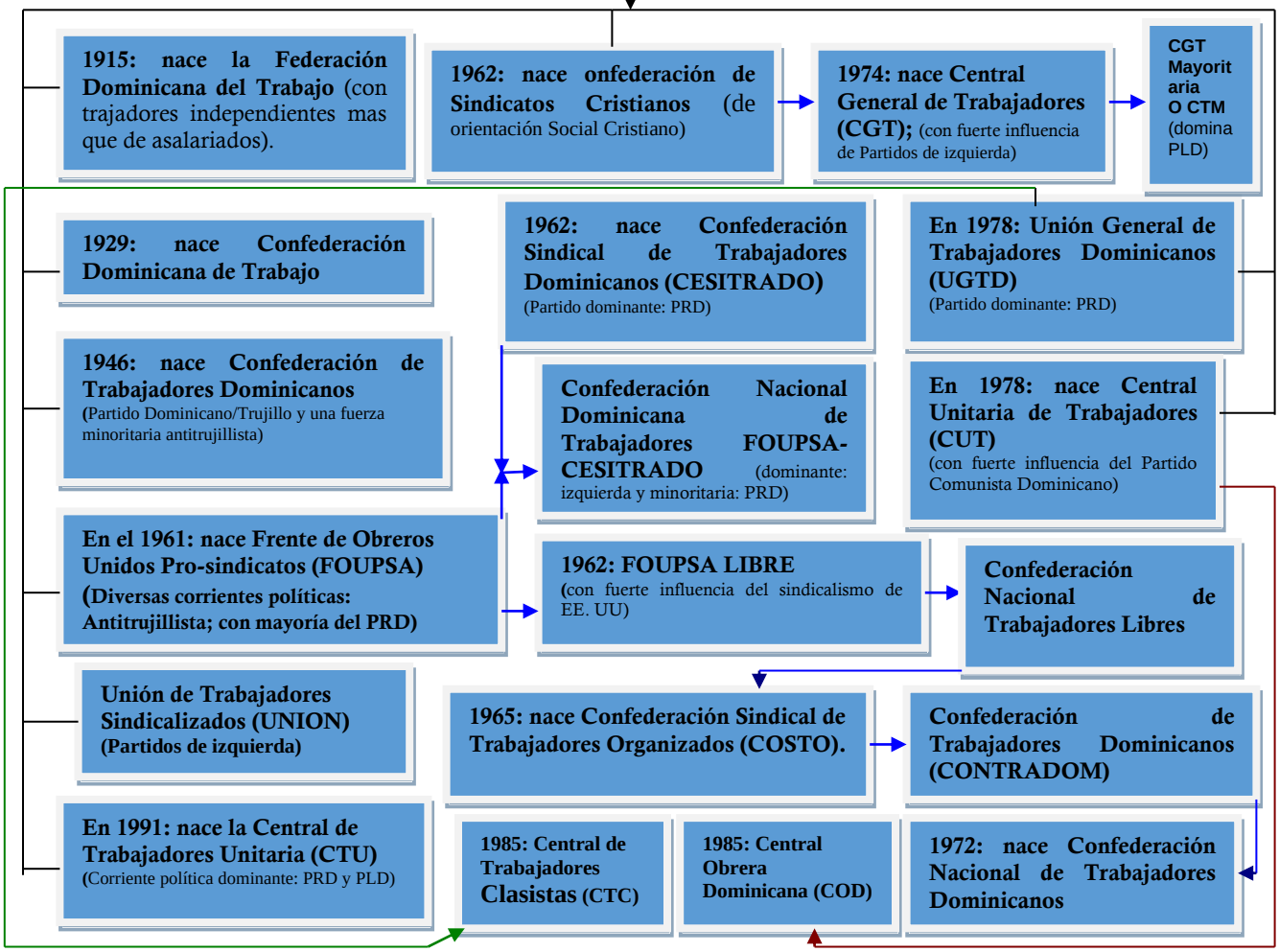
Las prácticas de divisiones y fragmentación del movimiento sindical se producen en la Confederación Dominicana de Trabajadores (CDT). En esta confederación convivían dos corrientes sindicales; una era encabezada por Mauricio Báez, y otras corriente pro-Trujillo por Ballestero[24]. Muestra de esto fue que en el congreso de 1946 de la CTD tuvo que intervenir la Confederación de Trabajadores Cubanos para poner en pies de iguladad a los dirigentes sindicales antitrujillistas frente a los trujillistas, y permitir acceso a los medios de comunicación que gozaba el grupo trujillista. La interveción estatal en los asuntos sindicales se constata en el aporte de 26 mil pesos del régimen al congreso obrero de 1946, además de los discursos del Jefe en los congresos de los sindicatos.

En la fragmentación, división y formación de sindicatos de base y centrales sindicales han estado determinadas por los objetivos políticos de los partidos políticos de aglutinar fuerzas sociales como las asociaciones de trabajadores/as, de pequeños y medianos productores y de profesionales. En este sentido, el diagrama siguiente muestra como este proceso de división, fragmentación y formación de organizaciones sindicales ha estado sujeta a los partidos políticos. Este proceso fue el que Jesús de Galíndez indica que propició el régimen de Trujillo en el proceso de formación de los sindicatos, es decir, de arriba hacia abajo, quedando subordinado los sindicatos a las líneas de los partidos o del régimen de gobierno de turno, que sigue siendo uno de los principales problemas en la actualidad.

[23] En la encuesta DEMOS se verifica la baja puntuación que observan los partidos ante la sociedad, principalemente el PRD.
[24] Ver Justino del Orbe, pag.67 primer párrofo. El autor anota el aporte económico del régimen de Trujillo al Congreso de 1946

Gráfica 1: FORMACIÓN DE CENTRALES SINDICALES Y SU VINCULACIÓN POLITICA

La → indica un despredimiento institucional



Respecto a la división y fragmentación del movimiento sindical, diversos documentos de las centrales esbozan diferentes causas, como son:

- El control de los partidos políticos de las estructuras sindicales a través de sus dirigentes políticos sindicales[25]: por lo general, los partidos siempre estuvieron involucrados en la constitución y desaparición de los sindicatos; cuando perdían influencia en uno, formaban otros o trataban de controlar otro. Este afán de los partidos se debe al peso específico de los/as trabajaddores/as, los campesinos y los/as pequeños/as y medianos/as productores/as agropecuarios/as en las estructuras sociales y su importancia ante cualquier proyecto político partidario.

[25] [11] En el año 1985 se reitera la influencia de los partidos sobre el devenir de las sindicatos, y este sentido Carlos Pérez expone sobre la divisiones en referencia UGTD y CUT: Las crisis de los partidos políticos de izquierda afecta al movimiento sindical y organizaciones de masas donde tiene influencia, mientras que la luchas en los partidos de la burguesía, especialmente en el PRD, conlleva a que su control sobre las centrales sindicales se afecte, generando más divisiones, El Movimiento Sindical Dominicano en 1985.

- La influencia de la Federación Sindical Mundial (comunista), la CIOSL (socialdemócrata) y la CTM (socialcristiano), que por la vía idiológica divide al movimiento sindical.
- Internación del modelo de liderazgo vertical y autoritario de los partidos políticos en en la estructura de funcionamiento de los sindicatos: la práctica de no alternabilidad de los dirigentes en los cargos dirigenciales de los partidos políticos se fue asimilando en los sindicatos y las prácticas autoritarias fueron creando desilución e imposibilidad de renovación y ascenso entre los/as trabajdores/as miembros de los sindicatos. La ausencia de un ambiente institucional sindical favorable a la alternabilidad y renovación de los dirigentes y las ideas ha puesto en crisis el funcionamiento de los sindicatos y, por ende, generando divisiones.

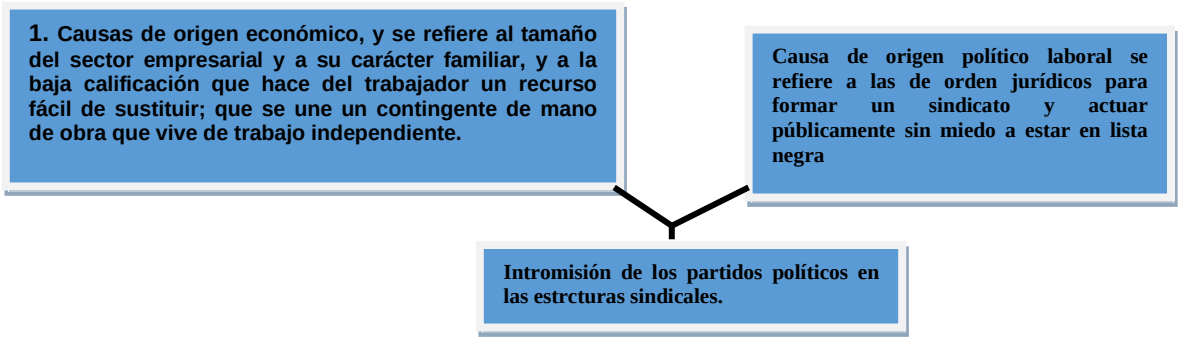
Estos factores generales se visualizan en varios datos: la CNTD y CTU estan afiliadas a la CIOSL, mientras que la CGT y CASC a la CLAT. En plano de la fragmentación e inactividad: en septiembre de 1985 (datos de la Secretaria de Estado de Trabajo) existían 1,380 sindicatos, de los cuales 414 eran inactivos y 966 activos; de este universo, 343 eran sindicatos de empresas y 862 sindicatos de oficios o profesional, principalmente de choferes, billeteros y sectores informales, mientras que sólo estaban registrada 18,815 empresas

Respecto a los sindicatos de empresas (343 en total), el 20% tenía 300 afiliados y más, distribuido afiliado entre nueve (9) centrales: Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), Central General de Trabajadores (CGT), Unión General de Trabajadores Dominicanos (UGTD), la Central de Trabajadores Progresistas (CTP), Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU), Central Institucional de Trabajadores Autónomos (CITA). Comparando esta realidad con los 175 sindicatos del antiguo eemporio azucarero estatal (CEA), para una nómina de 26,903 empleados/as equivalente a RD$141,600,481 ó US$8,687,146 millones al mes (al 31 de enero de 1999), indican la existencia de una alta proliferación de sindicatos en dicha empresa.

Esta situación creada por el poder político se circunscribe dentro de las debilidades inducidas al movimiento sindical (adjunto a convenios colectivos con claúsulas irracionales[26]); con un doble objeto: por un lado, deterioraba la imagen y pertinencia del sindicato y, por otro lado, fomentaba la división sindical, y finalmente dejaba a la corrupción administrativa sin una fuerza sindical contestataria en el sector público, en especial en la rama comercial. En este tenor, en algunos documentos sindicales se interpreta que las debilidades del movimiento sindical están vinculadas esta situación y otros factores básicos internos y externos[27], a saber:

[26]Algunos convenios o casi todos tenía las famosas cláusulas de horas trabajos pactadas, que no era más que el pago de hora sin contraprestación de trabajo en la empresa e incluso en los propios sindicatos. En la ciudad de Santiago de Los Caballeros se celebró un taller para elaborar una propuesta de reestructuración del CEA antes que existiera la privatización, y salió a colación el problema de las horas pactadas.

[27] Tomado de Historia del Movimiento Sindical, documento educativo de la CNTD, y de Educando y Avanzando por el Progreso Social, de CTU.



1.5 Cifras sobre afiliación sindical, conflictos y negociación colectivas.

La cifra de constitución de sindicatos, de los datos que se pueden obtener (cuadro no.2), corroboran el señalamiento sobre la baja tasa de afiliación sindical, respecto de la cantidad de trabajadores/as registrados/as en la actualidad. Esto no necesariamente que quiere expresar que la asimilación de ciertas prácticas democráticas en la sociedad y el Estado no haya facilitado el ejercicio de la libertad de asociación, especial, sindical.

Cuadro No.2: Sindicatos Legalizados por período

Perídos	No. de sindicatos legalizados
1950-59	16
1960-69	297
1970-79	465
1980-89	1,402
1900-99	584
2001	3,500

Fuente: Boletín Estadístico del 1999, de la Secretaria de Estado de Trabajo.

Es pertinente advertir que estos datos, de la Secretaría de Estado de Trabajo, se refieren al regsitro de sindicatos, pero no al número de sindicatos activos o inactivos. En el año 2001, los 3,500 sindicatos registrados se distribuyeron como sigue: 2,129 profesionales o de oficio (60.8% del total); 1167 sindicatos de empresa (33.3% del total) y 204 de rama de actividad (0.58%del total).

Cuadro No.3: Crecimiento del sector empresarial y de sindicatos de empresa

Años	No. de empresas registradas (1)	No. de empresas registradas como nuevas y reinscritas	No. de trabajadores/as de las empresas registradas	No. de convenios	No. de trabajadores/as beneficiados/as	No. de sindicatos de empresas
1995	35,853	5,337	440,190	27	15,523	24
1996	25,461	10,183	532,325	13	8,231	12
1997	29,304	12,139	598,485	14	6,554	16
1998	33,586	14,114	459,489 (2)	17	15,783	15
1999	38,608	16,196	430,281 (3)	19	6,222	14
2000	-	-	-	29	18,353	-
2001	-	-	-	9	3,892	-

(1) Empresas de nueva inscripción, de renovación de su registro y sin renovar;
(2) Cantidad de empleos fijos correspondientes 14,114 empresas nuevas y reinscritas.
(3) **Cantidad de empleos fijos cosrrepondiente a 16,196 empresas nuevas y reinscritas.**
Fuente: Boletines Estadísticos de los años 1998 y 1999, y las memorias de 1995, 96, 97, 98 y 99, de la Secretaría de Trabajo.

El cuadro precedente, describe una trayectoria divergente entre la negociación colectiva y la formación de sindicatos en el sector privado lucrativo (disminuyen) respecto a la al cimiento positivo del sector empresarial: la disminución está vinculada a la restricción de la libertad sindical implícitamente en las políticas neoliberales, y explicítamente se apoya en la inversión extranjera, los bajos costos laborales y la capitalización de las empresas públicas (ley 141-97, de fecha 30 de abril del año 1997). Respecto a este último tema, su efecto fue la disolución de 175 sindicatos y sus respectivos convenios colectivos en los ingenios estatales.

Entorno a los convenios, la Secretaría de Trabajo (SET) no distinguen entre nuevos y renovados, en su base de datos, lo cual amerita una depuración de las informaciones y estadísticas de la SET; también sucede con los sindicatos que han dejado de existir, pero no han sido cancelados los registros sindicales correspóndientes. Otro problema se refiere a la práctica de los sindicatos de no llevan un registro actualizado de la cantidad de sus afiliados, no reflejando la disposición del Código de Trabajo sobre el libro foliado de registro de los afiliados de la organización (art. 371, inciso 1º. del C.T.). Esta situación dificulta obtener una cifra real de la cantidad de trabajadores/as afiliados/as en sindicatos, o una cifra fehaciente de afiliación sindical.

El estancamiento o disminución de los convenios colectivos como instrumento de desarrollo laboral, en los últimos diez años, no quire decir que en materia de diálogo y concertación en otras áreas no hayan rendido resultados positivos; refiérase la reforma del Código laboral en 1992 y los salarios mínimos como experiencia positiva de este diálogo, pero respecto a los acuerdos sobre la libertad sindical no han tenido aplicabilidad en la práctica. Simultáneamente al diálogo y la concertación, se han producido el conflicto y confrontación, en donde se han involucrado las centrales[28].

En materia de conflictos, según datos de la Secretaría de Estado de Trabajo, en el año de 1998 se realizaron sólo 3 huelgas, que representaron 92 horas de trabajo perdidas, afectando a 4,784 trabajadores/as. En el 1999 no se perdieron horas de trabajo por razones de huelga. Los momentos de mayor activismo huelgario se produce en 1983-85, 1989-92 y 1996-198, que coinciden con la aplicación de políticas neoliberales. Debido al fuerte apoyo sindical-popular con que cuenta el Partido Revolucionario (en el poder), así como la determinación de otras variables, se ha creado un ambiente favorable para que la presente administración haya profundizado las políticas neoliberales con la mínima resistencia social, e inclusive partidaria.

[28] Se indica que las centrales se han apoyado demasiado en el diálogo y ha dejado la movilización social de lado, lo cual ante un empresariado y un Estado fuertes, no tiene la fuerza suficiente para hacer valer los acuerdos pactados, y por eso todos los acuerdos nunca las otras partes lo cumplen. Por eso se desarrollo la consigan Lucha, Diálogo y Concertación con propuestas.

1.6 EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACION DOMINICANA, DERECHOS HUMANOS, NORMATIVA INTERNACIONAL Y CONVENIOS DE LA OIT.

1.6.1 Aspectos históricos.

El derecho de libertad sindical en la legislación dominicana se encuentra consignado, básicamente, en el Código de Trabajo (Ley 16-92), de fecha 16 de junio de 1992, así como en los convenios internacionales signados entre el Estado Dominicano y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificados por el Congreso Nacional.

En el régimen de Trujillo (1930 hasta el 30 de mayo de 1961) se puede resumir diciendo que no hubo libertad sindical. No obstante que, en 16 de noviembre de 1932, mediante resolución No.411, el Congreso Nacional aprobó, por vez primera, un convenio internacional de la Organización Internacional el Trabajo, recayendo esta decisión en el Convenio número 1, relativo a la limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Este Convenio luego fue modificado y la jornada semanal se redujo a tan solo cuarenta y cuatro horas.

Con posterioridad, bajo la dirección de Mauricio Báez[29], el Movimiento Sindical comenzó a adoptar la lucha de reivindicación laboral, que es uno de los factores cardinales del sindicalismo. Refiérase al respecto, como elemento corroborativo, las dos grandes huelgas en los ingenios azucareros de la región Este durante los años 1942 y 1946. Esta situación llevó al régimen a aceptar la negociación con los dirigentes sindicales de la época, dirigido por Mauricio Báez, quienes lograron aumentos salariales de hasta un ciento por ciento, conquista difícil de realizar en ese momento. Años después, debido al este proceso, el régimen de Trujillo impuso en 1949 una reorganización de la Confederación Dominicana de Trabajo (CDT)[30].

Adicional al proceso de control estatal de la vida sindical, el régimen encarceló, persiguió, exilió y propició el crimen de los dirigentes y activistas sindicales que participaron en estas jornadas de lucha. El profesor Dato Pagán Perdomo, en una conferencia dictada en 1997 en el local del Club Mauricio Báez, a raíz de conmemorarse un aniversario más de la desaparición física de Mauricio Báez, detalló la forma en que murieron unos 30 dirigentes, incluido el caso el propio Mauricio, quien fuera secuestrado por persona al servicio del régimen de Trujillo, en La Habana, Cuba, un 10 de diciembre de 1950, para no aparecer jamás.

El efecto combinado de esos movimientos laborales y de la presión internacional, vía la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), llevaron al régimen de Trujillo a promover la aprobación de leyes tan importantes como la Ley 637 sobre contratos de trabajo, de junio de 1944, que era en sí misma, con sus limitaciones, un pequeño Código

[29] Quien recibió orientaciones de destacados dominicanos como Dato Pagán Perdomo y de españoles republicanos radicados en el país, fruto de la guerra civil que se libraba en su patria.
[30] Según anota Jacqueline Jiménez Polanco en la Pág.95 de su libro Los Partidos Políticos en la República Dominicana, 1ra. Edición, febrero de 1999, editora Centenario

de Trabajo; la ley que creó lo que es hoy el Comité Nacional de Salarios, también de 1944, que fue el primer organismo tripartito creado en el país.

El régimen, también, aprobó la Ley 1896, del 30 de diciembre de 1948, sobre seguros sociales, en la que aparece el tripartismo; y finalmente la Ley 2920, de junio de 1951, contentiva del primer Código de Trabajo aprobado del país, que rigió hasta el 16 de junio de 1992. Este nuevo código asume, casi intacto, el procedimiento contenido en el de 1951, salvo ligeras modificaciones, que nunca pudo entrar en vigencia hasta ese momento, debido a un tecnicismo legal contenido en el artículo 691 de esa legislación.

No es casual que todas esas leyes ligadas a la cuestión laboral se aprobaran entre los años 1942 y 1946, sino que fueron fruto, como se ha señalado, de las acciones reivindicativas de los/as trabajadores/as de los ingenios azucareros y la presión que tradicionalmente ha ejercido la O.I.T ante los países miembros para que se acojan a sus resoluciones, recomendaciones y convenios. El Movimiento Sindical que emerge con el líder Mauricio Báez, posibilitó la inserción de la clase trabajadora nacional por el camino de la lucha reivindicativa propia de las sociedades capitalistas, donde los derechos laborales y sindicales se hacen vía los sindicatos y la contratación colectiva.

Durante el régimen de Trujillo, aunque en lo formal estaba permitida la negociación colectiva en el Código de Trabajo, en el lapso de tiempo que va de 1951 a 1961, se negoció un convenio colectivo en la empresa E. León Jiménez de Santiago, del área del tabaco, parece que más bien fruto de un acuerdo con el gobernante a cambio de ciertas concesiones aduaneras, que de una lucha sindical. El propósito era vender la imagen de que en nuestro país había libertad sindical.

Es pertinente recordar que la empresa Compañía Anónima Tabacalera (en principio propiedad de un italiano) fue donde se iniciaron los primeros planes sociales en el país para favorecer a los trabajadores, mediante la construcción de planes de vivienda que constituyeron, para la época, un verdadero acontecimiento; y en materia de negociación colectiva, después, de la caída del régimen de Trujillo, se gesta el primer convenio colectivo de condiciones de trabajo entre el Sindicato Autónomo de Trabajadores de la Palmesana y la empresa, una industria textil radicada en Santo Domingo, Distrito Nacional.

1.6.2 Participación proactiva de la OIT en la evolución de la legislación laboral y en la vigilancia del cumplimiento de los convenios adoptados.

La OIT ha tenido una participación dinámica, crítica y propositiva sobre la evolución de las normas y prácticas laborales en la República Dominicana, éstas se han adecuado en parte, a los contenidos y disposiciones de los convenios adoptados por la OIT.

La aprobación del denominado Código Trujillo de Trabajo no estuvo exenta del esfuerzo de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), por hacer que el país asimilara los cambios legislativos que se venían produciendo en otros países. No debe olvidarse que, en 1946, Albert Thomas, comisionado por la O.I.T., para recomendar salidas legales a la

situación laboral del país, recomendó que se buscara la vía de aprobar leyes de manera aislada en vez de un Código de Trabajo, porque no estaban dadas las condiciones socioeconómicas para que produjera una codificación de la legislación laboral, propuesta que en principio fue acogida por las autoridades laborales dominicanas.

Desde el 11 de noviembre de 1932, por iniciativa de Virgilio Alvarez Pina, secretario de estado de Trabajo y Hacienda, el Congreso Nacional había aprobado la ley 385, sobre accidentes de trabajo, con el objeto de proteger a trabajadores/as que sufrieran accidentes de trabajo en sus centros de labores. Esta ley fue derogada de manera expresa por la Ley 87-01, de fecha 9 de mayo de 2001, que instituye un régimen de seguridad social, pero como la entrada en vigencia de esa ley es gradual, todavía se sigue aplicando este texto legal.

La legislación laboral nacional se fortalece el 16 de noviembre de 1932, cuando el Congreso Nacional promulga la Resolución No. 411 sobre la adopción del Convenio No. 1 sobre la limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), contenida en la Gaceta Oficial No. 4524, del 30 noviembre de 1032, limitando las horas de trabajo en las empresas industriales dominicanas a ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales. Este fue el primer convenio de la O.I.T ratificado por el país, a pesar de que la República Dominicana había afiliado a la misma en 1924.

Respecto a la Ley 2059, del 22 de junio de 1949, ésta constituía el estatuto de los empleados públicos, generalmente marginados respecto al significado de la organización sindical y derecho a prestaciones laborales. Esta ley establecía que los/as trabajadores/as de instituciones públicas de transporte, industriales y comerciales, se les aplicarían las leyes de trabajo, accidentes de trabajo y sobre seguros sociales, cuando en la actividad que realizaran primara el esfuerzo muscular y se concedió al Poder Ejecutivo la facultad de dictar el decreto que tipifique donde primaba el esfuerzo muscular y el intelectual, mandato que nunca cumplió el Ejecutivo.

En el Código de Trabajo de 1992 se consignó una modificación a esta vieja ley, al establecer, en el artículo 733, que la misma sería modificada en cuanto fuera necesario, dejando en una nebulosa sobre el espíritu de la modificación que pretendía el legislador. En este sentido, es pertinente esbozar los señalamientos de las actas provisionales de la Septuagésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (celebrada en Ginebra, Suiza, en 1991), en su Informe de la Comisión de Aplicación de Normas (en la página 24/48, punto 3, relativo a funcionarios y otros trabajadores y técnicos del sector público) indica que se propuso la modificación de esta ley en el sentido de que los empleados de las instituciones autónomas del Estado de carácter comercial, industrial o de transporte, pasaran a ser regidas por la nueva ley de trabajo (Código de Trabajo de 1992), incluyendo el derecho a la negociación colectiva y a la huelga, tal como se establecía en los artículos 2 y 737 del proyecto.

Debe observarse que la Ley 2059 (antiguo Código de Trabajo) no se refiere a instituciones autónomas, sino a trabajadores/as de instituciones públicas de carácter comercial, industrial o de transporte, donde prime el esfuerzo muscular, a los que se aplicarían las leyes de trabajo, seguros sociales y accidentes de trabajo, frente a aquellos en los que primara el esfuerzo intelectual, a quienes no beneficiarían esas leyes. Esto lleva a concluir que las reformas laborales introducidas durante el régimen de Trujillo estuvieron motorizadas en gran medida por iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y los movimientos reivindicativos que se desarrollaron en el seno de la sociedad dominicana, a contrapelo de los propósitos del régimen.

Desde antes de la modificación del Código de Trabajo en el año 1992, la OIT, a través de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Recomendaciones, se ha mantenido haciendo una serie de sugerencias para adecuar las leyes y prácticas nacionales en armonía con los principios y disposiciones de los convenios Internacionales suscritos por el país. Las constantes sugerencias y comentarios de la OIT sobre la problemática ligadas al Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, al trabajo forzoso, etc., constituyó el hecho más importante entre los que motivaron el interés del gobierno dominicano de modificar el Código de Trabajo que se produjo en mayo del año 1992, con la promulgación de la ley 16-92. En este tenor se indican los siguientes comentarios:

1. La insuficiente protección de los/as trabajadores/as contra actos de discriminación antisindical y de injerencia (artículos 678, párrafo 15 y 679 párrafo 6 del anterior Código de Trabajo)
2. Exclusión del campo de aplicación del Código de Trabajo de los/as Trabajadores/as de empresas agrícolas que no ocupan más de diez trabajadores (artículos 281 y 307 del anterior Código).
3. Falta de convenios colectivos en las zonas francas de exportación[18]

Después de la modificación del Código de Trabajo, la mayoría de los comentarios y recomendaciones han ido dirigidos a los siguientes aspectos:

a) Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva y Protección del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Nos. 87 y 98) En este sentido, en el año 1993, la Comisión de Expertos subrayó lo siguiente:

- "El artículo 383, párrafo segundo, exige a las federaciones el voto de las dos terceras partes de sus miembros reunidos en asamblea como requisitos para formar confederaciones, mayoría excesiva a criterio de la comisión y contrario a los principios de la libertad sindical"[19].

- "Con respecto a la legislación que limita el reconocimiento a la asociación que reúne a un número de afiliados o de partidarios que representen al 50 por ciento de las personas de una unidad de negociación dada (mayoría absoluta,

[18]Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe General y observaciones acerca de ciertos países, conferencia Internacional del Trabajo, 81ª. Reunión 1994

[19] Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, informe General y observaciones acerca de ciertos países. Conferencia Internacional del Trabajo 83ª. Reunión, 1996. Pag. 205

> con el resultado de que un sindicato, incluso mayoritario pero que no reúna al 50 por ciento de una unidad no puede obtener el certificado de reconocimiento como agente negociador..... por consiguiente la Comisión considera que se trata de una exigencia demasiado elevada que presenta el riesgo de hacer difícil la negociación colectiva para las organizaciones sindicales de toda categoría de trabajadores, tanto en el ámbito de la Empresa como de rama de actividad"[20].

Referente a estos señalamientos, la Comisión le solicitó al gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, tome iniciativas para que la legislación sea modificada de tal manera que las organizaciones puedan ejercer sin trabas la negociación colectiva. En el año 2001, durante la 89ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Expertos recordó nuevamente al gobierno dominicano que sus comentarios anteriores se referían a:

1 La exigencia a las federaciones del voto de las dos terceras parte de sus miembros para poder formar confederaciones (art. 383 del Código de Trabajo de 1992)
2 La resistencia de algunas empresas de las zonas francas a la constitución de sindicatos y desconocimiento del fuero sindical.
3 El respeto de los derechos sindicales en las plantaciones de azúcar.
4 La exigencia legal del 51 por ciento de votos para declarar la huelga (artículo 407, numeral 3 del Código de Trabajo);
5 La exclusión de la aplicación del Código de Trabajo (Principio III) y de la ley de servicio civil y carrera administrativa del personal de los organismos autónomos y municipales del Estado (artículo 2), y
6 La exigencia del 60 por ciento del total de los empleados del organismo respectivo para que los servidores públicos puedan constituir organizaciones (art. 142, párrafo I, del reglamento de aplicación de la ley de servicio civil y carrera administrativa)[21]. Respecto a estos comentarios, la Comisión de Expertos sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en los tres primeros casos (la exigencia del voto de las dos terceras partes de los miembros de las federaciones para constituir confederaciones, la resistencia de algunas empresas de zonas francas sobre la constitución de sindicatos, la libertad sindical en zonas francas y del respecto al derecho de sindicación en las plantaciones de azúcar), lamenta no recibir informaciones suficientes al respecto y solicita al gobierno informar de todo el progreso realizado en las cuestiones planteadas y sugiere la modificación de las legislaciones para adecuarlas al contexto del Convenio No. 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, para que las leyes permitan expresamente la sindicación de los trabajadores de los organismos autónomos del Estado,

[20] Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe General y observaciones acerca de ciertos países, conferencia Internacional del Trabajo, 81ª. Reunión 1994, Pág. 281.
[21] Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 89ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2001. Págs.282-284

7 Suprimir de la legislación las limitaciones del voto relativo a las dos terceras partes de los miembros de las federaciones para constituir confederaciones,
8 Que se fije el quórum para la votación de una huelga en un número razonable y no del 51 por ciento; y
9 La reducción a un nivel razonable de la cantidad de trabajadores necesarios para la constitución de las organizaciones de servidores públicos.

b) Igualdad de Remuneración (Convenio No. 100)

En el año 1986 la Comisión de Expertos había sugerido que se enmendase el Código de Trabajo anterior para introducir el concepto "trabajo de igual valor", pese a lo cual, en la modificación que se produjo en el año 1992, se mantuvo un efecto parcial del concepto en virtud de la disposición del artículo 194 del Código de Trabajo que mantiene el concepto "trabajo igual"[22]. En el año 2001, la Comisión de Expertos tomó nota de la propuesta para modificar el Código de Trabajo para introducir el concepto "igual valor", expresándole su deseo de que esta enmienda se produzca[23].

c) No Discriminación (Convenio No. 111)

La Comisión de Expertos solicitó nuevamente información detallada sobre las actividades de inspección del Trabajo en relación con la aplicación de las disposiciones legales que prohiben la discriminación y otras medidas que han sido adoptadas para garantizar que, en la práctica los/as trabajadores/as dominicanos de origen haitiano no estén sujetos a la discriminación alguna en el empleo de conformidad con el convenio[24].

d) Prohibición del Trabajo de las Mujeres (Subterráneo, Trabajo Nocturno)

Sobre estos dos aspectos, la Comisión de Expertos tomó nota sobre las modificaciones producidas en el año 1992 que dio lugar a un nuevo Código de Trabajo, en el caso del Trabajo Subterráneo solicitó al gobierno indicar las medidas adoptadas o previstas para garantizar la conformidad del derecho nacional con los compromisos internacionales suscritos[25].

e) Inspección del trabajo (81)

La Comisión de Expertos de la OIT tomó las notas de las modificaciones producidas en el año 1992 al Código de Trabajo que tomaban en consideración las observaciones realizadas por esta Comisión en años anteriores, que guardaban relación con el incremento sustancial del número de actuaciones de los inspectores, del mejoramiento de los servicios técnicos administrativos y de la colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en lo relativo al servicio de inspección, de la estabilidad en el empleo e independencia ante cambios de gobierno del servicio de

[22] Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe General y observaciones acerca de ciertos países, conferencia Internacional del Trabajo, 81ª. Reunión 1994, Pág. 331
[23] Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 89ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2001. Págs. 431.-
[24] Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe General y observaciones acerca de ciertos países, conferencia Internacional del Trabajo, 80ª. Reunión 1993, Pág. 367.
[25] Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe General y observaciones acerca de ciertos países, conferencia Internacional del Trabajo, 81ª. Reunión 1994, Pág.182.

inspección, de la elección por concurso de oposición y de una participación equilibrada en cuanto al género.

Al gobierno Dominicano se le sugirió asegurar que no sólo en la legislación, sino también en la práctica, se garantice la aplicación de las disposiciones del Convenio No. 81, sobre el servicio de inspección y de que se le dé publicidad a los informes anuales de los inspectores y que no sólo se use para fines administrativos internos[26].

f) En el año 2001, la Comisión de Experto tocó nuevamente el tema y expresó la esperanza de que la reorganización del sistema de inspección, así como el fortalecimiento del estatuto del personal de la inspección de trabajo, se acompañen de una evolución de la legislación laboral, la necesidad de establecer una base legal sobre la autoridad de los inspectores y una insuficiente cooperación de las autoridades judiciales en la persecución de las infracciones a la legislación laboral, así como del carácter irrisorio de las sanciones pecuniarias impuestas[27].

1.6.3 Prácticas gubernamentales de avances y retroceso de la libertad sindical.

Después de la caída del régimen de Trujillo, asumió el poder el profesor Juan Bosch, postulado como candidato por el Partido Revolucionario Dominicano (PRD), el cual promovió y logró aprobar la Constitución más democrática que ha tenido el país, la cual consagraba el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos y la participación en los beneficios de las empresas, derecho este último establecido por vez primera en el país.

La democracia que se vivía en esa época se puede medir por el elevado número de convenios colectivos que se negoció en 1963, un año completamente anormal, puesto que se produjo un golpe de estado contra el gobierno legítimamente constituido, lo que no fue obstáculo para que se negociaran 98 convenios colectivos, la cifra más alta en toda nuestra historia republicana.

En la época denominada "Los Doce Años" (período político que cubre desde 1966 hasta 1978), el cumplimiento de la libertad sindical estuvo bajo los intereses de las autoridades administrativas de trabajo, las cuales, por vía de resolución administrativa, interferían en la vida interna de los sindicatos, obstaculizando la celebración de asambleas, ya fueren ordinarias o constitutivas, o las relativas a cambios de directivas (en cuanta actividad orgánica realizaran los sindicatos). Ante tales acciones gubernamentales, el Movimiento Sindical apeló para su lucha política sindical al Convenio 87 de la OIT, ya formaba parte de la legislación, por medio la ratificación del Congreso Nacional (resolución número 4505, de fecha 21 de julio de 1956, Gaceta Oficial No. 8010, del 1ro. de agosto de 1956).

[26] Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe General y observaciones acerca de ciertos países, conferencia Internacional del Trabajo, 83ª. Reunión 1996, Pág.141

[27] Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe General y observaciones acerca de ciertos países, conferencia Internacional del Trabajo, 89ª. Reunión 2001, Págs. 228 y 229.

A partir de este instrumento jurídico internacional, la acción sindical estuvo dirigida a que las autoridades administrativas se acogieran a los términos del Convenio 87 y que, por tanto, se abstuvieran de interferir en la vida interna de los sindicatos; y que complementado por el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, dio fuerza legal a los reclamos de libertad sindical (ratificado por resolución número 3592, promulgada el 30 de junio de 1953, Gaceta Oficial No. 7584, del 22 de julio de 1953).

Todo de este instrumental jurídico, toma una trayectoria positiva en su nivel de aplicación a partir de 1978, con el cambio de administración del gobierno central y del partido. En este sentido, durante la gestión del Dr. César Estrella Sadhalá, al frente de la Secretaría de Estado de Trabajo, hubo un tiempo de tolerancia a la actividad sindical y al nacimiento y registro de organizaciones sindicales: la Central General de Trabajadores (CGT) y la Asociación Dominicana de Profesores (ADP) se le concede su registro sindical, el cual había sido rechazado en forma reiterativa por las autoridades administrativas de trabajo.

Dando continuidad a las decisiones de Estado, en la gestión del Dr. Pedro Franco Badía, al frente de la Secretaría de Estado de Trabajo, se derogó la resolución 13/74, que imponía un control policial al funcionamiento interno de los sindicatos, hecho que permitió un desenvolvimiento más democrático de la actividad sindical, y cuyo proceso fue reforzado por la gestión del Secretario de Trabajo, Dr. Rafael F. Alburquerque, dictando la resolución No.05/95, de fecha 10 de enero de 1995, estableciendo que los inspectores de trabajo sólo comparecerían a las asambleas de los sindicatos cuando fueren invitados por los interesados, levantando acta comprobatoria de la asamblea o reunión, sin emitir juicio sobre la validez de la misma o de sus resoluciones.

1.6.4 Evidencias de las prácticas gubernamentales de retroceso de la libertad sindical

a**) La Resolución 11/64.**
El primer intento serio de interferencia de las autoridades administrativas de trabajo en la vida interna de los sindicatos se verifica en la resolución No.11/64, dictada por la Secretaría de Estado de Trabajo (en el gobierno del Triunvirato) estableciendo que toda asamblea o reunión que organizaran los sindicatos debía ser supervisada por inspectores de trabajo y luego decidir si era válida o no, contraviniendo así el Convenio 87, sobre libertad de asociación sindical. Claro está, esta resolución administrativa se correspondía con la ausencia de libertades políticas que se vivía en la época y resultó un antecedente funesto para el desarrollo del movimiento laboral dominicano de entonces.

b) La Resolución 13/74.
La resolución 11/64 fue derogada por presiones de los sindicatos, pero con posterioridad, se retomó su contenido a través de la Resolución 13/74, durante los “Doce Años”, lo que significó un retroceso en la lucha por obtener la libertad sindical en el país.

El asunto llegó a su punto de culminación con la eliminación por vía administrativa y en contraposición a los postulados de la ley, de más de trescientas organizaciones sindicales

que aparentaban no tener vida fáctica o de hecho, con el deliberado propósito, según era el sentir popular de la época, de repartirse los fondos que desde hacía años permanecían congelados en bancos, del Sindicato Unido de Trabajadores del Central Romana, el cual había entrado en un proceso de descomposición, sobre todo a raíz de la desaparición en 1966 de su quien fungía de asesor laboral del mismo, el Dr. Guido Gil Díaz.

1.6.5 La Destrucción de dos grandes sindicatos.

En la Compañía Dominicana de Teléfonos (de capital EUA) y la Compañía Dominicana de Electricidad (de capital estatal), han sido las dos empresas donde el Movimiento Sindical Dominicano ha sufrido la pérdida de dos sindicatos importantes. Se trata del Sindicato de Trabajadores de la Compañía Dominicana de Teléfonos (SNTT), en el período 1982-83, y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Dominicana de Electricidad (SITRACODE) en la administración del Ing. Ramón Pérez; la primera del sector privado y la segunda del sector público.

Referente al SNTT, la destrucción se produjo a partir de la huelga por un conflicto jurídico o de derecho: el sindicato al constatar que la empresa sustraía a los/as trabajadores/as una pequeña suma de dinero en cada pago de salario que les hacía, puesto que, en vez de por catorcenas, se pagaba por quincenas. La suma no significaba mucho a nivel individual, pero de manera colectiva y, proyectado a un año, resultaba una suma apreciable. En esa época el Código de Trabajo vigente era el de 1951, que limitaba las huelgas legales a la única solución de conflictos de carácter económico, es decir, cuando el empleador se negara a negociar un convenio colectivo de condiciones de trabajo sin causa justificada.

El conflicto suscitado entre las partes era, como se señaló, de carácter jurídico, porque se pretendía hacer cumplir un derecho preexistente y el asunto debió llevarse por ante los tribunales laborales para que resolvieran el mismo. Al escoger la vía de la huelga, la empresa aprovechó para cancelar a toda la directiva y a un buen número de los militantes sindicales. Hasta ahora no se ha logrado recomponer la directiva sindical o constituir un nuevo sindicato en esa importante empresa de comunicaciones (hoy es propiedad de Verizon).

En fecha 22 de agosto de 1990, designado el ingeniero Ramón Pérez Martínez (Macorís) como administrador de la Corporación Dominicana de Electricidad, se dió inicio a un plan tendente a cancelar a todos los directivos y militantes del SITRACODE. En dos días el número de cancelados había llegado unos 600 trabajadores[31]. La situación llegó a su punto culminante cuando las tropas policiales ocuparon el local de SITRACODE, situado en el populoso barrio de Villa Juana, de la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional. En la provincia de Santiago se produjo el apresamiento de 18 dirigentes del sindicato (el 22 de agosto); como práctica normal en esa época, la Policía Nacional desacató la orden de libertad de la magistrada Marciana Ramírez Castellanos, la cual conoció un recurso de habeas corpus elevado por los detenidos.

[31] Tal como lo refiere Víctor Eddy Ruiz Burgos en la página 25 del Boletín No. 7, Año IV, Ediciones CEDEE (Centro de Estudios de la Educación), 1992, en trabajo titulado Lucha Social y Movimiento Sindical en la República Dominicana, agosto de 1990-julio de 1991.

Este caso fue objeto de denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), forzando al gobierno de turno a señalar que en vez de despidos lo que se había producido eran suspensiones de los contratos de trabajo de los directivos y delegados del sindicato, situación que permitió con posterioridad que la mayoría de los directivos y militantes sindicales obtuvieran el pago de sus prestaciones laborales y otros derechos, en base a acuerdo concertado con la empresa, en el local de la Secretaría de Estado de Trabajo.

1.6.6 Papel de la O.I.T. en la aprobación del Código de trabajo de 1992.

Las constantes denuncias que llegaban a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) sobre violaciones a los derechos laborales de migrantes haitianos, en los ingenios azucareros propiedad del Estado, al igual que la grave situación de la actividad sindical que imperaba en las zonas francas industriales, constituidas en verdaderos enclaves económicos, llevaron al gobierno dominicano a acogerse a las recomendaciones de expertos de la O.I.T., que le plantearon la necesidad de aprobar un nuevo Código de Trabajo, donde se consigna de manera más efectiva lo que eran los derechos de negociación colectiva, fuero sindical, garantías especiales a la mujer en estado de embarazo y otros asuntos de interés.

Con la participación de la Iglesia Católica, la Organización Internacional del Trabajo y representantes de empleadores, trabajadores y el Gobierno, se iniciaron discusiones en 1985 en la ciudad de Jarabacoa, provincia La Vega, con el propósito de producir reformas sustanciales al Código de Trabajo, que databa de 1951, para regular el derecho al desahucio del empleador en los casos de dirigentes y activistas sindicales.

Fruto de esa iniciativa, que se repitió en varias oportunidades, el Poder Ejecutivo designó, mediante el Decreto 404/90, una Comisión integrada por los doctores Lupo Hernández Rueda, Rafael F. Alburquerque y Milton Ray Guevara, que se encargaría, en el término de tres meses, de someterle un proyecto de Código de Trabajo que sustituyera el vigente, para someterlo a discusión de la sociedad dominicana.

Luego de intensas negociaciones, el proyecto fructificó y el 29 de mayo de 1992 fue promulgado por el Poder Ejecutivo, publicándose en el periódico El Caribe el 16 de junio de 1992, como publicación oficial, para que entrara en vigencia al día siguiente en el Distrito Nacional y al segundo día en el resto del país. De las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), se plasmaron, en base a los señalamientos hechos por la Comisión de Expertos de ese organismo internacional, los siguientes derechos:

- ✓ Permitir el derecho a huelga en los servicios, como son transporte, expendio de alimentos en los mercados, sanidad, expendio de comestibles para transporte. Eliminación de las menciones sobre huelgas políticas y de solidaridad. Reducción a un 51% de la mayoría de los (as) trabajadores (as) requerida para lanzar la huelga, que en el viejo Código era de un 60%.
- ✓ Se instauró la reanudación de las labores de los/as trabajadores/as en huelga dentro de los cuatro días de notificado el auto del presidente de la corte de trabajo

correspondiente, el cual citará a las partes para proceder a calificar la huelga o paro. En los casos de huelgas que afectaren los servicios públicos, los trabajadores podrían recurrir al Comité Nacional de Salarios para que resuelva sobre sus reclamos de carácter salarial y al arbitraje reglamentado por los artículos 680 y siguientes del Código de Trabajo.

- ✓ Que, si la huelga era declarada ilegal por cuestiones de procedimiento, los/as trabajadores/as que acataren el llamado a huelga no podían ser despedidos por ese motivo, ya que más bien la falta era atribuible a los dirigentes sindicales que no tuvieron el cuidado de cumplir con los pasos de ley.
- ✓ Consagración de la figura del fuero sindical para proteger a activistas, directivos y miembros de comisiones negociadoras de convenios colectivos de condiciones de trabajo, figura inexistente en nuestro derecho de trabajo hasta 1992, la cual, por sus limitaciones, requiere de una mayor cobertura.

1.7 REGULACION LEGAL DEL DERECHO DE SINDICALIZACION

1.7.1 Ambito de aplicación.

1.7.1.2 Ambito Territorial.
Los derechos que se generan con motivo de una relación laboral subordinada están contenidas básicamente en el Código de Trabajo y éstas en virtud de las disposiciones del Principio No. IV, de dicho Código, son de carácter territorial, es decir, rigen para el espacio territorial de la República Dominicana y sin distinción para dominicanos/as y extranjeros/as que se encuentren bajo una relación contractual laboral privada.

En términos literales, como sindicato, sólo se reconocen las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as que laboran en el sector privado; sin embargo, aunque no precisamente con la palabra sindicato, otros/as trabajadores/as y/o empleados/as, específicamente los del sector público, pueden organizarse bajo la denominación de "Asociación de Servidores Públicos".

1.7.1.2 Ambito Material, es decir, en cuanto a las personas como objeto de aplicación: siendo el derecho de sindicación, un derecho que se desprende de la relación laboral, tiene como ámbito de aplicación respecto de las personas, a aquellas ligadas por una relación de trabajo asalariado y subordinado.

Los/as empleadores/as y trabajadores/as con derecho a organizarse en sindicato, conforme al Código de Trabajo, son aquellos cuya función se realiza en el contexto del sector privado, dado que el mismo Código de Trabajo limita su propio campo de aplicación a los/as trabajadores/as y empleadores/as del sector privado, y exceptúa a los/as funcionarios/as y empleados/as públicos, a los miembros de las fuerzas armadas y de la Policía Nacional. (Principio III del C.T.).

Las limitaciones a formar parte de un sindicato de trabajadores/as, también, rigen para una categoría de trabajadores/as que prestan sus servicios directamente al empleador/a y los/as que desempeñen funciones de dirección, inspección, seguridad, vigilancia o

fiscalización, siempre que estas tareas tengan un carácter general, los cuales no pueden ser miembros del sindicato de trabajadores/as (Art.328), es decir, sus funciones lo hacen ser trajadores/as que defiende los intereses de la empresa.

Los servidores públicos, por su parte, podían organizarse como asociación conforme a las disposiciones de la ley 520 sobre constitución y funcionamiento de las asociaciones sin fines lucrativos. Debido a que los/as empleados/as públicos se rigen por una relación de dependencia al empleador (el Estado no comercial), y la Ley 520 no contempla esta situación, se instituye el 30 de mayo del 1991 la Ley 14-91 sobre Servicio Civil y Carrera Administrativa, estableciéndose de manera expresa el derecho de los empleados/as y funcionarios/as públicos/as, es decir, de asociarse para defender y proteger sus derechos y procurar su mejoramiento.

Esta ley tiene un campo de limitaciones a ciertas categorías de empleados/as respecto a formar parte de una Asociación de Servidores (al igual disposiciones del Código de Trabajo), estableciendo prohibiciones a organizarse a aquellos/as empleados/as que ejercen autoridad o funciones de confianza, de dirección, supervisión o control sobre otros/as servidores/as bajo su autoridad en la dependencia o secretaria donde éstos laboren; tampoco gozan de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, así como el personal civil de carácter técnico y administrativo del Poder legislativo, del Poder Judicial, de la Junta Central Electoral y de la Cámara de Cuentas, el personal que compone los cuerpos de investigación secreta y de seguridad del Estado.

Todas estas leyes adjetivas se deriban de la ley suprema, la Constitución de la República Dominicana, que dispone en el artículo 8, sobre los Derechos Individuales y Sociales, en el inciso 11, sobre la Libertad de Trabajo, literal a) que dice: "*La organización sindical es libre, siempre que los sindicatos, gremios u otras asociaciones de la misma índole se ajusten en sus estatutos y en su conducta a una organización democrática compatible con los principios consagrados en esta constitución y para fines estrictamente laborales y pacíficos."* Siguiendo este principio constitucional, el Código de Trabajo establece en su Principio XII, acerca de los derechos básicos de los/as trabajadores/as: *"Se reconocen como derechos básicos de los/as trabajadore/as, entre otros, la libertad sindical ....."*

Como la Constitución reconoce el derecho de libertad de empresa, el Código de Trabajo extiende el derecho de sindicación al/ empleador/a, y define este derecho general en su artículo 317: *"Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros."*

En virtud de las disposiciones citadas se colege que el ámbito del derecho de sindicación, esta referido a:

a) Al territorio de la República Dominicana, sin distinción entre nacionales y extranjeros/as.
b) Al contexto de la relación de trabajo subordinada privada.
c) Es un derecho sin discriminación: trabajadores/as y empleadores/as.

d) Es un derecho que impone restricción a los/as trabajadores/as que desempeñan funciones de dirección, supervisión y vigilancia con un carácter general, a los que laboran directamente para el/la empleador/a, a las Fuerzas Armadas y a la Policía Nacional.
e) Los/as empleados/as del sector público, pueden organizarse como asociación conforme a las disposiciones de la ley 14-91

1.7.2. Tipos de sindicatos.

La legislación dominicana establece tres tipos de sindicatos de trabajadores/as, que constituyen las formas permitidas para organizarse en sindicatos, y estos tipos son:

a) De empresa, es el sindicato en el cual se agrupan todos/as los/as trabajadores/as de una empresa determinada, sin importar las labores que realicen. El elemento vinculante y de identidad del grupo es laborar en una misma empresa.
b) Profesional o de oficio, es el tipo de sindicato bajo el cual se pueden organizar los/as trabajadores/as que realicen la misma o similar profesión u oficio, sin importar la empresa o el lugar donde trabajen. El elemento vinculante y de identidad del grupo es el de realizar una misma o similar profesión u oficio.
c) El Sindicato de la Rama de la Actividad o de la Industria. Es el tipo de sindicato que se puede constituir entre trabajadores/as que presten sus servicios en una o varias empresas pertenecientes a la misma rama de la actividad industrial o comercial. El elemento vinculante entre los/as trabajadores/as es laborar en empresas que pertenezcan a la misma rama de actividad industrial o comercial, sin importar que sean empresas diferentes o que los/as trabajadores/as realicen labores diferentes.

Estos tres tipos de sindicatos de trabajadores/as no se extiende a los/as sindicatos de empleadores/as, y para el cual el Código deja un espacio amplio de creatividad para organizarse, contrario a los sindicatos de trabajadores/as, para los cuales dispone una amplia regulación sobre el ámbito de acción, los tipos, las formalidades para su constitución, los motivos de su disolución, el funcionamiento, las obligaciones y prohibiciones de los sindicatos de trabajadores/as.

Respecto de los/as empleadores/as, el Código de Trabajo sólo se limita a reconocer este derecho y dispone como requisito mínimo la voluntad de 3 empleadores/as que acuerden constituir un sindicato de empleadores/as. En la práctica, en el país sólo existe una organización de empleadores/as constituída conforme a las disposiciones del Código de Trabajo y registrada en la Secretaría de Estado de Trabajo bajo el nombre de Confederación Patronal de la República Dominicana, las demás han optado por constituirse al amparo de la Ley 520, sobre asociaciones sin fines de lucro.

1.7.3 Alcance geográfico de las organizaciones sindicales.

La legislación dominicana no limita a la organización sindical a una acción geográfica determinada dentro del territorio nacional. Ahora bien, con respecto de sus integrantes, su alcance en término de los/as trabajadores/as que pueden formar parte de éste, la ley lo circunscribe a los tipos de sindicatos establecidos (de empresa, profesional o de oficio o de rama de actividad.

El alcance territorial lo deciden los miembros de la organización, en este caso, pueden ser sindicatos de empresa, profesional o de oficio o de rama de actividad en lo local, provincial, regional o nacional. Lo que no existe en ley, pero tampoco lo prohibe, es un tipo de sindicato fundado en el aspecto geográfico, cuyos miembros tengan como único elemento vinculante o de identidad, vivir en una determinada parte, comunidad o región del país, y que a partir de esta figura se pueden negociar colectivamente.

En término del accionar del sindicato, una vez que ha adquirido su personería jurídica y con ella plena autonomía, realiza sus actividades como cualquier otra persona de derecho privado y dentro de los límites de su competencia y capacidad, en el contexto de la empresa, la rama de actividad o la profesión u oficio, y también en la comunidad, la región, el país o internacionalmente.

1.7.4. Funciones.

1.7.4.1. El funcionamiento.

a) Aspectos Generales.
Conforme a las disposiciones del Código de Trabajo, las actividades del sindicato son ejercidas por la Asamblea General de sus miembros, por un consejo directivo y por los funcionarios y comisiones permanentes o temporales que el sindicato considere útiles para la mejor realización de sus fines (Art.348).

La disposición del Código de Trabajo, respecto de los organismos de dirección del sindicato, puede ser modificada en los Estatutos de la organización, pero sólo cuando se modifiquen en términos literales la denominación de estos organismos o cuando, además de estos, se instituyan otros como complemento de los dispuestos por el Código de Trabajo, los cuales deben considerarse como los organismos mínimos con que debe contar una organización sindical.

La Asamblea General es la máxima autoridad de dirección del sindicato y la componen la totalidad de sus miembros. Para que sus resoluciones sean válidas debe contar con la aprobación de la mayoría de los afiliados de la organización. Sin embargo, en los casos de que el sindicato tenga una gran cantidad de miembros y dificultad para reunirse en un mismo lugar, los Estatutos de la Organización pueden disponer que la Asamblea General se forme con delegados/as (Art.350).

La Asamblea General, como máxima autoridad del sindicato, es soberana y puede decidir sobre cualquier tema que le atañe a los intereses a la organización sindical, pero es el organismo facultado con exclusividad para decidir sobre las principales actividades del sindicato, como son: su nacimiento, las resoluciones de carácter general, la disolución, las líneas maestras de los planes y programas de trabajo, la elección de sus directivos, la aprobación del presupuesto de la organización; también deben decidir para iniciar el proceso de negociación colectiva, el pliego que decida negociar y la elección de la Comisión Negociadora y lo relativo a la huelga.

Respecto a la huelga, ésta debe ser votada por la mayoría de lo/as trabajadores/as de la empresa, estén sindicalizados o no, si el sindicato tiene una afiliación mayoritaria, entonces sólo con los miembros del sindicato puede decidirse la huelga de trabajadores/as. El Código de Trabajo de manera expresa y taxativa establece las condiciones para que las resoluciones que tome la Asamblea General sean válidas, disponiendo en su artículo 358 los requirimientos:

1. Que la Asamblea General haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los Estatutos.
2. Que la Asamblea General este válidamente constituida (en esto se refiere a la cantidad de miembros que constituyen el quórum, o sea, la mitad mas uno de los miembros del sindicato).
3. Que la Resolución se refiera a una cuestión señalada en la convocatoria y que cuente con el voto favorable de más de la mitad de los miembros o delegados/as presentes, a menos que la ley o los Estatutos exijan otra mayoría.
4. Que se levante acta de la sesión, en la que se exprese el número de los miembros o delegados presentes, el orden del día y el texto de las resoluciones adoptadas, y que el acta este firmada por las personas que hayan ejercido las funciones de presidente y secretario de la asamblea

b) Sobre la Directiva Sindical.

El organismo ejecutivo o de gobierno de los sindicatos aparece denominado en el Código de Trabajo como “Consejo Directivo”, que en términos literales puede denominarse de otra manera y, que es, en efecto, la directiva de la organización sindical. Este tiene la representación legal del sindicato, a menos que en los estatutos se disponga de otra manera y son responsables de su gestión de acuerdo con las reglas del mandato (Arts. 367 y 368), y debe componerse, por lo menos, de 3 miembros, elegídos por la asamblea general para un período que no debe exceder de dos años (Art.359).

En virtud de las disposiciones del art. 360 del C.T., si la asamblea general no se reúne en la época determinada por los Estatutos para la elección del Consejo Directivo o no se llega a un acuerdo para su elección, los miembros elegidos anteriormente continuarán ejerciendo sus funciones con la obligación de convocar a nuevas elecciones en el término de un mes. Si esa nueva asamblea general no se reúne o no se llega a un acuerdo, los miembros de la Comisión Electoral asumirán las funciones del consejo directivo hasta que se designen los nuevos miembros de dicho consejo.

El hecho de que la convocatoria a asamblea general tiene carácter eleccionario, dispuesta en el artículo 360 del C.T., supone la elección previa de una comisión electoral, aunque no se especifique en dicho código, la cual tomaría la dirección de la organización en los casos que la asamblea no se reúna en la fecha prevista o si no se llega a un acuerdo sobre la elección de la directiva; lo cual deja un vacío jurídico debido a que la Comisión Electoral es un organísmo transitorio que se escoje para los fines de la asamblea eleccionaria, de no escojerse dicha comisión se crearía entonces un vacío de poder.

Esta situación suele ser subsanada por disposiciones estatutarias. Sin embargo, la ley entra en conflicto con la autonomía de redacción de sus estatutos que tienen las

organizaciones sindicales y que ha dado lugar a muchos conflictos internos, oposiciones administrativas, demandas judiciales, etc.; y que, a su vez, son causas de atomización y debilidad sindical.

Sobre este último aspecto, suele suceder muchas contradicciones entre la disposión del Código de Trabajo y la práctica sindical, la cual se acoge más a las disposiciones del Convenio de la OIT No. 87, Sobre la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, suscrito y ratificado por el Estado Dominicano, que en su art.3, reconoce el derecho de libre determinación que tienen las organizaciones de empleadores/as y trabajadores/as en el diseño de sus estatutos y reglamentos administrativos, así como elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

La constitución establece la autonomía de los sindicatos, pero siempre que se ajuste a los principios democráticos, pero dado que las normas laborales en la materia imponen cierto límite de determinación institucional y dado el problema de las prácticas autoritarias en las estructuras sociales del país, las estructuras sindicales han evolucionado lentamente, y en momento de crisis, hacia esos principios, sobre todo en lo que se refiere a los organismos de dirección (ver cuadro siguiente). Se considera que esto contradice las disposiciones del convenio 87 de la OIT, e induce a una práctica que riñe con las disposiciones formales. Los sindicatos tratan de introducir e introducen organismos que funcionan con mas flexibilidad. A pesar de todo existen reglemantaciones imperfectas y con lagunas jurídicas que no contribuyen a facilitar espacios de negociación de los conflictos internos.

Cuadro No.4: Dinámica de la Reforma de las Estructuras sindicales

Años	Numero de sindicatos que han modificados sus estatutos	Números de cambios de directivos en los sindicatos
1995	56	385
1996	39	441
1997	0	0
1998	0	0
1999	0	0

Fuente: elaborado en base a las memorias de la Secretaría de Trabajo, según el año correspondiente.

La autonomía de la organización sindical sólo se dispone de manera expresa en el Código de Tabajo, en el reconocimiento de la libertad y autonomía de los sindicatos para fijar en sus estatutos condiciones adicionales a las exigidas por la ley para la admisión y la exclusión de sus miembros, y sobre las causas, además de las dispuesta por el Código de trabajo, de disolución de la organización sindical (Arts.330, 331 y 378).

En el contexto global de la reforma y modernización, los sindicatos no pueden ser ajenos al nuevo perfil referencial que trata de imprimírsele al Estado dominicano y a los partidos políticos sobre la base de nuevas normas, mecanismos de la democracia participativa, renovación del liderazgo, sistema de transparencia y rendición de cuentas, la alternabilidad en el poder y la descentralización, la profesionalización de los funcionarios y los servidores públicos y nuevos enfoques y prácticas gerenciales; aunque lenta, con su alta y baja, esta es la tendencia del perfil del Estado. Si los sindicatos siguen conservando

su visión política y gerencial verticalista del poder y funcionamiento, seguirán imposibilitado de actuar en tiempo y espacio como demanda la situación.

c) Sobre los organismos de Fiscalización.
En el contexto del funcionamiento de los sindicatos, la ley le exige la existencia de un organismo de fiscalización económica integrado por uno o varios comisarios; éstos deben ser miembros del sindicato y serán designados por la asamblea general y tendrán por atribución fiscalizar el empleo de los fondos de la organización, teniendo derecho para ello de revisar los documentos y actividades realizadas por el Consejo Directivo en el contexto del uso de los recursos. Tienen derecho de convocar la asamblea general en casos de urgencia. (Arts.362 y 363).

El Consejo Directivo debe entregar copia a los comisarios sobre el informe de la situación activa y pasiva del sindicato y del inventario de bienes; éste tiene que ser aprobado por los comisarios, so pena de nulidad de las deliberaciones que se hagan sobre estos si no cuentan con su aprobación. Pero en la práctica lo que se hace es sancionar hechos consumados porque el enfoque y prácticas de contraloría se fundamentan en revisión al final de un período y no bajo de revisión del flujo y reflejo de las transacciones financieras y contables, así como la observancia de las normas de contabilidad acepatadas.

d) Organismo de control de las actividades de los directivos y miembros de la organización.
El Código de Trabajo no exige la existencia de un organismo de corrección disciplinaria, sino que deja a la voluntad del sindicato, vía de sus Estatutos o por disposición de la asamblea, el crear las comisiones que se juzguen necesarias para la administración o dirección de los servicios del sindicato. (Art.369). Bajo esta premisa, se crean los comités o juntas disciplinarias que suelen establecer las organizaciones sindicales, como medio de control para garantizar un comportamiento adecuado y acorde a los estatutos de los directivos miembros de la organización.

Las medidas o correcciones disciplinarias que pueda imponer el sindicato, a sus miembros, están determinadas por la legislación en el art. 370 de dicho Código, y éstas son: la amonestación, la suspensión y la expulsión; pudiendo ser sometidos los miembros que incurran en falta a la justicia civil y penal, según sea el caso. Pero se observa tanto, en sus estatutos como en su práctica, que estos organismos no juzgan los abusos de poder de la institución contra un o varios miembros del sindicato, por eso este organismo debe adoptar el nombre de Tribunal de Garantía y no Tribunal Disciplinario**.**

e) Licencias y permisos sindicales.
Las licencias y permisos sindicales no están previstos en la legislación nacional. Estos se han instituído por vía de la negociación colectiva y en el sector público a través de acuerdo con las autoridades administrativas; donde los dirigentes y, en algunos casos, los miembros de la organización sindical pueden acogerse a permisos y licencias remuneradas y no remuneradas para poder integrarse activamente en las actividades sindicales.

En el sector privado, vía de la negociación colectiva, se establece que cierta cantidad de dirigentes puede hacer uso de una cantidad determinada de horas al día, la semana o al mes, para realizar las actividades normales de la organización sindical; horas las cuales les son remuneradas y pagadas conforme al salario ordinario del tiempo de que se trate. Igualmente se establecen permisos sindicales para que los dirigentes o algunos miembros participen en actividades de carácter de formación o de educación, locales o internacionales.

En el sector público, y en la otrora industria azucarera estatal, los dirigentes podían acojerse a licencias remuneradas de largos períodos para la realización de actividades sindicales. En el caso de la industria azucarera, estas licencias tuvieron una repercusión negativa, porque, aún con sus ventajas, contribuyeron a crear brechas entre los dirigentes y la base sindical; y una no correspondencia entre el uso de licencias y permisos y la participación del dirigente o miembro en los planes programas de las organizaciones y los problemas que aquejaban a los/as trabajadores/as en el lugar de trabajo.

1.7.4.2 Normas de Transparencia y rendición de cuentas.

El Código de Trabajo dispone al sindicato un conjunto de normas de transparencia y rendición de cuentas ante sus afiliados y la sociedad: el uso de estados financieros, con su carácter público, y rendir cuentas de las transacciones financieras y económicas, así como de planes y proyectos. Otros instrumentos de transparencia que indica el Código se refieren a los cuatro (4) tipos de libros foliados y rubricados en la primera y última página por el Juez de Paz del municipio del domicilio social del sindicato; y éstos son:

1.) Un Libro de Miembros: para anotar los nombres y apellidos, profesión, domicilio y cédula personal de identidad de cada uno de sus miembros.
2.) Un Libro de inventario de bienes muebles e inmuebles del sindicato.
3.) Un Libro diario en que figuren los ingresos y egresos del sindicato, con indicación exacta de su procedencia e inversión, y cualesquiera otros libros de contabilidad llevados con el mismo objeto.
4.) Los libros de actas de asamblea general, del consejo directivo y de los demás organismos que dependan del sindicato.

1.7.4.3 Notas sobre las normas generales aplicadas a los sindicatos.

Algunas de estas obligaciones que el Código de Trabajo exige a las organizaciones sindicales para su funcionamiento (indicadas con tanta precisión, de manera estricta e impositiva ha sido tipificada de una reglamentación exagerada, y que deja muy poco espacio o márgen para la autonomía colectiva y a la creatividad de las organizaciones sindicales y su cambio según las transformaciones del entorno donde actuen. La OIT ha señalado de exageradas las normas laborales sobre la votación para negociar colectivamente.

Sin embargo, hay situaciones donde esta regulación tiene su razón de ser y son beneficiosa para la organización e incluso protegerla frente a ciertos actos de los/as empleadores/as y dirigentes sindicales mal intencionados y el Estado, e incluso de trabajadores/as que sean utilizados para limitar o impedir la acción sindical.

Por ejemplo, cuando se presenta el caso, muy frecuente en el país, para comprobar que el sindicato ha cumplido con el requisito de contar entre sus afiliados con la mayoría de los/as trabajadores/as de la empresa o la rama de actividad de que se trate, a los fines de negociar colectivamente, la vía idónea para probar esto es el libro foliado de miembros que debe llevar el sindicato donde se haga constar el número y detalles de los afiliados de la organización.

1.7.5. Intervención y fines.

La normativa jurídica dominicana dispone en su artículo 325 como fines de los sindicatos:

1º. El estudio de las condiciones en que se realiza el trabajo en la empresa, profesión u oficio a que concierne el objeto de la asociación;

2º. La celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, la protección y defensa de los derechos que de estos convenios se deriven, la revisión de los mismos por causas justificadas, ...:

3º. La solución justa y pacífica de los conflictos económicos que se suscitan por motivo de la ejecución de los contratos de trabajo que celebren sus miembros.

4º. El mejoramiento de las condiciones de trabajo, de la eficiencia en la producción y las condiciones materiales, sociales y morales de sus asociados.

5º. El estudio y la preparación de declaraciones y de recomendaciones tendentes a que se hagan reformas legislativas para el logro de dichos fines.

Los fines precedentes no son taxativos, o sea, no se limitan a esta redacción única y exclusivamente, dado el alcance de la definición del artículo 317, que establece como sindicato a la organización que se constituye para el estudio y mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros, por lo que, todo lo que tenga por objetivo mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los sindicados, puede ser una legitima finalidad del sindicato.

Aunque la Constitución de la República Dominicana en artículo. 8, en el inciso 11, literal a) trata de encasillar a los sindicatos a fines estrictamente laborales y pacíficos, la interpretación del Código Laboral, la práctica y la tendencia que llevan los procesos de democratización del Estado y la sociedad, han abierto un campo de acción de los sindicatos más allá del contexto de la empresa. Siguiendo estas pautas, éstos se involucran y participan en otras esferas donde participan e intercalan sus miembros, que siendo trabajadores/as, son ciudadanos/as dominicanos/as, habitantes de una comunidad o sector determinado, y participan en las actividades políticas, espacios y actividades en procura del beneficio y de mejores condiciones de vida de sus representados y sus familias, e inclusive su comunidad.

1.7.6. Prohibiciones a la organización sindical.

Las prohibiciones que se establecen y que delimitan la acción sindical, a una acción de carácter democrática, pacífica, sin fines lucrativos individuales, se tipifican en diversas disposiciones de la ley.

En este tenor, el Código de Trabajo prohíbe a los sindicatos ejercer el comercio como si fueran sociedades anóminas, así como realizar actividades contrarias a la constitución de la República. A partir de esta disposición, y como indica en la redacción de la misma Constitución de la República en su artículo 8, inciso 11, literal a), el sindicato debe respetar, en el contexto de su formación y funcionamiento, los parámetros, principios y disposiciones constitucionales, como son el principio democrático, pacífico, sin discriminación de ninguna índole y para cuestiones ligadas a los asuntos laborales.

En ese sentido, el sindicato no puede coartar directa ni indirectamente la libertad de trabajo, ni tomar medida alguna para constreñir a los/as trabajadores/as o a los/as empleadores/as a ser miembros de la asociación o a permanecer en ella. (Art.332). Esta disposición se enmarca en el contexto de lo que algunos tratadistas denominan la libertad sindical positiva y negativa, del derecho que tienen los/as trabajadores/as de pertenecer o no a la organización sindical. En este último caso, el sindicato no puede coartar este derecho, la libertad de elegir, de estar sindicalizado o no que tiene el trabajador/a. Por eso los programas de educación y conscientización sobre el sentido de pertinencia y fines de los sindicatos son claves para lograr una adherencia de los/as trabajadores/as y no por medio coercitivo.

El Código de Trabajo prohíbe igualmente a las organizaciones sindicales adquirir bienes inmuebles que no sean necesarios para la celebración de sus reuniones o para sus escuelas, bibliotecas, campos de experimentación y demás obras concernientes a su objeto (Art.338); también, les prohíbe a los sindicatos ejercer el comercio (Art.340), en este caso, entendiendo el término "comercio" como la transformación e intermediación de las cosas y servicios con fines de lucro, de carácter individual, pero pueden ejercerlo por medio de la Ley de asociaciones cooperativas.

En otro contexto, al que se refiere a la relación de los sindicatos con otras instituciones de la sociedad, como son los partidos políticos y organizaciones religiosas, como una forma de preservar la independencia y autonomía de los sindicatos respecto de estas instituciones, encontramos la disposición del artículo 318 del Código de Trabajo, que en su parte in fine, establece: *"Los sindicatos deben conservar su independencia frente a los partidos políticos y a las entidades religiosas, no pueden recibir subsidios o ayuda de los mismos.* Pero como se vio en capítulos precedentes, esto es inoperante.

1.7.7. De la constitución de los sindicatos de trabajadores/as.

La ley establece que pueden existir sindicatos de trabajadores/as y de empleadores/as (Art.317), y éstos tienen que responder a una de estas dos categorías y no pueden constituirse sindicatos mixtos, o sea de empleadoresa/s y de trabajadores/as.

En el caso del sindicato de trabajadores/as, se requiere para su constitución una serie de requisitos, a saber:

a) Requisitos de fondo: la constitución de un sindicato de trabajadores/as requiere un mínimo de 20 trabajadores/as (Art.324). Estos 20 o más trabajadores/as deben ser trabajadores/as de la misma empresa, en el caso de que el sindicato sea de empresa, o laborar en la misma rama de la industria o de actividad si se trata de un sindicato de

rama y tener la misma profesión u oficio en el caso de que el sindicato sea de oficio. Esto en razón de que tampoco es permitida la formación de sindicatos de trabajadores/as combinando tipologías. Los/as trabajadores/as deben aprobar la formación del sindicato en una Asamblea convocada a tales fines.

b) Los requisitos de forma que deben cumplirse para la constitución del sindicato son los siguientes: debe levantarse un acta de la Asamblea General Constitutiva, debe contener, además de las enunciaciones propias de las actas ordinarias, la aprobación de los Estatutos y la designación de los miembros del primer consejo directivo y de los primeros comisarios (Art.373). En el acta de la asamblea general constitutiva deben consignar los estatutos que han sido aprobados en la asamblea, la relación o nómina de los miembros fundadores (con su nombre completo y la Cédula de Identidad y Electoral o cualquier otro documento que acredite su persona) y la convocatoria; todas estas documentaciones deben ser firmadas o certificadas por los miembros fundadores del sindicato (Art.374), y ser depositados en la Departamento de Trabajo para los fines de proceder al registro de la organización sindical.-

1.7.8. Del registro sindical.

Los documentos mencionados (punto 1.7.7) que deben ser elaborados como parte de las formalidades exigidas en la constitución del sindicato, son los que, depositados en el Departamento de Trabajo, facilita a la Dirección de Trabajo proceder al registro correspondiente. La Secretaria de Estado de Trabajo, dentro de los diez (10) días subsiguientes a la fecha de la presentación de los documentos exigidos por el art. 374, puede devolverlos a los interesados si existen las faltas de forma para fines de correcciones

Si, por el contrario, la falta se refiere a una cuestión de fondo, el registro del sindicato será negado. Estas faltas por cuyos motivos se niega el registro del sindicato están dispuestas de manera taxativa en el Código de Trabajo (Art.376) y son:

1º. Si los Estatutos no contienen las disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de la asociación, o si algunas de sus disposiciones son contrarias a la ley.

2º. Cuando no se cumplan cualesquiera de los requisitos exigidos por el Código de Trabajo, o por los Estatutos para la constitución del sindicato. Si el sindicato cumple con los requisitos exigidos por la ley, las autoridades están obligadas a proceder a su registro, si no lo hacen o en el caso de que la documentación depositada adolezca de faltas o se hayan violado disposiciones de la ley, las autoridades de trabajo deberán devolver para fines de corrección o rechazar el registro. En ningún caso podrán guardar silencio, y si así lo hicieran, esto no impide al sindicato realizar sus actividades, ya que el mismo Código de Trabajo plantea que: *"Si el Secretario de Estado de Trabajo no resuelve dentro del término de treinta días los interesados lo pondrán en mora para que dicte la resolución, y si no lo hace dentro de los 3 días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley". (Art. 376)*

El sindicato que no haya obtenido el registro en la forma dispuesta por el Código de Trabajo sea a través de una resolución expresa de las autoridades de trabajo o por el registro automático, no puede realizar ningún acto jurídico, entre ellos, la negociación

colectiva. Los sindicatos adquieren su personería jurídica, por efecto de su registro en la Secretaria de Estado de Trabajo.

1.7.9. Requisitos para ser miembro de un sindicato.

En principio, todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho de formar parte del sindicato, excepto aquellos trabajadores que rindan una labor directa al empleador o desempeñen funciones de dirección, inspección, supervisión, vigilancia, cuando éstas tengan un carácter general (art. 328 del C.T.).

En el marco estricto de la ley, la calidad del trabajador de la empresa, rama de actividad o profesión u oficio de que se trate, así como no desempeñar las funciones ya mencionadas, son los requisitos exigidos para formar parte del sindicato de trabajadores/as.

Sin embargo, aun cuando el sindicato no debe coartar el derecho de los/as trabajadores/as de pertenecer o no al sindicato, este puede disponer en sus estatutos la forma y requisitos de admisión de sus miembros, así como los motivos y formas para su exclusión. Normalmente dentro de los requisitos dispuestos estatutariamente por las organizaciones sindicales para que un/a trabajador/a sea miembro del sindicato se encuentra:

- Trabajar en la empresa o rama de actividad a que pertenezca el sindicato.
- Acoger y cumplir las disposiciones estatutarias.
- Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias.
- Asistir a las asambleas, reuniones y actividades de la organización y cumplir con las cuestiones encomendadas, sea en ocasión de su función como dirigente o de integrante de una comisión determinada.
- Observar buena conducta frente a sus compañeros/as y frente a terceros.
- Algunas organizaciones se incluyen como motivo de expulsión la ebriedad consuetudinaria o la toxicómana

La admisión o exclusión de los/as trabajadores/as para ser miembros del sindicato se circunscribe básicamente al contexto autónomo de la organización sindical, con las limitaciones que observamos.

1.7.10. Requisitos para ser miembro de la junta directiva.

Todos/as los miembros del sindicato, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, tienen derecho igual, conforma a le ley, de asistir a las sesiones de la Asamblea general, a expresar en éstas sus opiniones y votar por las resoluciones que se sometan.

Las limitaciones que pudieran observarse en ese sentido no obedecen a disposiciones jurídicas, sino más bien a patrones de conducta y culturales donde suele observarse que, en la práctica, algunos/as trabajadores/as, sobre todo por motivos de sexo, en este caso las mujeres y por motivos de raza, en este caso, los/as nacionales haitianos/as que laboran en el país, no se encuentren debidamente integrados en las directivas de los sindicatos y en algunos casos, son miembros pasivos y, otras, ni siquiera miembros de la organización.

1.7.11. Disolución del sindicato.

Las causas de disolución del sindicato están predeterminadas en la legislación dominicana, y son:

e) La disolución por decisión misma de los integrantes del sindicato, conforme a las disposiciones de sus Estatutos.
f) Por la disolución o cierre definitivo de la empresa, cuando se trate de un sindicato de empresa.
g) Por decisión judicial, ya que el registro de los sindicatos puede ser ordenada su cancelación por parte de los tribunales de trabajo, cuando se dediquen a actividades ajenas a sus fines o cuando se compruebe fehacientemente que, de hecho, dejaron de existir.

En ningún caso, la disolución o cancelación del registro del sindicato puede hacerse por vía administrativa, auque fue una práctica en los regímenes de gobierno como el Triunvirato, el de la era de los doce años, entre otros.

1.7.12. El fuero sindical.

1. Definición y aplicación.

Como una forma de proteger el legítimo derecho a la organización sindical, el Código de Trabajo de 1992, estableció el Fuero Sindical. Esta figura jurídica, en términos literales y como disposición del Código, resulta novedosa, pero que, en los hechos, sobre todo en ciertos sectores de la economía donde las organizaciones sindicales habían logrado su consolidación, ya había sido consagrada bajo la denominación “inamovilidad sindical”.

El fuero sindical consagra una estabilidad que se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales, según lo dispone el art. 389 del Cógido de Trabajo. Esta protección se establece de manera limitada y exclusiva a una cantidad determinada de dirigentes y activistas sindicales, respecto de su calidad y con una duración definida, y son éstos:

- Los/as trabajadores/as miembros de un sindicato en formación hasta un número de veinte; en este caso, se protege al número mínimo requerido para constituir un sindicato; los cuales cuentan con esta protección hasta tres meses después de su registro.
- Los/as trabajadores/as miembros de un consejo directivo de un sindicato, hasta un número de cinco, si la empresa emplea no más de doscientos trabajadores/as; hasta un número de ocho, si la empresa emplea mas de doscientos trabajadores/as, pero menos de cuatrocientos; y hasta un número de diez, si la empresa emplea mas de cuatrocientos trabajadores/as; hasta ocho meses después de haber cesado en sus funciones.
- Los/as representantes de los/as trabajadores/as en la negociación de un convenio colectivo, hasta un número de tres; y hasta ocho meses después de haber cesado en sus funciones.
- Los/as suplentes en las circunstancias previstas en este título.

El fuero sindical se inicia, cuando el sindicato o sus promotores comunican por escrito al empleador y al Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones el propósito de constituir un nuevo sindicato así como la designación o elección efectuada, pero no rige para al momento en que un comité gestor decide iniciar las labores de constituir el sindicato ni para los/as trabajadores/as que expresan su adhesión al comité, y aqui donde sea crea un vacío jurídico favorable a las prácticas antisidicales y coercitivas de la empresa para impedir el nacimiento del sindicato y atemorizar al trabajador.

En la práctica, el fuero se notifica por vía de acto de alguacil, el cual debe cumplir con una serie de formalidades e instrumentado por un auxiliar de la justicia, un alguacil, que debido a su calidad cuenta con fe pública hasta prueba en contrario; de tal manera que la empresa no niegue haber recibido la notificación.

En la legislación dominicana no se establece la figura del sindicato único por empresa y tanto puede existir uno o más sindicatos en una empresa o uno o varios sindicatos en una rama de actividad o por oficio, o convivir mas de un sindicato que responda a una de las tipologías establecidas por el Código de Trabajo (de empresa, de rama de actividad industrial y profesional o de oficio), y por esto el Código de Trabajo establece que: "*En caso de que en una empresa funcionen mas de un sindicato o intervengn sindicatos profesionales o de rama, el fuero sindical se distribuye entre los diferentes sindicatos de acuerdo a la cantidad de afiliados cotizantes de cada uno*.

El fuero sindical, protege al dirigente respecto de dos actos que puede cometer el empleador en su contra:

- Del desahucio, que es la facultad que tienen empleador/a y trabajador/a de ponerle término al contrato de trabajo sin alegar falta; el cual es nulo y no produce ningun efecto jurídico.
- Del despido, el cual no está prohibido, sino condicionado a una autorización previa que debe dictar la Corte de Trabajo de la Jurisdicción correspondiente. Mediante este procedimiento se trata de asegurar, que el dirigente o activista protegído por el Fuero Sindical no sea despedido debido a sus actividades sindicales, y sólo cuando este haya incurrido en una falta grave e inexcusable.

Por otra parte, el Código de Trabajo establece el cese del fuero sindical para el/la trabajador/a que lo disfruta si ejecuta, dirije o participa en las acciones siguientes (Art.394):

1º. Por la Comisión de actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico.
2º. Por coartar indirecta o directamente la libertad de trabajo.
3º. Por atentar contra los bienes sitiados en la empresa.
4º. Por incitar o participar en actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo.
5º. Por incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento o en la interrupción o entorpecimiento ilegal de actividades totales o parciales en la empresa de trabajo;

6º. Por la retención indebida de personas o bienes o en el uso indebido de estos en movilizacines o piquetes;
7º. Por la incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas o participar en hechos que la dañen.
8º. Por la Comisión de un crimen o delito sancionado por la ley, o un acto contra la seguridad del Estado o violatorio de la constitución.

En todo caso, la falta que haya cometido el dirigente o activista sindical debe ser previamente sometida a la Corte de Trabajo, que mediante un procedimiento expedito, sumario, deberá instruir el proceso y decidir sobre el particular en un plazo de cinco días.

2. Limitaciones del Fuero Sindical.
El Fuero sindical ofrece una limitada protección con respecto a las diversas formas a la que recurre el/la trabajador/a para impedir o limitar las acciones de la empresa, circunscribiéndose exclusivamente a la protección contra el desahucio del dirigente sindical y el despido en razón de sus actividades sindicales

El fuero sindical es una protección muy limitada respecto de la cantidad de trabajadores/as que pueden beneficiarse con esta protección; 20 para la constitución de un sindicato, y de 5 a 10 para los directivos y 3 para la Comisión Negociadora de un Convenio Colectivo.

Este instrumento fue concebido para de manera indistinta proteger la misma cantidad y bajo la misma condición a dirigentes, fundadores o activistas, sin importar el tipo de sindicato de que se trate, lo que resulta en detrimento del sindicato de la rama de actividad, que al ser un sindicato que responde a una estructura mas compleja, que abarca mas trabajadores/as y mas empresas, requiere de una protección mayor.

El fuero sindical tampoco protege a los miembros de la organización sindical cuando esta inicia o está inmersa en la campaña de afiliación para iniciar el proceso de negociación colectiva, para lo cual requiere contar con la afiliación de la mayoría absoluta de los/as trabajadores/as de la empresa. Este vacío jurídico es la fuente de abusos, intimidaciones y todas prácticas que impida el voto o adherencia (desahucio masivo y selectivo de los miembros del sindicato) en el proceso de negociación colectiva, y de esta manera impedir que el sindicato logre afiliar a la mayoría de los/as trabajadores/as de la empresa.

Igualmente existe la desprotección en los casos de huelga, para lograr el reintegro de todos/as los/as trabajadores/as una vez que la huelga haya concluído o la Corte de Trabajo correspondiente ordene la reanudación de las labores. Suele suceder en estos casos, que después de reintegrados los/as trabajadores/as, la empresa desahucia de manera selectiva a aquellos/as trabajadores/as que han participado activamente en la huelga pero que no cuentan con la protección del fuero sindical.

No se establece, como contrapartida al procedimiento ventilado en la corte de trabajo para el despido de un dirigente sindical, de un procedimiento, que de manera expresa y expedita, ordene el reintegro del trabajador que estando protegído por el fuero sindical

haya sido suspendido, despedido o desahuciado ilegalmente. Ni siquiere se consagra el reintegro, aún cuando el desahucio sea declarado nulo o el despido se haya ejercido sin cumplir con el procedimiento previo.

El fuero sindical es una protección que se establece para garantizar el puesto de trabajo al trabajador que realiza o participa activamente en las actividades sindicales, y no contempla compensación en dinero por el hecho de que el trabajador que obstente dicha protección sea separado ilegalmente de la empresa; la práctica que se daba en otras empresas donde la inamovilidad sindical, establecida por vía de la negociación colectiva, era el pago de dinero correspondiente al período para el cual fue electo el trabajador para desempeñar una función sindical y períodos adicionales; esta práctica se ha estado utilizando en los casos actuales cuando la empresa viola la disposición del fuero sindical.

Ante la nulidad del desahucio o del despido que se ejecuta sin la autorización de la Corte de Trabajo correspondiente, lo que procede es demandar el reintegro del trabajador/a víctima de esta práctica ilegal, que es lo que normalmente sucede cuando los casos son conocidos en los juzgados y cortes del país. Pero, en la práctica cotidiana suele suceder que el trabajador objeto del desahucio o despido ilegal, recibe una suma de dinero, lo que ha generado una especie de compra y venta del fuero sindical en detrimento de la figura del fuero sindical, de la actividad sindical misma y en la imagen de los/as dirigentes y activistas sindicales.

1.7.13. Protección de otra naturaleza para garantizar el derecho de sindicacion.

Adicional al Fuero sindical, el Código de Trabajo prohibe la comisión de prácticas desleales contrarias a la libertad sindical (Art.333), entre las cuales se enuncian:

- Exigir a los/as trabajadores/as que se abstengan de formar parte del sindicato o presiona para que se afilien a la organización, como condicionante para concederles trabajo.
- Ejercer represalias contra los/as trabajadores/as en razón de sus actividades sindicales.
- Despedir o suspender a un/a trabajador/a por pertenecer a un sindicato.
- Negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de Convenios Colectivos.
- Intervenir en cualquier forma en la creación o administración de un sindicato de trabajadores/as o sostenerlo por medios financieros o de cualquier naturaleza, que no esten estimulados en un convenio.
- Rehusar a tratar con los legítimos representantes de los/as trabajadores/as.
- Usar la fuerza, violencia, intimidación o amenaza, o cualquier forma de cohersión contra los/as trabajadores/as o su sindicato, con el objeto de impedir o obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes a favor de los mismos.

Las acciones que pueden considerarse como prácticas desleales contrarias a la libertad sindical o a la ética profesional del trabajo, no son taxativas, cualesquiera prácticas que se implemente con la finalidad de impedir el ejercicio del derecho de sindicación que tienen los/as trabajadores/as, se considere una falta contra la libertad sindical y ésta, a su vez, se califica como una falta muy grave (Art.729) sujeta a sanciones penales y que origina la

responsabilidad civil de la empresa o empresario que la cometa, (Art.712), y que puede dar lugar a indemnizaciones por los daños y perjuicios causados en ocasión de su falta.

Una nueva legislación, la ley 24-97, promulgada en Enero del año 1997, que trata sobre la violencia, tipifica como delito la discriminación por razones sindicales y define el término discriminación de la siguiente manera: *"Constituye una discriminación toda distinción realizada entre las personas físicas en razón de su origen, edad, de su sexo, de su situación de familia, de su estado de salud, de sus discapacidades, de sus costumbres, de sus opiniones políticas,* ***de sus actividades sindicales,*** *su ocupación, de su pertenencia o de su no pertenencia verdadera o supuesta a una etnia, una nación, una raza o una religión determinada (Art.336, del Código Penal, modificado por el art. 9 de la ley 24-97).*

El delito se consuma, cuando en el caso de la discrimación en razón de sus actividades sindicales,

- Se rehusa el suministro de un bien o un servicio
- Rehusar contratar, sancionar o despedir una persona.
- Subordinar el suministro de un bien o de un servicio a una condición fundada sobre uno de los elementos previstos en el artículo precedente,
- Subordinar una oferta de empleo a una condición fundada en uno de los elementos previstos en el artículo anterior.

El delito de discriminación en razón de las actividades sindicales de una persona se castiga con prisión de dos años y cincuenta mil pesos de multa. Lamentablemente, la ley 24-97, aún cuando ha sido objeto de una gran divulgación en lo que respecta a la violencia doméstica, de género e intrafamiliar y se han estado implementando programas para sensibilizar a las personas sobre ésta. En los aspectos que se refiere a la discriminación (por motivos de sexo, raza, actividades sindicales y actividades políticas) es muy baja el nivel de personas que la conocen. Hasta la fecha, no se ha interpuesto en ningun tribunal del país, la primera querella por discriminación en razón de las actividades sindicales de una persona.

1.7.14. De las federaciones y confederaciones de sindicatos.

Las federaciones y confederaciones que agrupan o afilian sindicatos de trabajadores/as, deben cumplir con las mismas formalidades en cuanto al registro y a su funcionamiento, establecidas en el Código de Trabajo para los sindicatos (Art.356).

Las federaciones son organizaciones de segundo grado, que pueden formar los sindicatos, y éstas pueden ser: municipales, provinciales, regionales o nacionales (Art.383). Esta determinación territorial puede combinarse y, al efecto se combinan, con la actividad en que se encuentren involucrados los sindicatos que la conforman: una Federación puede ser constituida con sindicatos de diversas empresas, o de la rama de actividad o de la profesión u oficio diferente, bajo la condición que se encuentren en la demarcación territorial a que se acoja la federación, conforme al artículo 383 del Código de Trabajo; o bien puede agrupar sindicatos de trabajadores/as de empresas establecidas bajo una actividad específica o rama de actividad o por la profesión u oficio de sus afiliados/as.

Para formar una federación se requieren no menos de cuatro sindicatos de trabajadores/as. Para formar una confederación es necesario la participación de un mínimo de dos federaciones (Art. 388 del C.T.). Sin embargo, el artículo 383 del Código de Trabajo establece como requisito que las dos terceras partes de los miembros de las federaciones que van a constituir la confederación, deben aprobar la constitución de la confederación mediante votación emanada de una Asamblea. Para la OIT esta disposición constituye un requisito excesivo, que contradice las disposiciones del Convenio de la OIT No. 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (ver comentarios citados en el tema relativo a la participación activa de la OIT en la evolución de la legislación laboral).

1.7.15 Derecho de asociación de los servidores públicos.

El marco general que establece el derecho de la libertad de asociación de los ciudadanos y las ciudadanas se consigna, como se ha indicado en capítulos precedentes, en el Art. 8, ordinal 7 de la Constitución, y respecto a los sindicatos señala que deben ajustarse, en su estatuto y en su conducta, a una organización democrática compatible con los principios consagrados en la Constitución y para fines estrictamente laborales y pacíficos (Art. 8, ordinal 11, letra a).

Este marco general se articula al convenio de la OIT No. 87, sobre Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, que por efecto de su ratificación es parte de la legislación nacional, el cual establece en su artículo No.2, que “Los empleadores y los trabajadores, sin ninguna distinción y si autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes...”. De esta disposición “sin ninguna distinción” se desprende que los/as empleados/as y trabajadores/as del sector público, tienen el derecho de constituir y organizarse en sindicatos.

Las relaciones de trabajo de los/as funcionarios/as y empleados/as de la administración central del Estado, de los municipios y de las instituciones autónomas del Estado no están regidas por el Código de Trabajo, de modo que no pueden acogerse a las disposiciones que se establecen en la ley de trabajo para organizarse en sindicato. La única excepción se refiere a los/as empleados/as del Estado en su actividad de carácter industrial, comercial, financiera o de servicio comercial, a quienes se les aplican las disposiciones del Código de Trabajo, en virtud de las disposiciones del principio III del Código de Trabajo.

Existen casos que pueden interpretarse de casos erróneos respecto a su registro sindical, entre los que se pueden citar: la Asociación Dominicana de Profesores (ADP), las Corporaciones del Acueducto y Alcantarillado de Santo Domingo y Santiago, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRHI), entre otras, las cuales se constituyeron cuando no existía la ley 14-91 sobre servicio civil, que ante este vacío jurídico optaron por acogerse al Código de Trabajo.

La situación varió a partir del 1991 cuando se promulgó la ley 14-91, sobre servicio Civil y Carrera Administrativa, de fecha 30 de mayo de 1991, que reconoció a los servidores públicos el derecho de asociarse para defender y proteger sus derechos y procurar su mejoramiento profesional, cultural, moral y social. La Ley no designa con un nombre a las organizaciones que se constituyen en el ejercicio de este derecho de asociación, por lo que podría sostenerse que nada impide que puedan llamarse sindicatos, asociaciones o adoptar cualquier otra denominación.

A partir de esta ley y de la promulgación de su Reglamento No. 81-94, de fecha 31 de marzo del año 1994, por disposición de su artículo 142, se reconoce el derecho especial de asociación concedido con carácter de exclusividad a favor de los servidores públicos de una Secretaría de Estado o de una entidad directamente dependiente del Poder Ejecutivo.

Este derecho de asociación está reservado para los servidores de carrera, que son aquellos con funciones permanentes sujetos a las normas de selección, remuneración, promoción y mejoramiento sobre la base de méritos, según las disposiciones de la ley 14-91 y su reglamento (definición que se da en el literal b) del artículo 16, de la ley 14-91). Están **excluidos del derecho de asociación** de servidores públicos", el **personal que ejerce autoridad o funciones de confianza, de dirección, supervisión o control sobre estos servidores subalternos**, (Art. 142, Párrafo I, Reglamento No. 81-94) que son aquellos que la letra a) del artículo 16 de dicha ley, define como "Cargos y servidores de libre nombramiento y remoción de índole política y de alta confianza del presidente de la República y de las máximas autoridades de los organismos públicos"

Quedan también privados de este derecho especial de asociación, los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, así como el personal civil de carácter técnico y administrativo de dichas instituciones, el Personal técnico y administrativo del Poder Legislativo, del Poder Judicial, de la Junta Central Electoral de la Cámara de Cuentas, el personal que compone los cuerpos de investigación secreta y de seguridad del Estado; y los servidores de los municipios y de los organismos autónomos que no tengan carácter industrial, comercial, financiero o de transporte (Art. 2, ley 14-91).

Las asociaciones de servidores públicos adquieren su personalidad jurídica por el registro en la Oficina Nacional de Administración y Personal. Las mismas pueden constituirse por Secretarías de Estado, Direcciones Nacionales y Generales, Gobernaciones Provinciales y demás organismos que dependan directamente del Poder Ejecutivo (Art.142, Reglamento 81-94)

Para su constitución deben tener una matrícula no menor del cuarenta por ciento (40%) del total de los empleados elegibles del organismo respectivo (Decreto No. 559-01, de fecha 18 de mayo del año 2001). La cantidad de empleados requeridos para poder constituir una organización de servidores públicos fue reducida por vía del decreto citado No. 559-01. En principio, el Reglamento No. 81-94 establecía una matrícula de un sesenta por ciento (60%) de los/as empleados/as.

Adquieren personería jurídica por medio de su formal registro en la Oficina Nacional de Planificación (ONAP), para lo cual sus promotores deben remitir a ésta una solicitud en dos originales o copias auténticas de: a) Los Estatutos, b) de la nómina de miembros fundadores, c) del acta de la asamblea general constitutiva (Párrafo II, articulo 142, del reglamento 81-94).

Una vez depositados los documentos para fines de registro, si la ONAP no resuelve dentro del término de 30 días, los promotores o fundadores pondrán en mora al titular de la misma para que actúe, y si no lo hace dentro de los tres (3) días laborables siguientes, se tendrá por registrada la organización con todos los efectos de la ley. Hasta la fecha no ha sido registrada una sola organización de empleados públicos en la Oficina Nacional de Administración y Personal (ONAP).

El día 9 de enero del año 2001 fue suscrito un convenio bipartito entre el Gobierno Dominicano (por vía de la ONAP) y el CNUS (CTU, CASC, CNTD y CGT), con el objetivo de impulsar la aplicación de la Ley 14-94 de Servicio Civil y Carrera Administrativa, para la constitución y desarrollo de las asociaciones de servidores públicos, mediante el cual:

El CNUS se compromete, entre otras cosas, a planificar, organizar, dirigir e iniciar un Programa de Constitución de Asociaciones de Servidores Públicos (ASP), en los organismos de la Administración pública central que están dentro del ámbito de la Ley 14-91. La ejecución de este programa deberá iniciarse por orden de prioridad en las instituciones incorporadas al Sistema de carrera por el Poder Ejecutivo, en las cuales la ONAP haya dado inicio al proceso de incorporación de sus servidores a la carrera administrativa.

En este convenio se estableció, también, que el CNUS asesorará a las ASP, en la constitución de federaciones de alcance sectorial o intersectorial de la Administración Pública, las cuales, a su vez, y en el plano nacional se afiliarán a confederaciones de servidores públicos que se constituyan en el país, todas las cuales serán afiliadas al CNUS, y en el plano internacional se afiliarán a federaciones y confederaciones de Servidores Públicos Internacionales

Es preciso señalar, que las disposiciones de esta ley (No. 14-91), se irán implementando de manera gradual, en los organismos dependencia del Poder Ejecutivo, conforme al orden que establezca el Presidente de la República. De manera inmediata, tras su promulgación, fue implementada de inmediato la incorporación al sistema de carrera de la Secretaría de Estado de Finanzas, posteriormente en el Secretariado Técnico de la Presidencia y finalmente en la Secretaría de Estado de Trabajo. En la actualidad, la mayoría de las Secretarías de Estado y dependencias del Poder Ejecutivo, no se están acogiendo a las disposiciones de dicha ley.

PARTE II. SITUACION ACTUAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.

2.1 Sindicato: su imagen ante la sociedad.

La percepción positiva que la sociedad tiene de los sindicatos es una fuente de poder para el accionar de los mismos. Por hondas que haya y sigan siendo las decepciones que el sindicalismo haya creado en su accionar y expectativas ciudadanas, los/as trabajadores/as como ciudadano/a siguen confiando en el sindicato como instrumento de mejoras y protección de la vida y las condiciones materiales.

Los aportes del movimiento sindical a la sociedad dominicana son y han sido tan evidentes que nadie lo cuestionaría, así como el rol y la legitimidad y función de los sindicatos en una sociedad democrática, a no ser por aquellas personas o instituciones cuyos intereses están directamente afectadas por el quehacer sindical. En la medida que el cambio de época no suprime la existencia de la clase obrera y ni la lucha de clase, ni la lucha por la satisfacción de necesidades públicas, los sindicatos serán el medio de lucha democrática y de organización ciudadana en el campo sociolaboral.

No se excluye el nivel de responsabilidad histórica del tipo de liderazgo sindical dominante en el estado actual de la imagen de sindicalismo ante la sociedad, cuya debilidad ha sido aprovechada por algunos medios de comunicación y grupos organizados para zatanizar la función del sindicato y de los/as sindicalistas en la sociedad dominicana. Lo que está en cuestionamiento no es el Sindicato sino el tipo de Liderazgo Sindical, que se aclimató a los cargos y relaciones corporativistas con el Estado, los partidos y organizaciones de empresas. A pesar de las campañas antisindicales, los sindicatos gozan de una valoración positiva en la sociedad, como verifica los datos del cuadro siguiente, donde 53.2% de la población considera que los sindicatos deben tener más poder, mientras que un 45.9% entiende que los empresarios deben tener menos poder. Esta percepción se refuerza en la encuesta del 2001. No obstante, esta percepción positiva de la sociedad, las centrales no han aprovechado esta situación.

Cuadro No.5: Sindicatos y Empresarios: Percepción de la sociedad.

Pregunta: deben tener menos, igual o mayor del que tienen en la actualidad los sindicatos y los empresarios	Respecto a los sindicatos		Respecto a los empresarios	
	Demos-97	Demos-001	Demos-97	Demos-001
Menos poder	13.0%	13.7	45.9%	46.5
Igual poder	29.2%	27.6	36.0%	33.7
Mas poder	53.2%	55.1	13.1%	16.5
Sin información	-	0.2	-	0.0
No sabe	4.4%	3.0	4.5%	2.9
Se rehúsa a responder	0.2%	0.4	0.5%	0.4
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: 2da. Encuesta-1997 y 2001 sobre Cultura Política y Democracia en Rep. Dominicana, PUCMM/PID-PROFAMILIA-IEPD, marzo de 1998.

2.2 Los Instrumentos de movilización social.

Las huelgas, paros, las ocupaciones, las declaraciones públicas y las marchas son las principales instrumentos de presión de la ciudadanía organizada. Se consideran que su uso debe ser de última instancia, y su efectividad se vinculan en la sociedad dominicana a

fuertes condiciones subjetivas porque históricamente las condiciones objetivas siempre han estado presentes[32].

Durante todas las décadas del 80 y 90, se producen innumerables movimientos huelguísticos para materializar las reivindicaciones sociales y contra las políticas neoliberales implantadas por los tres partidos mayoritarios que han administrado las cosas públicas. La efectividad de estos instrumentos ha estado mediatizada porque:

a) En la realidad sociopolítica existen nuevos actores sociopolíticos a la cabeza del bloque antineoliberal.
b) Las organizaciones populares se niegan a continuar siendo tratadas como 'base de apoyo' o respaldo de masa o como seguidoras siegas de política o proyectos elaborados sin participación plena, y que se ahonda por la ausencia de un espacio de articulación o de actuación compartida, derivándose un distanciamiento con los actores populares (sindicatos, gremios, organizaciones de masa, etc.).
c) Entre las organizaciones sindicales y populares tradicionales y no tradicionales existen fuertes divergencias respecto al diálogo y la concertación, y sobre las concepciones para la acción basada en sueldos y salarios, y de la basada en políticas de infraestructuras o de servicios básicos sociales y de cambio de política económica o gobierno.

La simbiosis de una serie de factores han ido disminuyendo el nivel de aceptación de los instrumentos tradicionales de movilización social; pero también ha incidido el problema de la construcción de una identidad de los/as ciudadanos/as respecto a estos medios en base a fracasos, derrotas e inconsistencia de los/as líderes de las organizaciones gremiales, populares y sindicales. El incumplimiento de las promesas y la demagogia de los partidos, cuando están en oposición, ha reforzado esta identidad de los/as ciudadanos/as: aquí nace la indiferencia, pasividad y el bajo nivel de consciencia ciudadana, y la adopción de una visión instrumentalista de la política, de las organizaciones de la sociedad civil, y de una democracia fincada en votos, elecciones y oportunismo, y de una posibilidad del cambio social producto de una mano divina.

Según la Encuesta DEMOS'97, una muestra significativa de la población (14.5% de los entrevistados pertenecen a un sindicato o gremio) expresa una baja valoración sobre la aceptación de los dos instrumentos de lucha más impactantes en el cambio de comportamiento del Estado y los empresarios: las huelgas y paros barriales, los cuales tienen un nivel de aprobación de uso de 29.4% y 16.1%, mientras les dan una mayor aprobación de uso a la declaración pública o de reclamo; pero a medida que aumenta el nivel escolar del entrevistado, la huelga y paro nacional tienen mayor aceptación (ver cuadro siguiente).

[32] Estos medios de lucha y quienes recurren a ellos, ha recibidos los ataques más feroces en la sociedad dominicana, en este tenor de ataqueS se pronunció el Cardenal Nicolas de Jesús López Rodríguez diciendo que: la huelga convocada para el 9 de julio tenía un tinte marcadamente político y acusó de vagos, chusmas e irresponsables a los organizadores del paro (periódico El Nacional pag.4, 8/7/91). Sin embargo, el Cardenal no fustigó a quienes desde el gobierno llevaban a la población a a recurrir a estos medios con sus políticas neoliberales.

Cuadro No.6: Ciudadanía y Aceptación de los instrumentos de movilización o de lucha social

Tipo de Acción que aprueba	Niveles socieconómicos			Años de estudios			Total
	Bajo	Medio	Alto	0-5	6-11	12 y mas	
Sólo declaración pública y/o manifestaciones autorizadas	48.1	53.2	52.7	50.9	54.8	41.5	50.4
Paros barriales o comunales, ocupación de tierra y/o edificios públicos	22.6	10.7	52.7	23.3	13.7	7.5	16.1
Que se convoquen y realicen huelgas o paros nacionales	25.8	31.6	6.4	20.8	28.8	46.2	29.4
Nigún tipo de acción	3.5	4.6	36.0	5.0	2.7	4.8	4.1
Total	100	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: Encuesta Cultura Política y Democracia en la República Dominicana en 1997, pag.99, PUCMM-PID/USAID-ADPF-IEPD.

Un factor que reduce el nivel de aceptación de estos instrumentos de lucha social es, también, la creencia de los/as dominicanos/as respecto a que las cosas que les ocurren están fuera de su influencia o determinadas por elementos externos a asimismo como sujeto social con capacidad a contribuir con el cambio, es decir, donde el individuo no se siente capaz de ejercer control sobre los procesos políticos y económicos o lo que les rodea[33].

Esta situación debe ser tomada en cuenta por la dirigencia sindical para fines de estrategias de luchas sociales; ignorarlas sería caer en la infravaloración de la percepción de la sociedad que han hecho algunos sujetos sociales sobre el papel de ésta en la lucha social: un ejemplo fue el fracaso de la propuesta de huelga por cinco días (comenzando el 19 de noviembre de 1990), en tanto, la que prosperó fue la huelga por 72 horas (20, 21 y 22 de noviembre de 1990), porque era la percepción y el sentir de la ciudadanía y del los grupos emergentes llamados trabajadores/as informales y de los detallistas de provisiones.

2.3 Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)

2.3.1 Antecedentes históricos.

Los estatutos de la CNTD la definen "como una organización de trabajadores/as que agrupa en su seno a sectores de la actividad laboral de nuestro país, ya sean del campo o de la sociedad, los cuales se encuentran aglutinados en federaciones, sindicatos, frentes de masas sindicales y cooperativas.

La CNTD efectuó su congreso constitutivo en fecha 11 de novimebre del 1971, la realización de éste histórico evento fue el resultado de la necesidad que existía en aquellos momentos dentro de los trabajadores dominicanos de contar con un instrumento de lucha que los uniera enarbolando en el plano idiológico los conceptos del sindicalismo

[33] En este sentido, las actitudes y opiniones de los/as dominicanos/as que prima a la hora de encarar su rol en la transformación o el devenir se asume como resultados: a) de la voluntad de Dios (64.5%), b) de la suerte (34.9%), d) de que una ley ineludible encadena a todos/as los/as dominicanos/as sin que pueda existir libertad o alberdrio (46.5%), y e) de la voluntad del Presidente de la República; a esta situación sociológica se agrega un alto nivel de individualismo en la forma de buscar el desarrollo: 74.7% de la población considera que cada cual debe salir adelante como pueda.

libre y democrático y que la acción se fundamentara en la autogestión obrera (El Libro del Militante, pag.115-16).
En un contexto político de contradicciones intraclases por las leyes de reforma agraria e intra sindicales motorizada por los partidos y la represión política del gobierno de turno, la CNTD se constituye y adquiere su registro sindical No. 16/72 el 17 de abril del año 1972. El Congreso constitutivo estuvo formado por la:

- Federación de Trabajadores de Alimentos y afines
- Federación Nacional de Transporte Dominicanos (FENATRADO)
- Federación Provincial de Trabajadores de Puerto Plata
- Federación Regional de Sindicatos del Este (FROSE)
- Frente Nacional de Choferes Progresistas (FRENACHODEP)

2.3.2 Principales características.

La CNTD es una organización caracterizada por albergar una diversidad de organizaciones de trabajadores/asa asalariados/as, de trabajadores/as independientes, agricultores/as, de jóvenes, de mujeres. Su enfoque idiológico parte de la visión o rol de los sindicatos de Estados Unidos en una economía de mercado (El Libro del Militante, pag.15).

2.3.3 Estructura.

- **Marco institucional.**

Las decisiones y poderes jerárquicos de la CNTD, conforme a sus disposiciones estatutarias y prácticas internas, se manifiestan en el diagrama siguiente:

Y estos organismos son:

a) El Congreso Nacional: es la máxima autoridad de la organización y se constituye por delegados, en representación de todas las organizaciones afiliadas.
b) El Consejo Nacional es un órgano consultivo y fiscalizador, deciden sobre afiliaciones y desafiliación de sindicatos y vela por el cumplimiento de las resoluciones del Congreso y para tomar decisiones que no contradigan la ya tomada por el Congreso; se reúne una vez al año ordinariamente. La estructura directiva del

Consejo lo conforman el Comité Ejecutivo, los Comités Ejecutivos de las federaciones profesionales o industriales, de los Sindicatos nacionales, de las federaciones nacionales de organizaciones campesinas, de las organizaciones laborales no sindicales.

d) El Comité Nacional Ejecutivo es el órgano de gobierno, que ejecuta las resoluciones del Congreso y del consejo y se estructura en base a secretarías.
e) Tribunal Disciplinario y Comisarios de Cuentas.
f) Comisión Consultiva, que, hasta el Congreso del 16 de febrero del 2002, fue un órgano establecido por resolución, adquiere un status de estructura dentro de los estatutos de la CNTD y su función es darle salida a las decisiones rutinarias y de acción rápida, sin sustituir al Comité Ejecutivo Nacional; aunque los estatutos dicen que sus miembros son 9, se ha decido elavarlos a 13 miembros, que es una proporción más equitativa respecto al número de miembros del Comité Ejecutivo.

En materia administrativa, la CNTD cuenta con varios departamentos especializados, que coadyuvan en la eficacia y eficientización de las labores del Comité Ejecutivo como son:

El Departamento legal
Departamento de Educación
Departamento de Publicaciones
Departamento de Finanzas
Departamento de Organización y
Departamento de Proyectos Socioeconómicos

Las centrales han ido modificando sus estructuras, unas veces para adaptarse al entorno y, otras veces, para resolver problemas de representación interna y de fusión o afiliación de otras organizaciones. Una comparación de la estructura del primer Comité Ejecutivo y el que existía en 1992 y después del 16 de febrero de 2002, permite ver cómo y a donde se ha producido los cambios institucionales de forma y de fondo.

En los nuevos estatutos emanados del XIV Congreso de febrero del 2002, se establece la no repostulación en las secretarías General, Primera Secretaría Adjunta, de Organización, de Educación, de Finanzas y de Quejas y Conflictos; pero los actuales incumbentes se les dá la opción de optar por una repostulación a partir del del XV Congreso a celebrarse en el 2004, después esta opción cesará para siempre la repostulación; aunque un/a dirigente puede optar por un puesto diferente al que ocupa.

En este sentido, respecto al primer Comité Ejecutivo Nacional se adicionan 15 secretarías y se eleva el número de miembros de la Comisión de Comisarios y del Tribunal Disciplinario; respecto al Comite Ejecutivo del 1992, el actual Comité se reestructura en base a fusión y eliminación de secretarías: se crean tres secretarías adjuntas (primera, segunda y tercera); la Secretaria de Arte y Cultura y Educación se fusionan, y así mismo la de Estadísticas y Organización; se elimina la Secretarías de la Región Noroeste y Suroeste, y se integra el tema de integración económica a la Sec. de Relaciones Internacionales; se reducen los miembros del Tribunal Disciplinario y de los Comisarios (ver tabla siguiente).

Cuadro No.7: Estructura del comite ejecutivo a traves del tiempo

Estructura del Comité Ejecutivo de 1971: 18 directivos; 17 hombre y una mujer.	Estructura del Comité Ejecutivo de 1992 (XI Congreso, 5-6/12/92): 45 directivos.	Comité Ejecutivo de 2002-04: 39 miembros.
Secretaría General	Secretaría General	Secretaría General
Secretaría General Adjunto	Secretaría General Adjunto	Tres Secretarías General Adjunta
Secretaría de Organización	Secretaría de Organización	Secretaría de Organización y Estadísticas
Secretaría de Actas y Correspondencia	Secretaría de Actas y Correspondencia	Secretaría de Actas y Correspondencia
Secretaría de Quejas y Conflictos	Secretaría de Reclamos y Conflictos	Secretaría de Reclamos y Conflictos
Secretaría de Relaciones Internacionales	Secretaría de Relaciones Internacionales	Secretaría de Relac. Internacionales e Integración
Secretaría de Finanzas	Secretaría de Finanzas	Secretaría de Finanzas
Secretaría de Educación	Secretaría de Educación	Secretaría de Educación y Cultura
Secretaría de Proyectos Sociales	Secretaría de Proyectos Sociales	Secretaría de Proyectos Socioeconómicos
Secretaría de Asuntos Juveniles	Secretaría de Asuntos Juveniles	Secretaría de Asuntos Juveniles
Secretaría de Asuntos Agrarios	Secretaría de Asuntos Campesinos	Secretaría de Asuntos Campesinos
Dos Vocales	Secretaría de Asuntos Femeninos	Secretaría de Asuntos Femeninos
Dos Comisarios	Secretaría de Asuntos Cooperativos	Secretaría de Asuntos Cooperativos
Tribunal Disciplinario (3 miembros)	Secretaría de Asistencia Social	Secretaría de Asistencia y Seguridad Social
--	Secretaría de Relaciones Públicas	Secretaría de Relaciones Públicas
--	Secretaría de Salud Ocupacional	Secretaría de Higiene en el Trabajo
--	Secretaría de Estadísticas	
--	Secretaría de Arte y Cultura	
--	Secretaría de Deporte	Secretaría de Deporte
--	Secretaría Regional Distrito Nacional	Secretaría Regional Distrito Nacional
--	Secretaría Región del Este	Secretaría Región del Este
--	Secretaría Región Nordeste	
--	Secretaría Región Norte	Secretaría Región Norte
--	Secretaría Región Noroeste	Secretaría Región Nordeste
--	Secretaría Región Sur	Secretaría Región Sur
--	Secretaría Región Suroeste	Secretaría Región Sureste
--	Ocho Vocales	Seis Vocales
--	Cinco Comisarios	Tres Comisarios
--	Tribunal Disciplinario (seis miembros)	Tribunal Disciplinario (cinco miembros)

El proceso de reforma de la estructura ha sido siempre fundado en una discusión de las relaciones políticas en la estructura del Comité Ejecutivo Nacional, y se ha obviado el tema de la gerencial sindical dentro de esta reforma; elemento para que la nueva estructura refleje el modelo gerencial para hacer una institución ágil y flexible.

El centro de debate de la CNTD ha estado puesto en las principales secretarías del Comité Ejecutivo y en la alternabilidad en estas secretarías y en la representación de la CNTD en los órganos tripartitas; la ausencia de estos dos últimos aspectos están entre las principales debilidades institucionales, que en el congreso del 16/02/2002 fueron resuelto con la normativa de no repostulación en las principapales secretarías y en la aplicación de

normas de alternatividad y distribución equilibrada de la representación de la CNTD en los órganos tripartitos o multipartitos.

Las fortalezas de la CNTD están ubicadas en su excelente estructura física, experiencias, relaciones interinstitucionales, sindicatos afiliados de actividades claves, de recursos humanos y equipos; pero la CNTD necesita definir cómo va a utilizar estas fortalezas o ventajas en la situación actual con los métodos, técnicas y esquema gerencial adecuado para que cumpla su papel.

- **Principios de acción y estrategias.**

La CNTD reconoce que el proceso histórico de la sociedad dominicana se ha caracterizado por la explotación del hombre por el hombre y la concentración de las riquezas nacionales en manos de una minoría que perjudica a la mayoría.

Desde su punto de vista, el poder y control político ha estado permanentemente en manos de los grandes propietarios, los militares, el clero y los profesionales. El país ha estado sometido a una situación de dependencia eoconómica y política permanentemente. Estas tendencias que han caracterizado el proceso histórico no deben continuar y que es necesario romper con la dependencia, el elitismo y la explotación (El Libro del Militante, pag.28).

Pero consideran que la vía revolucionaria no tiene factores subjetivos y objetivos articulados, fuera y dentro del país. En este sentido, las estrategias más adecuadas son las búsquedas de espacio de participación de la clase trabajadora en lo espacio de donde se deciden los proyectos de sociedad, en participación y poder a través de la cogestión y las cooperativas e impulso de la autogestión de las empresas estatales (El Libro del Militante, pag.31). La eliminación de los extremos de riqueza y pobreza a través de mecanísmos fiscales y de legislación social y laboral. Para la consecusión de sus fines, se promueve la participación efectiva en el poder político por parte de los/as trabajadores/as, mediante la integración de los/as mismos/as en los mecanismos de decisión para realizar las transformaciones que requiere la sociedad (Libro del Militante, pag.29).

Mediante la participación política, entendiéndose ésta, como la inserción de los/as trabajadores/as en los organismos políticos democraticamente más representativos, que se identifiquen con las reivindicaciones y aspiraciones de los/as trabajadores/as en participar en los mecanismos de dirección del estado, sin que esto conlleve la renuncia de sus posiciones ideológicas, clasistas y combativas.

- **Capacidad movilizadora.**

Las organizaciones de trabjadores portuarios, de enfermería y de transporte de cargas constituyen el mecanismo principal de su capacidad movilizadora con perspectivas de realizar conquistas mínimas. La CNTD, es una organización nacional de tercer grado que se conforma con federaciones y sindicatos nacionales. La mayoría de las federaciones cuentan con organizaciones sindicales constituidas bajo el tipo de profesional o de oficio.

Integran su estructura grupos de trabajadores/as organizados/as bajo otras denominaciones y que la misma CNTD ha definido como “Frentes de Masas”, y son: el Consejo Nacional de Juntas y Federaciones Campesinas (CONACAD), la Unión Nacional Femenina de Trabajadoras Dominicanas (UNFETRAD) que afilia mujeres trabajadoras sin tomar en consideración, la empresa, sector, rama de actividad, profesión u oficio que éstas desempeñan y sólo se toma en cuenta que sea una trabajadora. Sirve de enlace y coordinación para potenciar el trabajo de la mujer en las diferentes organizaciones afiliadas a la CNTD.

El Consejo Nacional de Jóvenes Trabajadores, el cual responde también a las mismas características de la UNFETRAD, y difiere en que en lugar de la mujer el sujeto y objeto de la organización es la juventud. El Consejo Nacional de Trabajadores del Sector Informal es la organización que aglutina y representa a los trabajadores/as independientes/as, trabajadores ambulantes y dueños de sus propios medios de producción.

- **Presupuesto.**

La CNTD establece en sus estatutos que su patrimonio se forma con:

a) Las cuotas ordinarias pagadas por las organizaciones afiliadas
b) Las cuotas extraordinarias
c) Las cuotas asignadas por el Comité Ejecutivo a quienes realicen labores de representación en organismos e instituciones con gobierno tripartita o multipartita.
d) Con los bienes muebles e inmuebles adquiridos a título gratuito u oneroso.
e) Las donaciones de bienes que sean hechas por terceros; y
f) con los aportes logrados mediantes negociaciones legales por medios de convenios colectivos y Acuerdos con instancias estatales

No obstante, esta disposición estatutaria, la CNTD sobrevive e implementa sus programas, principalmente, gracias a la colaboración de sindicatos y organismos internacionales de cooperación, las subvenciones a su favor consignadas en el presupuesto de ingresos y gastos públicos del gobierno central, y no precisamente por la cuota que deben pagar sus afiliados.

Esta situación se fundamenta en la inexistencia de una cultura y práctica de autosuficiencia financiera en las organizaciones sindicales del país, los escasos recursos percibidos por la mayoría de los /as trabajadores /as, en los casos de trabajadores asalariados en sectores como zonas francas, portuaria, agrícola, etc. El hecho de que varias de sus organizaciones afilian trabajadores no asalariados (sector informal o no estructurado, en algunos casos las mujeres y los jóvenes, las organizaciones campesinas), resulta sumamente difícil realizar los correspondientes descuentos para fines de cuota.

Otro factor que ha contribuido con esta situación son los procesos de capitalización de las empresas públicas, principalmente, en los antiguos ingenios estatales de azúcar, molinos dominicanos (harina de trigo), y otras empresas de la Corporación Dominicana de Empresas Estatales (CORDE), que es donde la CNTD contaba con una gran cantidad de

sindicatos afiliados, y los cuales desaparecieron tras la implementación de la capitalización de las empresas estatales.

2.4 Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC).

2.4.1 Antecedentes históricos.

En sus inicios la CASC se denominaba Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos, y surgió a partir de las contradicciones que sacudían el resurgimiento del movimiento sindical (que trataba de establecerse después de la caida del régimen de Rafael Leonidas Trujillo Molina) en el contexto de la lucha idiológica entre capitalismo y comunismo.

El Frente Obrero Unido Pro Sindicatos Autónomos (FOUPSA), que significó el resurgimiento del movimiento sindical, impulsó grandes jornadas de lucha en demanda de una serie de reivindicaciones económicas, así como algunas de carácter político, como la destrujillización del país y el restablecimiento de las libertades públicas, y fue a partir de este escenario que se crea las condiciones propicias para la constitución de la CASC, con el apoyo de corrientes políticas religiosas, que trataban de hacer un aporte al desarrollo desde su visión. El FOUPSA se divide, el mismo año de su fundación, por las contradicciones que se registraban en su seno fruto de contradicciones de los partidos de izquierda y de derecha, que luchaban por su control operativo e idiológico[34].

La CASC nace (en 1962) en el momento que no se había resuelto el problema del control del Estado por las diferentes fracciones de clases y grupos sociales, después de la caída de Trujillo; y en parte este problema comienza a resolverse mediante el Consejo de Estado, que fue un gobierno transicional, formado por siete personas, el Doctor Joaquín Balaguer, presidente, y Rafael Filiberto Bonelly, vicepresidente, perteneciente éste último y cinco de los miembros del Consejo al partido Unión Cívica Nacional. Este Consejo tenía la misión de organizar las elecciones de las nuevas autoridades electas democráticamente, para tomar posesión en 1963, las cuales fueron ganadas por el profesor Juan Bosch, del Partido Revolucionario Dominicano.

Después de su constitución, la CASC enfrenta etapas difíciles para su estabilidad y asume un modelo de confrontación frente al Estado. En el 1964 se involucró en la huelga general, junto a otras organizaciones y movimientos, contra las pretensiones del Triunvirato, que pretendía aumentar las cotizaciones a los/as trabajadores/as afiliados/as en el IDSS; de este enfretamiento, la CASC perdió a todas las organizaciones que se habían afiliado de las empresas del sector público, quedándose sólo el sector azucarero y la empresa Induspapel de Villa Altagracia[35].

En el régimen del Doctor Balaguer, denominado la Era de los Doce Años, la CASC asumió la defensa de los trabajadores/as, conforme se presentaron las circunstancias y

[34] en Alburquerque, Rafael: Las relaciones laborales en la República Dominicana, Mimeo, se puede encontrar detalles de este proceso
[35] Enciclopedia Dominicana.

cuando se intentó desconocer la voluntad popular en 1978, demandando el respeto a la decisión de la mayoría expresada en las urnas[36].

En la década de los 80, la CASC participó en las grandes jornadas de luchas contra las imposiciones del Fondo Monetario Internacional que aplicó el Gobierno del PRD, encabezado por el doctor Salvador Jorge Blanco. La CASC tuvo una destacada participación en la promoción del Diálogo Tripartito, entre trabajadores, gobierno y empresarios, que, con la mediación de la Iglesia Católica, dejó como resultado la aprobación del nuevo Código de Trabajo, que, aunque con limitaciones, es uno de los más avanzado de América Latina.

2.4.2 Principales características.

La Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) define desde sus inicios, en sus estatutos y en su declaración de principios, su carácter de organización de orientación o ideología cristiana.

Esta concepción no sólo abarca a la CASC, como entidad sindical, sino que en sus estatutos compromete a sus organizaciones afiliadas a actuar de acuerdo con los principios del Humanismo Cristiano Integral, adaptando sus procedimientos a los valores fundamentales del ser humano y del trabajo, procurando la plena participación de este en la elaboración, control y decisión a aquellas cosas que afectan su desarrollo personal integral y colectivo[37]. Además, en su declaración de principios y resumiendo estos valores, esta entidad sindical se define como un movimiento humanista basado en que la persona humana es el centro, principio y fin de todas las relaciones sociales[38].

No obstante que la CASC adopta, como movimiento de trabajadores, una concepción clasista, porque está constituido por hombres y mujeres que pertenecen y responden sólo a la clase trabajadora[39], en sus estatutos consigna mecanismos de integración de organizaciones de pobladores, de jóvenes, así como a mujeres, discapacitados/as, campesinos/as, además de asociaciones de trabajadores/as de la economía informal[40].

Es pertinente señalar que el concepto clasista se adopta en la época en que, influenciada por el desarrollo de los procesos revolucionarios y de las ideas marxistas, estaba muy en boga la teoría de que la clase obrera era la conductora de los procesos de transformaciones sociales y la clase más revolucionaria. A esto se agrega que el nivel de organización de los/as trabajadores/as en las décadas precedentes era mucho más elevado y el sindicalismo en el seno de la población tenía una gran autoridad moral y capacidad de convocatoria.

En la era actual donde se han producido grandes cambios en el seno de la sociedad dominicana, y sobre todo en la forma en que percibe y piensa la realidad y sobre sus posibilidades de transformación, las organizaciones sindicales, incluyendo a la CASC,

[36] IDEM
[37] Estatutos de la CASC, Artículo 4.
[38] Documento de Formación para Militantes y Cuadros, Características de la CASC.
[39] Documento Características de la CASC, Pág. 6.
[40] Articulo I, Estatutos de la CASC.

han abierto sus estructuras a organizaciones que no son específicamente de trabajadores/as asalariados/as, sino que la integran grupos sociales que, en las últimas décadas, han encabezado los procesos de luchas reivindicativos en República dominicana. Estos grupos sociales les han adicionado una vertiente no sindical a las propuestas reivindicativas y propositivas de las centrales sindicales, que ha contribuido a mejorar el accionar en la lucha por las conquistas[41].

2.4.3 Estructura

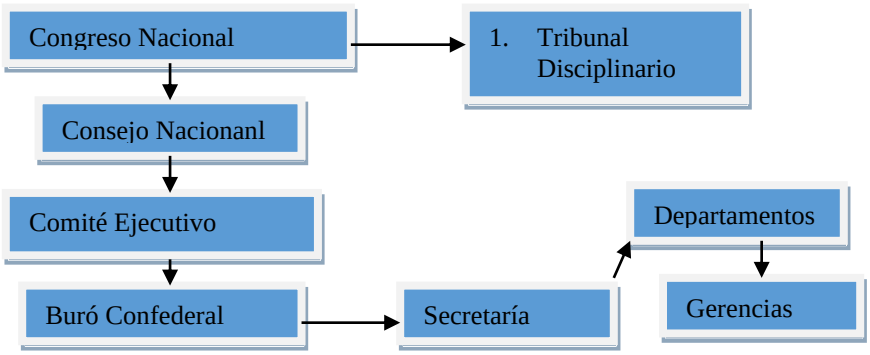
- **Marco Institucional.**

La formalidad del uso del poder se establece en el artículo 15 de sus estatutos, a saber: el Congreso Nacional Confederal, órgano máximo que se elige en dos etapas cada dos años: la primera es eleccionaria y, la segunda, que consiste en un Congreso Plenipotenciario con poder legislativo; y su primera etapa no podrá exceder de un año. En orden jerárquico sigue el Consejo Nacional, el Comité Ejecutivo Confederal y el Buró Confederal. La participación en el Congreso está definida a través de miembros directivos electos de su Comité Ejecutivo, de las centrales sectoriales, así como de cada uno de los organismos que son afiliados y la cantidad es proporcional con relación al número de miembros cotizantes de éstas[42].

El Consejo Nacional está constituido por los miembros del Comité Ejecutivo Confederal, los directivos de las federaciones profesionales, los Consejos Sectoriales, Sindicatos y federaciones nacionales de pobladores, según establece el artículo 17 de sus estatutos. El Comité Ejecutivo Confederal es un órgano que operativiza las decisiones, resoluciones del Congreso o el Consejo, y lo integran los miembros electos en el Congreso y los exoficios y durarán en sus funciones hasta que sea electo un nuevo Comité Ejecutivo Confederal. El Buró Confederal es un órgano de acciones rutinarias y rápida, y está integrado por los secretarios General y Adjunto, y los Secretarios Confederal de Finanzas, Organización, Educación y Formación, de Acción Reivindicativa y de Información, Prensa y Propaganda. La estructura formal jerárquica de la CASC se describe en el siguiente diagrama:

[41] Se ha instado a las centrales sindicales a integrar a en su seno a las organizaciones de trabajadores independientes, tanto desde la ORIT como al CLAT; casi todas las centrales cuentan con instancias organizativas, pero no han desarrollados un plan efectivo sobre un núcleo de necesidades de este sector, que casi siempre está situado en lo económico y de mediación ante el gobierno en materia de política urbanística. Luis Enrique Alonso trae este tema en la Revista Gaceta Sindical (No.172, Febrero de 1999, pag.32), señalando que la nueva cultura de acción colectiva laboral debe articular comunicativamente las diferencias y las riquezas de los grupos que viven en condiciones semilaborales, sublaborales e inclusos laborales, que ésta debe articularse a la defensa de las condiciones de los/as trabajadores/as asalariados/as.

[42] Artículo 17, Estatutos de la CASC



En los Comités ejecutivos es donde debe observarse la evolución de las modificaciones de la estructura de poder de las centrales, que unas veces se producen para adaptarse al entorno y, otras veces, para resolver problemas de representación interna que acarrea la fusión o afiliación de otras organizaciones. ¿Cómo ha evolucionado el Comité Ejecutivo Confederal y/o el Buró Confederal como órgano que realmente está en interacción con su entorno y misión institucional? Para saber esto se ha elaborado un cuadro que indica donde se ha operado los cambios en la estructura del Comité. La ausencia de medios que gerencien la alternabilidad en los cargos es parte de una de las principales debilidades.

- **Principios de acción y estrategias**

El 16 Congreso de la CASC se trazó dos objetivos estratégicos: uno a nivel interno y otro hacia lo externo de la entidad. Entre los principales objetivos estratégicos internos se encuentran, alcanzar la autosuficiencia de cada organización sectorial, provincial, profesional, organizaciones de base y organismos funcionales, además de lograr el autofinanciamiento y la autogeneración de recursos propios para el sostenimiento de sus organizaciones de manera sostenida y creciente. Otra línea de acción estratégica interna es hacer una profunda evaluación de la misión y visión de la CASC de cara a este nuevo milenio, así como impulsar un proceso de reingeniería en el movimiento de los/as trabajadores/as, para responder a los nuevos desafíos. En este documento, la CASC no establece como prioritario ni menciona la Unidad Sindical como parte de su meta, en virtud de su membresía en el Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS). El objetivo No.7 del Plan de Trabajo 2001-2004, se centra a hacer que la CASC continúe siendo "La Central de Trabajadores más fuerte y representativa", lo cual se contradice con el proceso unitario.

En el marco de la reingeniería institucional está la revisión y el redimensionamiento del proceso y el sistema de formación de la CASC para colocarla en mejores niveles de calidad, eficiencia, potenciar su fortaleza y competitividad, así como liderar y promover una ofensiva socio-política y ético cultural de los/as trabajadores/as contra lo que denomina "ofensiva neoliberal, que impulsa el capitalismo salvaje"; además, incorporar con mayor prioridad en su accionar, la defensa por la conservación de los recursos naturales y el medio ambiente, entre otros de no menos importancia. El objetivo estratégico hacia el exterior, aprobado por el 16 Congreso, es: alcanzar y seguir contribuyendo con la consolidación de la democracia para lograr una sociedad más justa, democrática y participativa.

- **Capacidad movilizadora**

La estructura de afiliación de la CASC indica una diversidad de grupos sociales. Entre esos grupos sociales, las organizaciones de servicios de transportes urbanos e interprovincial han venido teniendo una gran actividad política sindical. Las organizaciones de base del transporte se agrupan en el Consejo Nacional de Organizaciones de Transporte (CONATRA) y la Federación Nacional del Transporte La Nueva Opción (FENATRANO).

El discurso propositivo de modernización del transporte terrestre de pasajeros ha estado gerenciado por la FENATRANO desde el 1996. Estos gremios afiliados a la CASC han protagonizado las más contundentes jornadas de lucha en defensa de las reivindicaciones de los pequeños propietarios y trabajadores del volante. La FENATRANO ha logrado mejorar la imagen de lo gremios del transporte, un poco decaída por la participación de los mismos en acciones reales y ficticios de corrupción políticas fomentado desde el Estado en diversas administraciones. Otras organizaciones afiliadas a la CASC, del sector de transporte, son Fenota, Conachof, Fedotatur, Fetrapasur, Fesitrapurno, Fetracid y Fetrapun; también en el seno de la CASC convergen y tienen una gran incidencia en sus organismos dirigenciales, las organizaciones campesinas afiliadas a la Federación de Ligas Agrarias Campesinas (FEDELAC).

Según el informe del 16 Congreso, ésta estructura agraria ha experimentado un fortalecimiento en su ámbito organizativo y "ha logrado reivindicaciones de carácter socioeconómicas para sus miembros y miembras, especialmente en las zonas de Azua, en el Sur, en la Línea Noroeste, Sánchez, Yamasá y el Distrito Nacional"[43]. Como parte del reconocmiento de la labor de éste, el Programa Mundial de Alimentos (PMA) entregó un reconomiento a la Federación de Mujeres Campesinas (FEMECA), en el año 1999; adicional a éste, el Gobierno dominicano otorgó un reconocimiento el día 8 de marzo, con motivo del Día Internacional de la Mujer.

El sector salud está organizado a través de la Unión Nacional de Servicios de Enfermería (UNASE) y la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud (FENATRASAL); en menor medida, los/as trabajadores/as del sector industrial esta organizado, incluyendo algunos de zonas francas, economía informal, del sector hotelero, y mujeres trabajadoras. En el seno de la CASC tienen afiliación los movimientos de pobladores, trabajadores y trabajadoras de la alimentación, de los medios de comunicación, inmigrantes haitianos, construcción, cañeros, empleados públicos y del sector cooperativo.

- **Presupuesto.**

La CASC y sus organizaciones afiliadas tienen definido una política institucional para la generación y utilización de los recursos financieros, en función de los objetivos y políticas establecidas, es decir, de su plan de trabajo. Esta política financiera incluye los postulados fundamentales, objetivos y medios, estructuras y mecanismos de control.

[43] Informes y Documentos, 16 Congreso de la CASC

Las organizaciones afiliadas participan en la planificación y generación de recursos, y el Comité Ejecutivo es el responsable de la administración general de los recursos y debe dar cuenta al Consejo y al Congreso. La Secretaría de Finanzas ejecuta la planificación financiera en lo cotidiano y responde al Comité Ejecutivo y al Buró Confederal. El departamento de finanzas, de administración general, de contabilidad, de proyectos y auditoria, son las instancias operativas que realizan los quehaceres relativos a la generación y gastos de recursos. Como parte de mecanismos de certificación externa se contempla auditoria externa cada año, con el fin de tener una versión más objetiva del uso de los recursos institucionales.

El plan de autofinanciamiento debe estar sujeto a la situación y perspectiva del desarrollo del movimiento de los/as trabajadores/as, situación económica nacional e internacional y la planificación financiera de cada organización. Este plan se elabora cada tres años con revisiones anuales. Los medios o fuentes para la obtención de los recursos son:

- Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los trabajadores y trabajadoras
- Campañas financieras
- Las negociaciones o contrataciones colectivas.
- Utilización de las políticas de representación.
- Servicios rentables ofrecidos a los/as afiliados/as.
- Inversiones reproductivas
- El aporte del movimiento cooperativo
- Financiamiento externo.
- Reivindicación frente al Estado.
- Planificación financiera.
- La subvención del Estado consignada en la Ley de Ingresos y Gastos Públicos del gobierno central.

Los resultados de mediano plazo del plan de financiamiento deben destinarse a construir, desarrollar y consolidar los Fondos Especiales que permiten el desarrollo organizativo y poder superar situaciones imprevistas. Otro elemento de los preceptos de la planificación financiera es la proyección presupuestaria, que se debe tomar en cuenta lo siguiente:

a) debe ser elaborada por el departamento de finanzas y administración y aprobadas por los organismos de dirección de las organizaciones afiliadas.
b) Asumir los resultados y variantes presupuestarias ejecutadas en los últimos tres años y proyectarlo como previsión para los próximos tres años.
c) Debe basarse en los niveles de egresos previstos anualmente, con clara diferenciación de los objetivos políticos y prioridades estratégicas de las organizaciones.

En la política de captación de recursos definida por la CASC se debe resaltar las iniciativas económicas de autogestión de recursos desarrollando microempresas y unidades que ofrecen servicios rentables a sus afiliados y afiliadas. Esto se hace más imperioso para las finanzas tanto de la CASC, como la CGT, CNTD y CTU, por la limitación económica que ha impuesto el proceso de privatización por capitalización de las empresas públicas. Al desaparecer todos los convenios colectivos, desaparecen las

fuentes de ingresos de las centrales; sólo el Consejo Estatal de Azúcar tenía 175 sindicatos afiliados, y éstos cotizaban de manera directa e indirecta a sus centrales.

2.5 Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU)

2.5.1 Antecedentes históricos.

La CTU nace como un proyecto de unidad sindical en el 1991, pero debido a la correlación de fuerzas en pro y contra la unidad, los intereses políticos partidarios y la ausencia de factores subjetivos estimuladores. No obstante, el 17 de julio de 1990, se había creado la Coordinadora Autónoma Sindical, a la cual no se le unió la CTM, CTC y CTG, el 12 de noviembre de 1990 (la CASC, la CNTD y UGTD se desligan de la Coordinadora). En un ambiente así, el único camino fue constituir a la CTU en 1991 como una confederación, a partir de una fusión de varias centrales sindicales, federaciones, sindicatos y expresiones sindicales de reflexión, a saber:

- Central de Trabajadores Mayoritaria (CTM)
- Central de Trabajadores Clasista (CTC)
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Central de Trabajadores Independientes (CTI)
- Equipo de Integración Sindical
- Asociación Dominicana de Profesores (ADP)
- Unión Nacional de Trabajadores de Hoteles, Bares y Restaurantes (UNATRAHOREST)
- Federación de la Construcción (FENTICOMMC)
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP)
- Asociación de Empleados Universitarios (ASODEMU)
- Sindicato de Trabajadores del Central Romana
- Sindicato de la Cooporación Dominicana de Electricidad (SITRACODE)
- Unión Nacional Campesina (UNAC)
- Otros

En su congreso de constitución proclaman:

- ✓ Rescatar el espacio del movimiento sindical e incidir en su recomposición y unificación.
- ✓ Luchar por una cultura unitaria, democrática y responsable.
- ✓ Combatir las políticas que deterioran las condiciones de vida de la población, principalmente, las neoliberales y fondomonetarista.
- ✓ Luchar por la eficiencia de los servicios públicos.
- ✓ Luchar por las reformas políticas que garanticen los derechos humanos.
- ✓ Rescate de los valores patrióticos y culturales.

El nacimiento de la CTU fue posibilitado por la actitud pro-unidad de los dirigentes sindicales afiliados a los dos principales partidos políticos y un segmento de la izquierda: el Partido Revolucionario Dominicano y el Partido de la Liberación Dominicana, y fruto de esto se consagra, en el Art.3 párrafo 3 de los estatutos, la participación proporcional en todos los órganos de dirección. Esta situación ha dado cierta estabilidad institucional a la CTU, en tanto los dos partidos han estado en a la oposición. Pero una vez cualquiera de

ellos está en el poder, la estabilidad ha pasado a depender de la capacidad de los dirigentes para equilibrar los intereses derivados de su afiliación política partidaria y sindical.

2.5.2 Principales características.

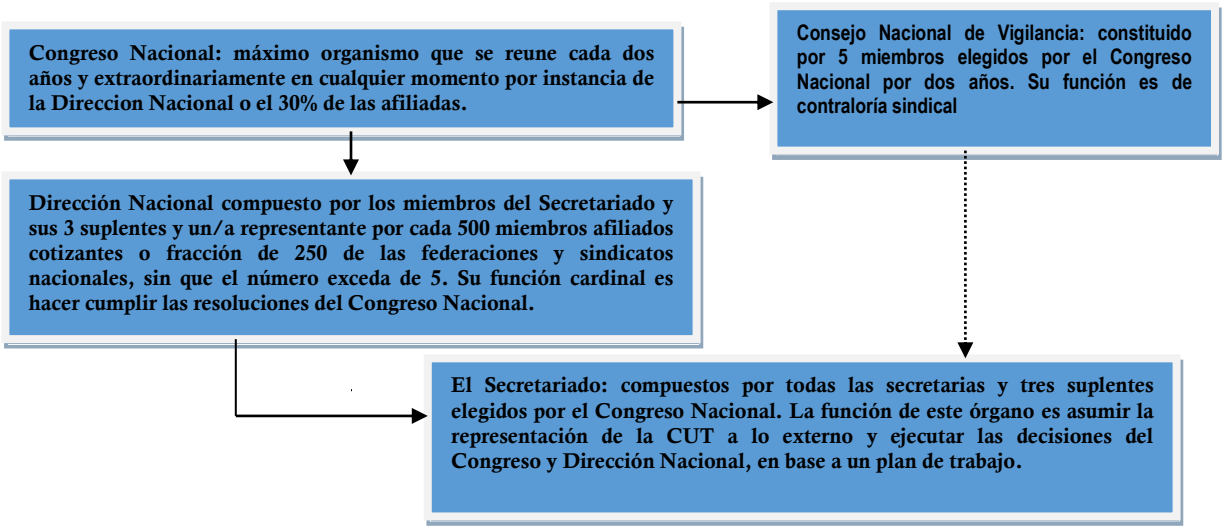
En la CTU conviven varias orientaciones idiológicas: socialdemócrata, de la dependencia, entre otroas, que determina la naturaleza de los análisis, las estrategias y propuestas sindicales. La CTU tiene 150 mil afiliados en 91 sindicatos, antes de la capitalización de las empresas estatales. Está afiliada a la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) a través de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).

2.5.3 Estructura.

- **Marco institucional.**

  Cuando la CTU diseña su marco institucional lo hace en un momento en que ya las disfunciones institucionales de las organizaciones sindicales ya se conocían muy bien, lo cual le permitió adoptar nuevas normas de funcionamiento. Sus estructuras asumen instancias de políticas de integración económica, de asuntos de juventud y de las mujeres como un reflejo de los nuevos temas y demandas sociales; falta asumir en las políticas y prácticas sindicales de la CTU un marco de relacionamiento con los/as consumidores/as y las organizaciones de la sociedad civil cuya visión y práctica se dirigen al fin del sindicalismo.

  Los espacios de consenso en la acción política sindical se realizan mediante reuniones (una vez en la semana), a través de su órgano operativo, el Secretariado, que viene siendo el Comité Ejecutivo. La división de poderes en lo formal refleja un equilibrio de funcionamiento. El marco institucional se estructura en:



- **Principios de acción y estrategias.**

El funcionamiento institucional parte de los siguientes principios:

1. La CTU es una unidad orgánica y no una simple suma de federaciones autónomas, en la que los organismos nacionales están en directa vinculación con los sindicatos de base.
2. La CTU afirma la democratización del Estado
3. La CTU afirma la unidad de acción en el movimiento sindical.
4. La CTU afirma la concertación de convenios colectivos.
5. La CTU afirma acción integral de mejoramiento de los/as trabajadores/as afiliados o no a las organizaciones miembros.

Para llevar a cabo estos principios se asumen las siguientes estrategias institucionales en el campo de acción:

1. Los/as trabajadores/as asalariados/as se organizan en sindicatos o gremios de base y federaciones nacionales de áreas.
2. Los/as trabajadores/as independientes se organizan en asociaciones de base y federaciones nacionales.
3. Ante el Estado y otros sectores sociales, la acción se fundamenta en lucha, el diálogo, concertación y negociación política.
4. Las dos categorías de trabajadores/as se agruparán en Coordinadoras Regionales y Provinciales para la unificación de criterios sobre problemas locales.

Partiendo de la estructura del secretariado establecido en su primer congreso constitutivo y comparándolo con los sucesivos secretariados, se puede establecer que la CTU ha reducido el tamaño de su Comité o secretariado (cuadro siguiente), principalmente en los primeros niveles de mando, e integración de órganos para gerenciales temas como de integración, pero se anulan las secretarías de medio ambiente, de economía informal.

Cuadro no.8: Estructura del Comité Ejecutivo a través del tiempo

Estructura del primer Comité Ejecutivo del 1 primero de mayo de 1991	Estructura del Secretariado Nacional vigente en 15/12/1996	Estructura del Secretariado Nacional vigente desde el 25 de octubre de 1998 hasta 03/2002
Presidencia	Presidencia	Secretaría General
Primera Vicepresidencia	Primera Vicepresidencia	Subsecretaría General
Segunda Vicepresidencia	Segunda Vicepresidencia	Secretaría de Organización
Secretaría General	Secretaría General	Secretaría de Educación Sindical y Formación
Secretaría de Organización	Secretaría de Organización	Secretaría de Reclamos y Acción Reivindicativa
Secretaría de Educación	Secretaría de Educación	Secretaría de Integración
Secretaría de Acción Reivindicativa	Secretaría de Acción Reivindicativa	Secretaría de Finanzas
Secretaría de Finanzas	Secretaría de Finanzas	Secretaría de Prensa y Propaganda
Secretaría de Prensa y Propaganda	Secretaría de Prensa y Propaganda	Secretaría de Asuntos Internacionales
Secretaría de Asuntos Internacionales	Secretaría de Asuntos Internacionales	Secretaría de Asuntos de la Mujer
Secretaría de Asuntos e la Mujer	Secretaría de Asuntos e la Mujer	Secretaría de Asuntos Sociales
Secretaría de Asuntos Sociales	Secretaría de Asuntos Sociales	Secretaría de la Juventud
Secretaría de Actas y Archivos	Secretaría de Actas y Archivos	Secretaría de Actas
Secretaría de Ecología y Medio Ambiente	Secretaría de Ecología y Medio Ambiente	Vocales

Secretaría de Salud Ocupacional	Secretaría de Salud Ocupacional	Suplentes (3) con voz sin votos
Secretaría de Economía Informal	Secretaría de Economía Informal	

Fuente: elaborado basado en las diversas versiones de los estatutos vigentes

- **Capacidad movilizadora.**

  Los/as empleados/as del sector públicos constituyen las fuerzas cardinales de la CTU en materia capacidad movilizadora, y éstos se organizan en asociaciones de empleados/as de los ayuntamientos, de profesores (la ADP) con más de 52 mil afiliados/as, de la comunicación, entre otros. Después de producirse la privatización de la Corporación Dominicana de Electricidad (CDE), se afilia a la CTU el Sindicato de Trabjadores de la Compañía Dominicana de Electricidad (SITRACODE). Hoy la CTU tiene como centro de acción organizativa las zonas francas de exportación por intermedio de la Federación Unitaria de Trabajador@s Zonas Francas (FRUTRAZONA).

- **Presupuesto.**

  El presupuesto de la CTU tiene tres fuentes básicas, a saber:

  1. Las cuotas de sus afiliadas.
  2. Las subvenciones establecidas en el Presuesto de Ingresos y Gastos Públicos del Gobierno Central.
  3. La cooperación internacional y nacional.
  4. Los acuerdos de colaboración en especie con instituciones estatales.

2.6 Confederación General de Trabajadores (CGT).

2.6.1 Antecedentes Históricos.

El contexto en que surge el Movimiento Renovador y la constitución de la CGT se caracteriza por (Valdez, 1982): ‘’a) consolidación de la dictadura de Balaguer, b) en enero de 1972, las cárceles estaba llenas de dirigentes sindicales, políticos y ciudadanos apuestos al régimen de Balaguer; se produce la invasión de Playa Caracoles; c) cercenamiento de las libertades democráticas y sindicales como mecanismos de estímulos al modelo desarrollista que privilegiaba a la inversión extranjera; d) despidos selectivos, de destrucción de sindicatos, de persecución y encarcelamiento de los líderes y activistas sindicales revolucionarios y progresistas; y e) uso de una burocracia civil y militar de sostén a la dictadura’’.

En el plano externo se caracteriza por: ‘’a) pérdida de la guerra de Estados Unidos en Vietnam; b) pérdida de valor de dólar, auge de desempleo e inflación, aumento de los gastos de armamentos en América Latina (US$3,450,000,000 entre 1967 y 1976), c) reducción de los programas sociales, e) imposición de regímenes militar y autoritario en América Latina y el Caribe (General Hugo Bánzer en Bolivia en 1971; en Uruguay; Pinochet en Chile en 1973; reinstalación de la dictadura en Argentina por General Jorge Rafael Videla en 1976); y f) la nueva visión social y política de diversos grupos al interior de la Iglesia Católica en la teología de la liberación’’.

El MR que dio origen a la CGT se inspiró en la ‘’nueva política social de la iglesia’’ luego de los acuerdos del Concilio de Medellín II (Valdez, 1982). A principio el MR no estuvo como norte crear una central, sino adecuar la CASC a la nueva política social de la iglesia católica, pero derivo en un proyecto de creación de una central sindical[44].

El 24 de abril de 1972, el MR, el Comité Pro-Confederación Única, la Federación de Trabajadores de la Construcción (FENTICOMMC), la Unión de Choferes Sindicalizados (UNACHOSIN), la Federación de Trabajadores de la Alimentación, al Central Provincial de Trabajadores de Santiago, la Federación de Sindicatos Cristianos del Distrito Nacional y de la Regional de Sindicatos Cristianos de Puerto Plata, y la Confederación de Trabajadores FOUSA-CESITRADO, emitieron un manifiesto anunciado la constitución del Comité Coordinador hacia la CGT.

Los ejes de lucha social, política y económica en que se apoyaría la nueva central se centraron en: a) aumento general de salarios y sueldos, con el establecimiento de un salario mínimo de RD$150.00 al mes, b) rebaja del costo de la vida, c) relaciones comerciales con todos los países del mundo, eliminación del sistema de compras de dólares propios e imponer fuertes cargas impositivas a las productos suntuarios, congelar los precios de los artículos de primera necesidad y crear boticas populares y bodegas populares, d) establecimiento de un científico sistema de seguridad social, e) Liberta sindical, públicas y vigencia de las instituciones democráticas, f) Nuevo Código laboral en cuya formulación participen los/as trabajadores/as, g) Tierra para los campesinos, soberanía nacional e independencia.

2.6.2 Características.

La CGT es una organización que en su inicio estableció su visión en la corriente liberacionista de la Iglesia Católica, en la concepción anti-imperialista e independentista de la nación. Sus análisis, enfoques y estrategias se practican desde la concepción de una organización clasista. En el marco de la unidad entre la diversidad, se afilia a la CLAT, recientemente (hace dos años) luego de permanecer independiente.

Las características de la CGT quedan expresadas en palabras de Julio de Peña Valdez: “La CGT ha venido progresivamente afirmando su vocación unitaria y democrática, defendiendo la correcta línea de la unidad sindical en la diversidad política e ideológica y defendiendo con intransigencia clasista la independencia del movimiento sindical (Valdez, 1982, pag.6)”, sin caer en el sindicalismo conflictual, que tanto gusta, que promueva la reforma y no la transformación de la sociedad.

2.6.3 Estructura

- **Marco Institucional.**

Para el año de 1981 los órganos de dirección contemplados en los estatutos eran: el Congreso Nacional, el Pleno Nacional, la Dirección Nacional y el Tribunal Disciplinario Nacional. El Congreso Nacional es el órgano máximo, y su función es definir las

[44] Esto se debió a que un sector de la CAS celebró el Congreso dejando afuera a los miembros del MR (Francisco Antonio Santos, Nélsida Marmolejo, Eugenio P. Cepeda, Pablo Castillo (entrevista a Secretaría de Acción Reivindicativa de la CGT).

estrategias y políticas generales de la central, elegir los miembros de la Dirección Nacional y, aprobar presupuestos de gastos y convocar el Congreso cada 3 años.

La Dirección Nacional es el segundo órgano de dirección y está integrado por secretarias (16 secretarias). Respecto a su estructura, al igual que los demás sindicatos, siempre su modificación es lenta, y algunas veces se realiza en momento de crisis y/o para dar respuesta a las fusiones sindicales o actualización ante cambio del entorno. Para el octavo Congreso, del 2001, se aprobó la creación de varias instancias, y con éstas elevó el numero de órganos del Comité ejecutivo respecto al que tenía cuando se constituyó la CGT; ejemplo: el Buró Ejecutivo, la comisión de economía informal y de integración (cuadro no.9).

Cuadro no.9: Estructura del Comité Ejecutivo a través del tiempo

Estructura del primer Comité Ejecutivo	Estructura de la Dirección Nacional del VIII Congreso del 2001
Secretaría General	Secretaría General
Secretaría de Organización	Secretaría de Organización
Secretaría de Educación	Secretaría de Educación
Secretaría de Acción Reivindicativa	Secretaría de Acción Reivindicativa
Secretaría de Prensa y Propaganda	Secretaría de Prensa y Propaganda
Secretaría de Finanzas	Secretaría de Finanzas
Secretaría de Relaciones Internacionales	Secretaría de Relaciones Internacionales
Secretaría de Actas y Correspondencia	Secretaría de Actas y Correspondencia
Secretaría de Asuntos Sociales	Secretaría de Asuntos Sociales
3 vocales	Secretaría de Administración
3 comisarios	Secretaría de Asuntos Campesinos
3 jueces	Secretaría de Asuntos Cooperativos
	Secretaría de la Mujer
	Secretaría de la Juventud
	Secretaría de Integración
	Secretaría de Medio Ambiente
	Vocales (8)
	Comisión de Economía Informal
	Comisarios (3)
	Tribunal Disciplinario (5)

- **Principios de Acción y de Estrategias.**

Desde el 30 de enero de 1972, la CGT ha defendido el carácter amplio, democrático, unitario, independiente y clasista que debe normar la organización sindical; y en este sentido, "la CGT es el resultado, entre otras cosas, de la lucha y esfuerzos de los dirigentes sindicales progresistas por dotar a la clase trabajadora de una organización sindical que enfrente con decisión los, cada vez, más grandes problemas económicos y sociales de los/as trabajadores/as, al mismo tiempo que sirva a las grandes luchas democráticas de nuestro pueblo (1er. Pleno ampliado de la CGT, 19 de Agosto de 1973).

La CGT promueve la participación de los trabajadores y trabajadoras sobre la base de planes de trabajo definido por y para los sujetos que conforman el sindicato; los

programas y demandas deben ser frutos de la voluntad democrática, sobre la base de tendencias políticas e ideológicas o partidarias.

La justa concepción cegeista sobre el carácter de la organización sindical y de los principios que la norman, no ha impedido que en su devenir histórico, a lo interno de la CGT se manifiesten prácticas sectarias y divergentes, que son la constatación de las diferencias de ideas, y la existencia del correcto criterio de que la organización sindical "es la unidad en la diversidad política e ideológica", dado que la organización sindical es de todos los/as trabajadores/as, independiente de sus ideas, sexo, militancia partidaria y nacionalidad".

La línea clasista traza las pautas para reconocer quienes son los/as empleadores/as y los/as asalariados/as con derechos y deberes frente al bienestar de la clase trabajadora. Cónsono con esto, el octavo congreso de la CGT (julio de 2001) planteo las siguientes orientaciones estratégicas a implementar hasta el 2004:

- Sobre el modelo económico neoliberal acuerda continuar enfrentando esta política que sólo ha contribuido a elevar los niveles de pobreza de toda la población dominicana y a destruir el aparato productivo nacional.
- La CGT comprometida a continuar fortaleciendo al Consejo de Unidad Sindical (CNUS) como estrategia para llegar la Central Única.
- Apoya la articulación interclasista e intersectorial para conformar un movimiento popular realmente representativo.
- Luchar con mayor beligerancia por la sindicalización de los no organizados y por el respecto a la libertad sindical.
- Continuar las luchas por el incremento y la unificación del salario mínimo.
- Impulsar la participación de los/as trabajadores/as en el proceso de integración latinoamericana y caribeña, desde los intereses nacionales articulados democráticamente en un plan nacional de desarrollo.
- Continuar especializando el trabajo con mujeres y jóvenes como forma de integrarlos en todas las demandas y servicios del movimiento sindical; a la vez se procura contribuir en la eliminación del trabajo infantil.
- Procurar que la ley de seguridad social sea solidaria y ofrezca un verdadero servicio a los/as trabajadores/as y el pueblo necesitado.
- Promover la unidad de los países subdesarrollados para demandar la condonación de la deuda externa.
- Demanda el cese del bloqueo económico a Cuba.
- Promover la hermandad entre los pueblos de Haití y República Dominicana a través de la cooperación interinstitucional y el intercambio del comercio de beneficio mutuo,
- Respecto a los derechos humanos que están siendo violados en el país, y reclamo de la aclaración del la desaparición del profesor Narciso González, de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, después de la crisis lectoral y política de 1994.
- El VIII Congreso de la CGT une sus voces para solicitar la reforma constitucional a través de la constituyente con participación de todos los sectores organizados y representados de la población.

- Plantea la necesidad de la reforma al sistema educativo dominicano con la finalidad de preparar hombres y mujeres que puedan enfrentar los desafíos que nos plantea el siglo XXI. Para esto se necesita un incremento sustancial el presupuesto para educación de parte del estado dominicano.
- Otos aspectos tocados en el VIII Congreso fueron las Pruebas Nacionales, cancelaciones injustas, solidaridad con los trabajadores de la Shell, Servinca y Sinatesa, sobre la necesidad de educar a los consumidores, el Plan Renove, violencia infantil y a la mujer, solidaridad con Vieques y sobre la problemática de la energía eléctrica.

- **Capacidad movilizadora.**

Cuenta con un buen posicionamiento en el sector privado en virtud de los sindicatos afiliados que operan en actividades económicas importantes, como el de bebidas gaseosas (Pepsi Cola); adicional a esto, su capacidad se potencia con los gremios del sector salud, la industria hidráulica, de la construcción, minero y empresas públicas comerciales.

- **Finanzas y presupuesto.**

La CGT desde sus inicios ha definido cómo abordar el tema de las finanzas. En sus estatutos parecen una definición del puesto de secretario de finanzas. Fue en el 1981 cuando entregó la instrumentación adecuada para que esa tarea fuera llevada con pulcritud, mediante un manual que ofrecía las orientaciones técnicas para que los sindicatos de base ordenaran y registraran sus operaciones financieras. Este documento fue impreso y distribuido de manera masiva.

Las Centrales Sindicales tienen la obligación de rendir cuentas por ley ante diversas instancias según lo prevén las leyes dominicanas. Esta central concibe: “Es indispensable que los miembros que aportan una cuota a su organización determinen que hacer con ella de manera colectiva, de ahí la necesidad de hacer énfasis en que exista en cada sindicato un presupuesto donde se contemplen los ingresos y los gastos que hará esa organización, como forma de garantizar que se le dé un uso racional a esos fondos y que no se corra el riesgo de distraerlos en actividades que tal vez no son las que precise el Sindicato a la Federación en esa etapa”.

Se debe observar la participación abierta de los trabajadores/as en la gestión de los recursos, y los mismos deberán estar informados sobre el uso de los recursos. Para estos fines existe el manual de finanza sindical, que es una guía práctica, en el cual se abordan:

- El presupuesto, sobre este establece: “comenzando por el presupuesto, llevar los libros exigidos por la ley. Hacer periódicamente sus informes a las bases sobre las actividades económicas del sindicato y llevar ordenadamente los recibos de ingresos. Esto es una meta que se traza la central para que sus organizaciones afiliadas lo cumplan eficazmente.
- Las fuentes de financiamiento, la gestión de presupuestos, visión de priorización, modelo de acta de aprobación de presupuesto, control interno, fiscalización de ingresos y gastos.

Estos convenios institucionales sobre las finanzas crean una situación favorable a la estabilidad, ya que la repostulación y los asuntos económicos son los factores cardinales de crisis. Estas tareas y principios de las finanzas y los presupuestos son ratificados en el programa de trabajo producto de los diferentes eventos de esa central sindical. En el año 1981, el II congreso de la CGT definió entre otras cosas, las responsabilidades del secretario de finanzas en el Art. 27 de los Estatutos y lineamientos aprobados (Pág. 119-120). En su último congreso se llama a profundizar la autogestión mediante actividades concretas; además de propiciar la cooperativización de algunos sectores ligados a la central de trabajadores; se hace énfasis en la cuota gremial. En el año 20001 en el 8vo congreso se reconoció que la independencia financiera fortalece la institucionalidad y el poder de la organización.

Los estatutos de la central establecen que los sindicatos de base aportaran el 30% de las recaudaciones por concepto de cuotas de los y las miembras. Esta actividad es muy limitada en el cumplimiento de dicha cuota. Otras fuentes de apoyo son las subvenciones del gobierno central establecido por ley, del Instituto de Formación Técnico Profesional, cooperación internacional (los sindicatos suecos).

En la práctica la norma establecida en los estatutos sobre el pago de la cuota no es cumplida por todos los sindicatos de base por varios factores claves como son la baja conciencia, la privatización, la ausencia de mecanismos de cobro directo a los/as trabajadores/as. La CGT debe plantarse la necesidad de promover servicios concretos a sus afiliados y afiliadas para contribuir a la capacidad de autogestionaria.

2.7 Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

2.7.1 Antecedentes históricos.

Los esfuerzos por instituir un espacio de unidad de acción u orgánico se sitúa a principio de las décadas del 60 y 70, en el marco de una amplia represión política y sindical; y en las décadas del 80 y 90, en un contexto de contradicciones de clases entre quienes enfrentan en forma moderada las políticas neoliberales y quienes mantenían una propuesta alternativa. En este sentido, el MR fue un proyecto que derivo de la búsqueda de la renovación de la CASC a un espacio de articulación sindical, terminado con la construcción de la CGT.

El 31 de marzo de 1974, en el Oratorio María Auxiliadora, a instancia de 75 setenta y cinco (75) organizaciones sindicales, se celebró el Primer Congreso para la Unidad Sindical, dando nacimiento a BCSPUA, *mecanismo unitario que, pese a su práctica burocrática, jugó un papel importante en la conducción de las luchas que se escenificaron en los años de 1974 y 1975, entre las que se destacan la huelga de los trabajadores de la construcción y la lucha de los telefónicos por la conquista del pacto colectivo del 1ro. De diciembre de 1974 (Valdez, 1982, Pág.11).*

El 1ro. De mayo de 1974, se celebró la primera Conferencia Sindical por la Unidad, la cual fue prohibida por el régimen de Balaguer. Pero en septiembre de 1979, se inicia un

proceso de discusión hacia la construcción de un espacio de articulación denominado Comité de Unidad Sindical, a instancia de la CGT, UGTD, CASC, CNTD, y el MOSUO (que en 1982 se transforma en la Central Unitaria de Trabajadores).

Para algunos dirigentes el fracaso de estas primeras expresiones de unidad estuvo en la baja conciencia de clase los/as trabajadores y dirigentes, y la incidencia de las ideas y prácticas burguesas en el movimiento sindical, y la incapacidad para crear mecanismos de unidad dentro de la diversidad política e idiológica[45].

El 25 de enero de 1985 la CGT y 24 organizaciones convocan a constituir la Coordinadora Nacional de Organizaciones Populares y Sindicales para enfrentar la política neoliberal; el 19 de abril del mismo año se producía una crisis en el Comité Preparatorio de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Populares y Sindicales; los representantes de comités de lucha del Distrito Nacional alegan que la manipulación y la burocracia sindical son las causas de la crisis. El 8 de septiembre se constituye la Coordinadora Nacional de Organizaciones Populares (CONAPO).

El 1ro. de Mayo de 1988, la CNTD, UGTD, CTC y FENTICOMMC constituyen la Coordinadora de Unidad Sindical (CUS), fundamentado en la necesidad de formar un frente común para enfrentar: 1) el deterioro de clase trabajadora, 2) la ausencia de un sistema de seguridad social, 3) la falta de una reforma agraria, 4) la existencia de un Código de trabajo anacrónico, 5) las limitaciones a la libertad sindical (Libro del Militante Sindical, 1988, Pág.104). La constitución de este espacio de articulación no implicaba la pérdida de autonomía y personalidad jurídica de cada miembro, pero se establecían el compromiso de trabajar en la creación de las condiciones subjetivas y objetivas hacia la unidad orgánica. Como se indica en los fundamentos de su creación, las condiciones objetivas estaban dadas.

En 17 de julio de 1990 se crea la Coordinadora Autónoma Sindical con el apoyo de la CASC y CNTD, sin la integración de la CTM, CTC y CGT. Este espacio de articulación indefectiblemente debilita a la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, Campesinas, Populares y Profesionales, la cual fue la instancia que dirigió la acción política de protestas de agosto y septiembre de 1990. El 12 de noviembre de 1990, la CASC, CNTD y UGTD se desligan la Coordinadora.

A pesar de las contradicciones en el movimiento sindical, el 1ro. de mayo de 1991 la CTM, CUT, CTC, CTI y un sector de la CNTD se unieron junto a SITRACODE, FENTICOMMC y el SNTP, para fundar una central única denominada Central de Trabajadores Unitaria (CTU) como proyecto de unidad sindical. Sin embargo, este reagrupamiento no fue suficiente para unir a las principales centrales y sindicatos.

Los problemas de construcción de espacio de articulación y división no son elementos propios de los sindicatos, sino también de otras instancias como las organizaciones de empresas: un colectivo de organizaciones de empresas afiliadas al Consejo Nacional de

[45] Estos planteamientos los expone Julio de Peña Valdez, Secretario General de la CGT, en 10 Años de Aniversarios Por la Unidad y Bienestar de la Clase, 1982.

Empresa Privada se separa y forma la Unión Nacional de Empresario (UNE); esta situación nació de las contradicciones por el tipo y grado de aplicación de las reformas neoliberales a la que estaba abocado el gobierno de Balaguer.

En enero de 1996, el movimiento sindical de Finlandia, a través del SASK, apoyó un programa para promover la unidad con sentido estratégico de todas las centrales sindicales de la República Dominicana. Cuatro centrales se integraron a este proceso. Este proyecto de unidad comensó en lo que se llamó la "mesa del diálogo y concertación sindical". La primera etapa fue dedicada a propiciar un proceso de acercamiento entre los líderes de dicho movimiento, bajo un ambiente de tertulia y camaradería que sirvió para construir y adelantar metas estratégicas relacionadas con la creación de un movimiento unitario, con perspectivas de ser una Central Única de los Trabajadores Dominicanos.

Durante 1997 se celebraron seminarios y talleres en los que se abordaron los distintos temas que dificultaban o eran imprescindibles para avanzar en el camino de la unidad. Entre otros temas fueron tratados: la relación partido –sindicato, el tema de la privatización y el neo- liberalismo, la participación de la mujer en la lucha y la organización sindical, el tema de la descentralización y modernización del estado, la cooperación internacional, el Tratado de Libre Comercio con el Caribe y Centroamérica, etc.

El 20 de junio de 1998 se firmó un acuerdo denominado paso a la unidad sindical entre los secretarios de las 4 centrales (CGT, CNTD, CTU, CASC) y, en éste, se fijó el calendario o ruta crítica que llevaría a la fundación del CNUS. El 29 de noviembre de ese año se dejó constituido en un acto de con la presencia de ochocientos (800) dirigentes sindicales y ante la presencia de varias delegaciones internacionales, el instrumento que hoy encausa la coherencia y acción sinérgica de lucha sindical en este país. Se eligió un Comité Ejecutivo compuesto por un presidente, 4 vice presidentes y los secretarios de organización, educación, finanzas, propaganda, reclamos y conflictos y de asuntos de la mujer de las cuatro centrales sindicales.

El 29 de noviembre de 1998 fue creado el Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS), formando parte de su membresía la CNTD, CGT, CTU, CGT, con el apoyo de SASK/LO/FTF y la coordinación técnica del Instituto Nacional de Formación Sindical (INFOS). Una segunda fase será buscar un espacio de entendimiento que dé inicio a la desaparición de los compartimentos estancos entre los gremios de técnicos y prefesionales y los sindicatos.

2.6.2 Características.

El CNUS es un espacio para fortalecer la unidad de acción ante el Estado, los/as empresarios/as y otros actores sociales; y el plano interno de los sindicatos, propiciar la transformación de sus estructuras y prácticas, y no pretende sustituir las centrales sindicales. Como resultados de estos esfuerzos, se ha logrado instituir la Federación Única de Trabajadores de la Industria Azucarera, e ir unificando los sindicatos en diversas formas como CNUS territoriales, grupos de formadores sindicales, Grupos de estudios laborales (GEL).

Estructura.

- **Marco institucional.**

  El Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS), es el máximo organismo del movimiento sindical dominicano y está integrado por: la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU), y la Central General de Trabajadores (CGT).

Los órganos de dirección del CNUS son los siguientes:

a) Convención Nacional: máximo organismo formado por los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, una proporción de dirigentes de los sindicatos integrados en las federaciones únicas, una proporción de dirigentes de sindicatos de base que no estén integrados a las federaciones únicas
b) Comité Ejecutivo: segundo órgano constituido por siete dirigentes de cada una de las centrales que componen al CNUS, los tres primeros dirigentes de las federaciones únicas que se vayan formando, y los presidentes de las Coordinadoras Territoriales y Sectoriales.
c) Comisión Presidencial: tercer órgano para darle salida a los problemas cotidianos del CNUS y se reúne una vez a la semana, y está estructurada por dos principales dirigentes de cada central, y una dirigente rotativa entre las centrales. En forma rotativa, el secretario general o presidente de cada central fungirá como presidente del CNUS durante seis meses.
d) Coordinadoras Territoriales: es un órgano para promover la unidad a nivel local, y se componen de 4 dirigentes con un máximo de 7 miembros por central, dentro del cual se formará un Consejo Local formado por cuatro dirigentes; este órgano estará dirigido por un/a Presidente rotativo cada seis meses. Esta instancia se reúne una vez por semana.
e) Coordinadoras Nacionales de Áreas: es un órgano se promoción de la unidad por área específica, que se compone por cuatro miembros (uno por central) y siete miembros como máximo. Dentro de su membresía se formará un consejo de área con los cuatros miembros de las centrales, teniendo un/a presidente y un/a vicepresidente rotativo/a cada seis meses. Se reunirán ordinariamente cada 15 días al mes.
f) Los Equipos Técnicos: son órganos no deliberativos conformados por las diferentes secretarías de las centrales que componen al CNUS, y tiene por finalidad unificar las actividades respectivas de las centrales. Estos equipos serán dirigidos por miembros de la Comisión Presidencial del CNUS.
g) Secretaría Ejecutiva: tiene función administrativa, y estará a cargo de un/a secretario/a operativo/a.

¿Cuales son los factores que determinaran la viabilidad y constitución del proceso? Según un análisis participativo de los miembros del Comité Ejecutivo del CNUS[46] sobre Planeación Estratégica, la viabilidad y pertinencia del CNUS dependerá:

[46] Se extraen del Documento Resumen: Taller del Comité Ejecutivo sobre Planeación Estratégica, INFAS, 15 de octubre del 2001.

- Como logren aprovechar las fortalezas actuales de este proceso de unidad (espíritu de colaboración, experiencias de lucha, disposición de la base para la unidad, apoyo financiero, infraestructuras, etc.).
- Como logren reducir las limitaciones o debilidades: tendencia hacia el modelo burocrático en la conducción, ausencia de reglas consensuadas de representación sindical colectiva en organismos tripartitas o multipartitos, ausencia de reglas y prácticas para consensual políticas comunes en los organismos tripartitos y multipartitos, acción conductual coyuntural, puntual o apática en sus responsabilidades y de cara a los problemas nacionales, locales o sectoriales; enfoque político partidario para asumir posiciones ante el gobierno y en su relación con los partidos y movimientos políticos de oposición; bajo nivel de rotación entre el nuevo y viejo liderazgo; la incompatibilidad de cargos entre la función dirigencia sindical y gerencia en organismos del Estado, etc.
- Como aprovechar los dos órganos más importantes del CNUS para el proceso de unidad sindical: las Coordinadoras Territoriales y las Coordinadoras de áreas, y la forma que las demás estructuras del CNUS se adecuen a estos órganos.
- Como lograr aprovechar las oportunidades de acceso a los medios de comunicación, actitud no represivas del Estado (o por lo menos no a niveles del pasado), actitud favorable de un segmento importante del empresariado a buscar reformas por consenso y la percepción positiva de la sociedad respecto al poder de los sindicatos.

- **Principios de acción y estrategias.**

El principal principio de acción en la unidad en todos los niveles de la estructura sindical, desde los sindicatos y federaciones, a través de planes de acción, programas y proyectos conjuntos, sin discriminar la opción ideológica. El segundo principio es la solidaridad, y el tercero es la defensa a la vida y el medio ambiente. En el plano de las estrategias, el CNUS trata de:

a) definir políticas y estrategias de interés común para las Confederaciones integrantes y materializarlas a través de planes de acción, programas y proyectos conjuntos.
b) Unificar posiciones y coordinar la acción del movimiento sindical en lo concerniente a las relaciones laborales y los asuntos de interés coyunturales y permanentes en el ámbito nacional.
c) Gestionar proyectos de educación, organización y en otras áreas cuya ejecución contribuya al crecimiento organizativo, capacidad de negociación, gerencia y de administración, así como la consolidación y desarrollo de los sindicatos y de la capacidad de propuestas y solución sobre los principales puntos de la Agenda Nacional.
d) Apoyar las actividades de los/as representantes de los/as trabajadores/as ante organismos tripartitos, nacionales e internacionales, unificando las posiciones de los mismos, procurando decisiones y acuerdos que favorezcan los intereses de los/as trabajadores/as. Las estrategias del CNUS se enmarcan en la creación de una nueva visión de cara a los nuevos escenarios que le plantea la realidad nacional e internacional en las diferentes áreas que impactan a los/as trabajadores/as.

e) Promover la creación de mecanismos para el desarrollo del Diálogo Social que permitan solucionar los grandes problemas que afectan a nuestra sociedad, especialmente los del mundo del trabajo, a fin de lograr la estabilidad política y social del país y una paz laboral; inserción en los organismos que discuten y deciden sobre la participación del país en los procesos de integración regional y subregionales, procurando la inclusión de acuerdos que garanticen los derechos humanos y laborales, así como políticas que beneficien a los/as trabajadores/as y al pueblo en general.
f) Luchar por políticas de creación de empleos que reduzcan la precariedad e informalidad laboral; lograr del gobierno central la reorientación del gasto público, con énfasis en los servicios sociales y áreas del gobierno que se ocupan de los problemas de los/as trabajadores/as y los sectores más pobres de la población, a fin de reducir la deuda social acumulada en las dos últimas décadas por los programas de reajustes económicos impuestos por los organismos económicos internacionales y las injustas políticas aplicadas por sucesivos gobiernos en el país.
g) Consolidar el proceso unitario, alcanzado con la creación del CNUS, constituyendo CNUS Territoriales y por Áreas. En las áreas económicas donde sea posible, crear sindicatos y federaciones unitarias, con afiliación plural a los cuatros centrales del CNUS.

Este marco de objetivos se está materializando por medio de los siguientes proyectos, a saber:

1. Creación de las asociaciones de servidores públicos en coordinación con la Oficina Nacional de Personal del Gobierno Central (ONAP).
2. Creación de un sistema educativo sindical unificado
3. Creación de una instancia única de organizaciones del sector informal
4. Creación de una instancia única de trabajadores/as de la industria azucarera y afines, turismo y hotelería.

El propósito del CNUS es la afiliación en un sólo espacio organizativo de los sindicatos existentes, así como la formación de nuevos sindicatos en los sectores donde no existen, fundamentados en el principio de unificar orgánicamente en las áreas y coordinar en el territorio, con la perspectiva de alcanzar un mayor nivel de unidad, de ser posible en una sola central sindical o, en todo caso, reducir las existentes a las dos corrientes sindicales internacionales con presencia en el país. En el campo de la juventud y la mujer, se trata de fortalecer la presencia de las mujeres y de los jóvenes en la organización sindical, tanto en la base como en la dirección de todos los niveles de la estructura sindical.

- **Capacidad movilizadora.**

La capacidad movilizadora del CNUS está determinada por las centrales sindicales miembras. En el capítulo anterior se abordó este tema desde el punto de vista de cada central, respecto a donde están sus mayores fuerzas sindicales. Ahora bien, la capacidad movilizadora debe verse en función de la movilización de las centrales sindicales en una sóla dirección ante el Estado y las organizaciones de empleadores/as, y se ha logrado que estas instancias reconozcan al CNUS como el espacio de interlocución de las centrales.

Las observaciones directas, tomadas de las celebraciones del Día Internacional del Trabajo, sobre la capacidad movilizadora permiten colegir un bajo nivel de convocatoria de las centrales; y que es obvio que suceda ante el surgimiento de nuevos actores, las campañas de desmovilizaciones y la invariabilidad del modelo gerencia política sindical ante los cambios de la sociedad. Esto impide aprovechar el factor de oportunidad que ofrece la opinión favorable de la ciudadanía respecto a que los sindicatos deben tener más poder y el apoyo a ciertos métodos de luchas de los actores sindicales y populares.

Todo esto permite concluir que los métodos de trabajo, el bajo de nivel de educación sobre la memoria histórica del movimiento obrero y las inadecuadas formas de comunicación de los mensajes, terminan contribuyendo a que la población o un segmento no tenga sentido de pertenencia.

- **Presupuesto.**

El presupuesto del CNUS depende las cuotas de las centrales y de la cooperación internacional para funcionar o llevar a cabo sus funciones.

2.8 Desarrollo Institucional de las Centrales Sindicales.

2.8.1 Representantividad y ámbito de influencia.

La representatividad es un concepto que ha ido evolucionado en la realidad dominicana respecto a que la cantidad y cualidad son dos concpetos claves en una representación, ya que organizaciones sin la membresía suficiente o sin ella, han logrado estimular el apoyo de los demás. Es lógico que después de un proceso de privatización, las centrales sindicales cuentan con una cantidad de miembros que no es la misma y, por tanto, no sería igual la representatividad si basamos en número este criterio.

Contrario a lo que sucede en el campo de las relaciones laborales o de la representatividad medida por el número de afiliado, la representatividad medida por el número de puestos en los espacios tripartitas y multipartitas han ido creciendo vertiginosamente. Hoy los sindicatos cuentan con reconocimiento en los espacios de relacionamiento con el Estado, donde participan un amplio abanico de organizaciones de la sociedad civil tanto de vieja data como de nueva. Estos espacios son de reconocimiento en leyes o decretos como indica la tabla siguiente.

Tabla 1. Mecanismos de Relacionamiento Estado-OSC: participación centrales y gremios

Origen	Tipo relacionamiento	Ejemplos
Leyes	Vigentes, que incluyan mecanismos de relacionamiento: entre dichos mecanismos estan	1. Ley Orgánica de Educación (crea instancia de participación para: Asociaciones de Padres, Asociación Dominicana de Profesores, etc.) 2. Ley 14-97, que crea el Código de Protección del Niño, Niña y Adolescente. (Crea un Organismo Rector, con representación de ONGs elegidas en Asamblea); donde las centrales pueden participar por representación delegada (R por D). 3. Los Vocales en los tribunales de trabajo (R.D). 4. Ley 55-93 sobre el SIDA; crea espacios de participación a las ONG del área; (R. por D). 5. Ley que crea el Instituto de Formación Técnico Profesional (R.D). 6. Ley que crea el Sistema Nacional de Seguridad Social (R.D).

	coordinación, articulación, colaboración, codecisión, etc.	7. Ley que cre el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (R.D). 8. Ley de Capitalización de la Empresa Pública: donde por aprobación del Congreso se nombra a un dirigente sindical en la Comisión de Reforma la Empresa Pública, aunque sin consulta con las centrales sindicales. 9. Ley general de salud 10. Comité Nacional de Salarios; (R.D). 11. Comité de Higiene y Seguridad en el trabajo (Reglemento 807). 12. Consejo de Higiene y Seguridad en el Trabajo (R.D). 13. Propuestas de leyes en proceso: ➢ Ley de Participación Civil; (R.D). ➢ Ley de Donación de Organos. ➢ Ley para para reformar la ley municipal (R.D). ➢ Código del Ordenamiento del Mercado; (R.D). ➢ Ley General de migración; (R.D).
Decretos	Emitidos por el Poder Ejecutivo, creando Comisiones, Juntas Directivas, Consejos, Comités, entre otros.	1. Consejo Nacional de Educación Superior, (CONES). 259-96, integra sectores públicos y privados. 2. Comisión Nacional para el seguimiento de los acuerdos de la conferencia de Naciones Unidas sobre Medio ambiente y Desarrollo. (Noviembre-92) 3. Comisiones Nacionales de Salud, Incluye autoridades, notables del sector, ONGs y Sector Privado. (278 –91; 25-95; 62-96). 4. Decreto que crea la Comisión Nacional y Regionales de Empleo (R.D) 5. Consejos Nacional de Desarrollo y Sectoriales de Desarrollo (Municipal, Provincia y Regional), Decreto No.685-2000. (R.D). 6. Integración de Pequeños y medianos productores privados al Directorio del Banco Agrícola (474-96) 7. Resolución del Ayuntamiento del Distrito Nacional que crea instancia de participación en la gestión de la política municipal, como es el Gran Conseso Asesor. 8. CONASIDA (Decreto 379-97) 9. Comisión Ejecutiva para la Reforma del Sector Salud – CERSS, (308- 97); (R.D) 10. Dirección de Análisis y Programación Estratégica (DIAPE), medio de contacto del gobierno central con la sociedad civil. 11. Ampliación de la Comisión Coordinadora del Sector Recursos Naturales y Medio Ambiente (284-99) 12. Comité Consultivo de la Sociedad Civil, Órgano de Consulta de la Comisión Nacional de Negociaciones Comerciales; (R.D) 13. Comisión Tripartita de Zonas Francas, órganos para definir políticas sociales para trabajadores/as de zonas francas. 14. Reglamento de solución de controversia entre los usuarios y proveedores de servicios de telecomunicación (por INDOTEL). 15. Consejo Consultivo de la Sociedad Civil, órgano de consulta del Gabinete Social del Poder Ejecutivo (Decreto 466-2001); (R.D) 16. Consejo Consultivo del Trabajo (R.D) 17. Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil (R.D) 18. Comité para la Integración de las Personas con Discapacidad (R.D). 19. Comités de Salud, resolución de la Secretaría de Salud; (R.D). 20. Vista Pública del Congreso Nacional. 21. Con Organismos financieros internacionales: los consejos asesores del Banco Interamericana de Desarrollo en Rep. Dominicana (en proceso).

Fuente: Elaborado en base a informaciones de los decretos presidenciales y del Programa de Fortalecimiento de la Sociedad Civil de INTEC-BID

Evaluar la representatividad de las centrales sobre la base del número de afiliados es inadecuado en el contexto de las nuevas formas de representación, y por eso se está tomando como criterios adicionales otras formas de representación, que resulta correcto en una sociedad muy atomizada en materia de ciudadanía organizada, como la dominicana. Esta forma tradicional he entendida como la capacidad para influir en el desarrollo de los acontecimientos.

Las otras formas de ejercer el poder se basa en el prestigio social que una persona o institución detenta por sus méritos, propuestas o acciones, que le dan Autoridad Moral e Imagen confiable ante los grupos organizados de una sociedad o un segmento de la

sociedad; se puede mantenerla por su independencia de los partidos políticos e intereses particulares o personales, o porque la ciudadanía u opinión pública perciba que en ésta prima la preocupación por el bien común, o porque puede interpretar con acierto los hechos que marcan la vida social, o porque tiene capacidad y flexibilidad para estructurar soluciones de consenso y viables a los problemas.

En este sentido, los sindicatos cuentan con prestigios ante la sociedad para defender los derechos laborales, a juzgar por la puntuación que ofrecen a los sindicatos respecto de los empresarios en términos de poder. Las informaciones sobre los mecanismos de participación o relacionamiento en donde participan las centrales sindicales, con sus limitaciones y fortalezas, son campos fértiles para que las mismas vayan creando un poder en base a prestigio o social o en el convencimiento de la ciudadanía u opinión pública de que en éstas priman preocupaciones por el bien común. Para aprovechar esta oportunidad debe resolverse las restricciones que impone el modelo corporativista y verticalista que regula la relación Centrales-Estado-Organizaciones de empleadores/as.

Un punto crítico de la participación de los sindicatos ha sido su rol sin propuestas de política o sin un guión para dar sentido a los actos de sus representantes en los organismos tri o multipartitos. En sentido general, los representantes sindicales han actuado más por acción personal que institucional: al no existir o al no observarse los reglamentos y/o las políticas guías establecidas por la central, y no hacerse evaluaciones de la participación en esos órganos, estos espacios terminan siendo desaprovechados.

Cuando se constatan las actas o archivos, de las reuniones ordinarias de los espacios de tri o multipartitos, se verifica que no existen documentos donde se haya establecido cuál es la política sindical de cara al espacio donde se participa. Las centrales han discursados sobre soluciones, pero siempre muy vinculadas a momentos de crisis o coyunturales que se presentan en estos espacios de relacionamiento o participación; pero lo que se quiere es una actuación sindical en base a un documento programático o de lineamientos de políticas. Pero también esto sucede en los espacios de articulación de la sociedad civil, donde participan las centrales sindicales: no se verificaron en sus documentos sobre las razones de su participación y los lineamientos de políticas que debe impulsar y/o negociar su representante sindical en ese espacio de articulación.

En el caso de la reforma la seguridad social, las centrales sindicales actuaron en base a una propuesta técnica, y también en el Comité Consultivo de la Sociedad Civil, órgano asesor de la Comisión Nacional de Negociaciones Comerciales de los Tratados Comerciales entre República Dominicana-Centroamérica y República Dominicana-CARICOM, el ALCA y OMC; así como ante la discusión del proyecto de ley sobre normas legales de prácticas desleales de comercio. Respecto a esta temática, se verificaron participación en base a propuestas técnicas en la construcción de un marco legal con visión social, además de la económica; sobre la participación de las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo nacional, se abrió un proceso de construcción de un marco legal e institución para fomentar su participación, donde participaron el 25% de las centrales (este proceso es patrocinado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ejecutado por la universidad INTEC).

Las centrales necesitan formar una capacidad para elaborar propuestas técnicamente sustentables y traducir sus discursos propositivos en propuestas técnicas, asimismo implantar mecanismos de seguimiento y socialización de dichas propuestas ante sectores o grupos sociales claves. Este aspecto es clave porque una de las equivocaciones en el movimiento sindical ha sido crear que el debate es sólo político: los neoliberales y el gobierno se sientan en la mesa de negociación con sus propuestas técnicamente sustentables, y con un sistema de seguimiento y socialización, mientras que las centrales se sientan con un discurso general, quedando en un vacío técnico.

Con un movimiento sindical y gremial actuando en estos espacios sin un diseño técnico de sus demandas, es difícil que logre la adhesión o el convencimiento de otros sectores o grupos para crear una comunidad de interés en torno a la población que defienden. Por ejemplo, no se tiene noticia de quienes hayan expresados interés en la Agenda Sindical de Desarrollo, la cual definió un conjunto de soluciones políticas auque sin una definición técnica sustentable: si los sindicatos proponen la demandan de más empleos deben expresar técnicamente como crear esos empleos, porque sino el gobierno asumen cualquier camino para crearlos.

El análisis de las actas o memorias de los espacios de participación indican que los representantes sindicales consumen mucho tiempo en la toma de decisiones de orden rutinario e inclusive el perfil del dirigente sindical al momento de ser seleccionado por su central para representarla no corresponde con las exigencias del puesto, no obstante que las centrales cuentan con excelentes recursos humanos para tener una representación con la calidad técnica y política necesaria.

Esta situación demanda:

- Asumir una representación en estos órganos con propuestas técnicas.
- Crear equipos especializados de dirigentes que puedan asumir una representación profesionalizada de los intereses de los/as trabajadores/as asalariados/as e independientes (no se refiere a capacidad académica).
- Articular las oportunidades de capacitación internacional y las necesidades de capacitación de dirigentes que representan o van a representar a los sindicatos en los espacios de relacionamiento o participación.
- Elaborar un reglamento donde se defina los deberes y responsabilidades de quienes representan a los sindicatos en estos espacios, y las metodologías de análisis del desempeño institucional.
- Evitar una alta concentración de representación en manos de dirigentes, porque el que tiene que ver con todo no tiene que ver con nada, y porque a la hora de sustituir esos dirigentes no se cuenta con los dirigentes de experiencias y con las capacidades y competencias adecuadas.
- Crear un Programa de Capacitación Técnica para Representantes Sindicales, e instituir un Gabinete Técnico Intersindical.
- La implantación de un Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Análisis de las Propuestas esbozadas en la vida nacional.

Otro factor que mediatiza la función de las centrales, en estos espacios, se refiere a que carecen de un sistema sindical de información y estadísticas que permita imprimir racionalidad política y técnica a sus propuestas y asegurar las mejores decisiones. Un factor final se refiere a que no existen documentos donde las centrales hayan pactados intercambio de ideas, propuestas o alianzas con organizaciones de la sociedad civil afines a los intereses de los/as trabajadores/as y los grupos medios (clase media), para que las centrales impulsen propuestas consensuadas en estos espacios de participación tri o multipartito.

2.8.2 Estructuras sindicales y equipos de dirección.

La constitución dominicana es la primera fuente que establece que las organizaciones sindicales son libres siempre que se ajuste a los postulados de la democracia; de lo contrario, pierden su autonomía cuando se ajustes a figuras autoritarias.

Al observar las estructuras sindicales se nota que está diseña bajo el modelo verticalista, y muy cargada de puestos que funcionan como ente estanco. En los últimos años, las centrales han agregado a sus estructuras institucionales nuevas secretarías o órganos como son depatamentos de la mujer, de la juventud, del sector informal, de integración económica, comité consultivo. Con estas instancias, se ha esperado que las organizaciones sindicales cuenten con una mayor capacidad para representar los intereses de toda la clase trabajadora y tomar decisiones ágiles en tiempo y espacio adecuada.

Cuando una organización decide modificar sus estructuras institucionales debe soportar esta modificación en una diagnóstico o análisis institucional que prescriba la nueva estructura institucional que se debe adopta y los nuevos valores y prácticas de ese nuevo marco institucional. En este sentido, no se pudo constatar la existencia de diagnóstico o análisis institucional de las centrales referente al cual se ha diseñado sus estructuras de funcionamiento administrativo y político.

Un primer tema referencial a considerar por las centrales son las prácticas gerenciales de las organizaciones de empleadores en sus estructuras institucionales mediante la constitución de órgano administrativo, que deje libre al dirigente para pensar y actual en base a su función política. En el caso de las centrales sindicales este tema no ha sido tratado y los dirigentes sindicales continúan realizando labores administrativas y políticas a la vez, situación que reduce la efectividad y eficiencia del dirigente.

Un segundo tema referencial a considerar por las centrales se refiere al nuevo esquema de funcionamiento de la empresa privada. Los/as empresarios/as están comprendiendo la importancia cardinal de sentar un nuevo modelo institucional para operar en un ambiente con altas incertidumbres, fuertes competidores, una clientela difícil de mantener sin tenacidad e innovación, y la exigencia de contar con una fuerza de trabajo que combine el pensamiento y la acción en su labor. Para responder a estos desafios, se están modificando sus estructuras institucionales y creando prácticas gerenciales flexibles[47].

[47] Las empresas están aplicando el MANTENIMIENTO PRODUCTIVO TOTAL (TPM): El TPM es un modelo completo de dirección industrial. No se trata de acciones simples de limpieza, gestionar automáticamente la información de mantenimiento o aplicar una serie de técnicas de análisis de problemas. El TPM es una estructura de management industrial que involucra sistemas de

Frente a todos estos cambios: ¿Que cambios han operado las centrales sindicales y los sindicatos en sus estructuras institucionales y sus prácticas gerenciales para ser más eficiente y efectiva según su razón de ser? Hasta este momento, han adicionados nuevas instancias a las viejas estructuras para responder a los compromisos de los/as trabajadores/as informales, la juventud, la mujer y el medio ambiente, pero sin hacer un análisis institucional y gerencial donde se demuestre hacia cual Modelo Institucional y Gerencial deben ir las centrales sindicales y los sindicatos.

En este tenor, apoyado en entrevista a dirigentes claves sobre los temas cardinales de la reforma y modernización de las estructuras sindicales, exponen:

- ✓ La No re-elección de manera consecutiva.
- ✓ Aplicación de la proporcionalidad en los votos.
- ✓ Mecanismos para el cambio de comportamiento de los líderes sindicales
- ✓ Mecanismos que democratice y transparente la toma de decisiones en las estructuras sindicales.
- ✓ Mecanismos institucionales y operativos que permitan a la juventud y las mujeres sentirse representado y en un ambiente propicio.
- ✓ Mecanismos para crear un gran sentido de pertenencia del trabajador a los sindicatos.
- ✓ Un nuevo modelo o prácticas gerenciales que sustenten una nueva estructura organizativa más ágil, más efeciente y democrática en sus procesos institucionales.
- ✓ Redefinir las prácticas y comportamientos frente a las organizaciones de la sociedad civil afines a los intereses de los/as trabajadores/as.
- ✓ Crear mecanismos que coordine, coherencie, sinegisen y potencie la representación de las centrales sindicales en los espacios de participación tripartito y multipartito.
- ✓ Un mecanismo que sustente las propuestas sindicales en documentos técnicamente factible y políticamente viable.

2.8.3 Disponibilidad de recursos.

Actualmente las cuatro centrales cuentan con una subvención consignada en el presupuesto de ingresos y gastos públicos del gobierno central (RD 1,440,000.00), que son recursos adicionales a los que reciben por las cuotas y proyectos internacionales de cooperación. Esta subvención es una práctica histórica del Estado, y se realiza para que algunas organizaciones de la sociedad civil cubran gastos de los proyectos sociales, educativos o de salud que realizan.

Actualmente, para las centrales son vitales las estrategias de generación de ingresos ante la situación financiera en que han quedado después de la privatización. Pero en materia de recursos en especie, las centrales sindicales son unas de las que mejores están en el sector de las organizaciones de la sociedad civil porque cuenta con excelentes locales y equipos.

---

dirección, cultura de empresa, arquitectura organizativa y dirección del talento humano (definición de CEROAVERIAS.COM), involucrando estrechamente al trabajador y tratando de reconvertir sus prácticas, ideas y comportamiento para que sea un parte activa del proceso de mejora. La jornada 4x4 es conocida y consiste en distribuir 48 horas en cuatro días; también las fusiones, las formas horintal en la estructura de la empresa.

2.8.4 Formación Sindical en los últimos años.

La formación de la CASC se darrollan mediante la Formación Abierta y Formación Cerrada: la primera cumple una función esencial de llevar la formación y orientación a las bases mismas del trabajador y la trabajadora, sea en la comunidad donde vive o en el ambiente de trabajo, bajo la dirección del Departamento Nacional de Educación y las instancias educativas de las federaciones, sindicatos, ligas agrarias, asocaciones. El cuadro siguiente describe los ejes temáticos de la CASC, así como de la CNTD y CGT.

La CASC realiza la formación abierta a través de las Escuelas Sindicales. Estas escuelas imparten la formación básica sindical en tres niveles: A, B y C, con duración de 30 horas de instrucción por cada nivel. La formación abierta es para todos y es la base para pasar a la formación cerrada. Esta última se imparte en el Instituto Nacional de Formación Agraria y Sindical (INFAS). Es una formación selectiva y está reservado a los delegados escogidos por las organizaciones pertenecientes a la CASC. La metodología educativa responde a la pedagogía andragógica de la CLAT/CMT. La CLAT, el Programa de Apoyo a Iniciativas Democráticas (PID), la OIT y otros cooperantes son los soportes externos del programa educativo de la CASC, que se enlaza a los programas de formación de la OIT vía el Comité de Enlace Sindical.

La CGT posee el secretariado de educación, que es una estructura especializada de educación sindical. Su enfoque educativo partió de la concepción marxista de la educación. El plan de eduación se estructura en dos niveles: Iniciación Sindical y Seminarios Especiales. El primero está dirigido para todos/as los/as trabajadores/as de los sindicatos. En el segundo nivel entran los dirigentes medios y abarcan temas como neoliberalismo, el trabajo. La Solidaridad Sueca, la OIT y la CLAT son los cooperantes claves del programa educativo, que se enlaza a los programas de formación de la OIT vía el Comité de Enlace Sindical.

La CTU parte del enfoque educativo de la Escuela Temática y Metodológica de la CIOSL/ORIT, así como sus temas educativos, y se enlaza a los programas de formación de la OIT vía el Comité de Enlace Sindical. Sus principales cooperantes externos son la OIT, la CIOSL/ORIT, el PID, la Fundación Frederik Ebert, ISCOD/CGT de España, entre otros. Respecto a la CNTD, ésta tiene un conjunto de recursos audiovisuales, que la colocan en un excelente posicionamiento entre muchas organizaciones de la sociedad civil, y cuyos recursos han provenido de la cooperación de la JILAF/Japón. La propuesta educativa se fundamenta en las orientaciones de la Escuela Temática y Metodológica de la CIOSL/ORIT y se enlaza a los programas de formación de la OIT vía el Comité de Enlace Sindical. La CIOSL/ORIT, la OIT, el ISCOD/CGT de España, la JILAF, la Fundación Frederik Ebert, el PID, la FNV, LO/FTF, Garapena, la cooperación sindical italiana, han sido los grandes cooperantes.

Observando los ejes temáticos de los programas de las centrales (ver cuadro siguiente), se constata que las centrales sindicales realizan actividades de educación propia de los sindicatos de base y de las federaciones, como son historia del movimiento sindical, organización, entre otros. Pero también han asumido temas de cardinal importancia para

la educación sindical como son la integración económica, los derechos humanos, mujer, juventud, ect.

Tabla No.2: Ejes Temáticos de la formación sindical de las centrales sindicales.

CASC	CNTD	CGT	CTU
1. Análisis y diagnóstico de la situación nacional 2. Dedclaración de principios de la CASC. 3. Objetivos del sindicalismo que impulsa la CASC. 5. Oratoria 6. Formación ética-moral 7. Cultura democrática 8. Proyecto político de la CASC 9. Finanzas y autofinanciamiento 10. Neoliberalismo 11. Cooperativsimo y economía solidaria 12. Pleneación estratégica 13. Organización de los seres humanos 14. Historia del movimiento laboral nacional e internacional 15. Que es la CASC 16. Asamblea sindical 17. El Militante sindical 18. Estatutos sindicales 19. Debate parlamentario 20. Como hacer un plan de trabajo 21. Legislación laboral, agraria, pública y privada 22. Acción reivindicativa 23. Normas internacionales del trabajo.	1. estructuras sociales y sindicales 2. Mujer trabajadora 3. Derechos humanos y sindicales 4. Juventud trabajadora 5. Análisis de coyuntura 6. Integración económica 7. Claúsula social 8. Sector informal 9. Educación formal 10. Trabajo infantil 11. Ecología y medio ambiente 12. Formulación de proyectos 13. Historia del movimiento sindical 14. Sindicato: constitución y funcionamiento 15. reglas parlamentarias 16. Normas internacionales del trabajo.	1. Inciación sindical 2. Que es un sindicato 3. Organización, 4. Historia del movimiento laboral 5. Legislación laboral 6. Métodos y estilos de trabajo 6. Normas internacionales del trabajo.	1. normas internacionales del trabajo. 2. Integración económica 3. Economía informal. 4. Derecho laboral. 5. Privatización 6. Seguridad social

Fuente: elaborado por el equipo de trabajo en base a los planes de trabajo de educación de las centrales.

Los principales avances y problemas detectados en los procesos de educación sindical se describen tomando en cuenta tres planos, como se anota en el cuadro siguiente:

Tabla No.3: SISTEMA DE FORMACION SINDICAL

Ejes	Notas
Planteamiento gnoseológico: como se entiende el proceso de formación sindical	En este punto las centrales sindicales han avanzado con el apoyo de la CIOSL/ORIT, la CLAT y la OIT, y se entienden bajo los enfoques de la ETM y la andragogía de la CLAT.
Teoría o conceptos del sistema de formación sindical	En este punto las centrales sindicales han avanzado con el apoyo de la CIOSL/ORIT, la CLAT y la OIT, apoyada en los postulados de Paulo Freire y la andragogía
Metódos y técnicas para traducir operacionalmente los bases gnoseológicos y las especificidades del objeto sobre el cual se actúa.	¿Cómo los sindicatos de base eloboran su plan de educación, y cómo las federaciones o confederaciones articulan sus planes de educación con sus afiliados y con las institucionales nacionales, las organizaciones sindicales internacionales y la OIT? En este punto existe una desconexión. No existe una metodología de construcción de la currícula o plan educativo integral que parta desde las necesidades de los sindicatos de base, las federaciones y confederaciones, en cual se vaya dando una división social del trabajo educativo, estructurado en bases temáticas que son comunes y especifícos a las categorías de trabajadores/as y colectivos sociales: una asociaciones de trabajadores informales y una asociación de profesores tienen temáticas comuunes y específicas en un proceso de formación o educación. En sintesis, se debe restructurar la política educativa de los sindicatos en este aspecto, y construirla donde no exista una política educativa. El plan de educación de una federación o confederación debe partir de las necesidades de sus afiliados y del principio de la división social trabajo educativo, e interconectarlo a los procesos globales de educación nacional e internacional.

Recuperación, Difusión y socialización de la memoria histórica del movimiento obrero	La educación sindical es un sistena cerrado, es decir, no está conectado a otros sistemas de educación y de difusión de la memoria histórica. Por eso es común ver que personajes en la historia dominicana cuyo único mérito es haber defendido la vida de sus familiares y/o amigos, pero nunca enfrentar los regímenes autoritarios o semi-autoritarios, cuentan con un nivel altísimo en la memoria de los/as dominicanos/as, mientras que dirigentes sindicales que jugaron sus vidas enfrentando el sistema de represión de los diversos gobiernos a fin que las condiciones de la sociedad mejoren, están en el olvido, y pocos estudiantes conocen los méritos del movimiento obrero.

Los aspectos de metodología educativa han mejorado extraordinariamente en los últimos años, ya que se ha pasado de una educación bancaria (el profesor informa, adiestra, instruíye, capacita) a una educación problematizadora y masificada; es decir, el trabajador y la trabajadora se entienden como persona capáz de analizar la realidad con sus saberes, experencias y los avances de la ciencia y ser parte de un proceso de construcción y reconstrucción del camino de la transformación.

En este proceso de mejora se revaloriza la pedagogía no sólo en función de una pedagogía de la eduación para la interrogación, la deliberación, la valoración de la realiadad y la construcción del camino de la transformación de la realidad por parte de los/as trabajadores/as y no del un grupo selecto. En este proceso, la CIOSL/ORIT, la CLAT y la OIT han jugado un rol clave en el mejoramiento de la formación sindical en lo conceptual o temáticos y metodológico. Ahora bien, estos cambios no significan que no hayan problemas en la formación sindical, y respecto a esto se amerita trabajar en las siguientes líneas:

1. Crear un metodología que articule el proceso de educación basada el trinomio sindicato base-federación-confederación o el binomio sindicato base-confederación, es decir, que exista una educación sistemática y que los planes de educación entre el primer, segundo y tercer nivel tengan una vinculación orgánica, secuenciales, de aspectos comunes y de especificidad y de especialización en materia de división social del trabajo educativo. La federación o confederación deben ser un espacio de formación sindical de nivel superior, mientras que el sindicato de base es el nivel primario básico donde el trabajador y la trabajadora se involucran en el abc del sindicalismo.
2. Existen sindicatos de primer y segundo grado sin definir una política educativa como documento de trabajo que indique cual será el rol de la educación en el plan general de la institución: cómo la formación sindical potenciará la capacidad de los/as trabajadores/as y del sindicato para aprovechar las oportunidades y fortalezas, así como va a contribuir a evitar las amenazas y limitaciones o debilidades, cómo empoderar al trabajador/a de una visión de futuro compatible con su condición de clase y de pertenecer a un sindicato.
3. Las centrales sindicales están construidas por organizaciones de diferentes naturalezas, que requieren un plan de formación o educación que partiendo de una educación básica general para todos/as los/as trabajadores/as profesionales, técnicos, no calificados/as asalariados/as y trabajadores/as de la economía informal, se bifurque de acuerdo a la naturaleza de los colectivos. No se puede sentar a un/a trabajador/a de la economía infornal sobre temas propios de los/as trabajadores/as asalariados/as ya que demostrará poco interés; pero ambos deben recibir capacitación sobre temas de

negociación, metodologías educativas, elaboración de plan de trabajo, análisis de coyuntura, formación política.etc.

4. La formación sindical está desvinculada del sistema educactivo formal y no formal de la sociedad y no existe un mecanismo de recuperación, difusión, socialización y confrontación de la memoria histórica sindical de cara a la sociedad en todos sus espacios vitales.
5. Un punto de cambio: como los sindicatos de empresas no cuentan con una metodología y práctica de análisis de coyuntura del desempeño de la empresa en los aspectos económicos, financieros, de mercados y de relaciones laborales, las temáticas educativas quedan desfasadas; ejemplo: los/as trabajadores/as de la empresa E. León Jiménez, de Zonas francas, tec., se enfrentan a modelos de organización de trabajo (TPM y modular) que son desconocidos tanto por los sindicatos que los sufren como por las centrales y/o federaciones, y cuyo análisis se requiere para poder construir una respuesta objetiva y viable. Como no existe esta metodología ni un plan educativo que tome en cuenta la formación en materia de modelos de organización del trabajo, entonces, las respuestas no existen o son ineficaces.

2.9 Modelos de Acción Sindical.

2.9.1 Prinicipales reivindicaciones y demandas.

Las reivindicaciones de las centrales sindicales siguen siendo las mismas, como son la libertad sindical, derecho a un salario en función del costo de la canasta básica de bienes y servicios, la aplicación del Código Laboral, empleo, mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Las principales demandas identificadas en los documentos de las centrales sindicales se resumen en las siguientes:

- ✓ Mayor capacidad del Comité Nacional para regular todos los salarios
- ✓ Una política de desarrollo agropecuario e industrial.
- ✓ Medio ambiente
- ✓ Pleno empleo
- ✓ Aplicación de la ley de servicio civil y carrera administrativa.
- ✓ Contra la privatización y la represión sindical.
- ✓ Rebaja de los precios de los artículos de primera necesidad.
- ✓ Reducción de los alquileres y mejor servicio de salud, educación.
- ✓ Cese a los despidos masivos y desalojos de campesinos.
- ✓ Revisión de la ley que instituye al Banco Central para hacer constar la participación de las organizaciones sindicales en la Junta Monetaria.
- ✓ Prohibición de los monopolios y de la posesión de tierra en exceso.
- ✓ Erradicación del analfabetismo.
- ✓ Alto al trabajo infantil
- ✓ Inviolabilidad de la vida, del domicilio y libertad de pensamiento.

2.9.2 Capacidad de propuestas.

Las centrales sindicales cuentan con un conjunto de habilidades, competencias y experiencias en materia de propuestas en el campo jurídico laboral y de seguridad social. Las áreas donde se requiere crear capacidad y acción en el del proceso global de rerforma

y modernización son el tributario, sistema financiero, penal, de comercio, de regulación de servicios públicos, cooperativo.

Para la lucha discusiva, de concertación y acción, las organizaciones requieren un mecanismo de generación de insumos básicos para construir sus propuestas técnicas y de seguimiento al proceso global de reforma y modernización de del Estado, la economía y la política, y socializarlas y enriquecerlas con las propuestas de otros actores sociales que comparten los mismos objetivos e interese del bien común. La tabla siguiente revela los puntos donde las centrales sindicales necesitan diseñar sus propuestas técnicas para participar con efectiva técnica en el proceso global de reforma y modernización del Estado y la economía, y donde los intereses de los/as trabajadores/as están en juego

Tabla No.4: Estado de situación de la capacidad de propuestas de las centrales sindicales

Áreas de reforma a nivel proyecto o propuesta	Status	Propuestas sindicales
Código de Comercio	Este es un proyecto de ley	Ya existe una propuesta técnica
Código Penal	Este es un proyecto de ley	No existe
Ley de Cooperativas	Este es un proyecto de ley	No existe
Código Financiero y Monetario	Este es un proyecto de ley	No existe
Ley de Protección a los usuarios y consumidores	Este es un proyecto de ley	No existe
Código de Marina Mercante y Puertos	Este es un proyecto de ley	No existe
Ley de acceso de información	Está a nivel de propuesta	No existe
Código de agua	Este es un proyecto de ley	No existe
Ley de creación de la Secretaria de transporte	Este es un proyecto de ley	No existe
Ley de concesiones de puertos	Se encargó una Comisión	No existe
Ley de prácticas desleales de comercio	7/12/001 se hizo ley	La CNTD elaboró una propuesta, pero nunca le dio seguimiento ni la socializó.
Reformas a Código de trabajo	Existen 14 propuestas	Existen pronunciamientos propositivos, no una propuesta global
Reforma a la ley orgánica de los ayuntamientos	Existe una propuesta de ley	No existe propuesta
Reforma a la constitución	Existe un anteproyecto de ley	Existen pronunciamientos propositivos, no una propuesta global
Proyecto de Ley de reforma de alquileres	Existe en el Congreso	No existe propuesta
Reforma a la ley de zonas francas	Existen propuestas sueltas.	No existe propuesta

Fuente: elaborado por el equipo de trabajo en base a informaciones del Congreso Nacional.

En materia de capacidad de diseño de propuestas, las centrales deben introducir varios cambios, que son: actitud proactiva, metodología participativa en la construcción de las propuestas y instaurar una base estadística e información para el diseño técnico de las propuestas.

No obstante, estas limitaciones, las centrales han actuado con excelente capacidad de concertación: son los interlocutores válidos y representativos tanto en el contexto de las relaciones laborales, como en otros ámbitos del quehacer nacional. En los momentos actuales tienen ante sí mas espacios de participación social y de relacionamiento con los poderes públicos y sociales, requiendo para una mejor aprovechamiento: a) crear un sistema para gerencial sinérgica y participativamente sus propuestas, socializarlas y enriquecerlas, b) imprimir las competencias necesarias en sus representantes mediante un programa de capacitación, para tener sindicalistas especialistas en las diversas temáticas,

c) establecer normas de regulación interna del representante sindical y la forma en que las centrales gerenciarán los intereses en forma colectiva, y no individual como hasta ahora.

2.9.3 Capacidad de concertación.

- **Experiencia de concertación**

En los últimos años se percibe un cambio significativo en el modelo de acción sindical dominicano. Durante gran parte de la década del 60, cuando se renueva la actividad sindical y en el país se dá todo un proceso en busca de la democracia y la participación social y popular, así como en la decada de los 70, caracterizada por un aparente salto cualitativo de la organización sindical y del sistema de relaciones laborales, las acciones reivindicativas y la lucha en las calles eran los pilares del modelo de acción predominante en el movimiento sindical.

La década de los 80s, fueron años de convulsiones y acciones de protesta de los sectores populares y del movimiento sindical. Es en el primer quinquenio cuando se firma el acuerdo con el Fondo Monetario Internacional que incluía una serie de ajustes y medidas económicas que deprimieron el salario y aumentaron el costo de los bienes y servicios de consumo masivo. El movimiento sindical dominicano participó en las diferentes huelgas y actividades de protestas convocadas, en unos casos bajo la convocatoria y coordinación por las mismas centrales sindicales, en otras, bajo una coordinación más abierta donde intervenían con mayor protagonísmo otros movimientos populares.

La idea de diálogo se inicia con el planteamiento realizado por las centrales sindicales CUT, CASC y CNTD al gobierno en diciembre de 1984 antes que firmara un acuerdo con el FMI, y esta propuesta fue reiterada el 9 de enero de 1985; pero como hubo respuestas, las centrales optaron por formar un frente de acción común para cambiar o inicidir en el gobierno, y éste se vea precisado a sentarse en la mesa de diálogo antes de tomar una decisión con el FMI (P. HOY, 9 de enero de 1985). La Iglesia Católica apoya la idea de desarrollar un diálogo. El 23 de enero de 1985, la CGT (M), CUT, CGT y CASC ante los ajustes económicos aplicados por el gobierno con el FMI, propuso que se aumentaran los salarios para compensar el costo de los ajustes fondo monetaristas, y reiteran al gobierno su disposición al diálogo aunque éste no presenta actitud positiva al mismo.

El 24 de enero de 1985, el gobierno, las centrales sindicales CASC, CNTD, CUT y UGTD, el Consejo Nacional de Hombres de Empresas (CNHE), inician un proceso de diálogo nacional para buscar un consenso nacional (P. Nuevo Diario, 24 de enero de 1985). No obstante, un sector del movimiento sindical convencido de las prácticas de incumplimiento del gobierno (la CGT y 24 organizaciones sindicales) convocan a constituir la Coordinadora de Organizaciones Populares para enfrentar la política fondo monetarista. En el contexto de diálogo, el 26 de enero de 1985 el gobierno adopta medidas fondomonetaristas.

El mismo día que el gobierno anuncia llevar al Acuerdo Social con el CNHE y CASC, CNTD, CUT y UGTD, se publican las medidas acordadas con el FMI, y el 29 de enero la

CUT se retira de la Comisión tripartita ante las medidas fondomonetaristas y la represión política desatada por el gobierno[48]. El 2 de febrero se forma el Comité Coordinador del Primer Paro Nacional a realizarse el 11 de febrero, y el cual se llevó a efecto, obligando al gobierno a rebajar los precios de algunos productos. El 6 de marzo de 1985, la Universidad Católica Madre y Maestra realiza un encuentro para la Concertación Social con las organizaciones de empleadores/as (CNHE), el gobierno con su gabinete presidencial, los altos dirigentes de la Iglesia Católica y las centrales sindicales (CGT (M), UGTD, CASC, CUT y CNTD).

El 9 de marzo de 1985 se dan a conocer las conclusiones de este encuentro que fue continuar el diálogo y la definición de cartoce (14) puntos de diálogo, a saber: 1. Salario, 2. Seguridad Social, 3. Nivel de Empleo, 4. Productividad, 5. Mecanismos privados de solución de conflictos de todo tipo, 6. Ampliación de la participación tripartita mediante la creación de mecanismo a tales fines, 7. Protección del derecho de organización sindical de trabjadores y empleados, 8. Reforma al procedimiento laboral, 9. Salarios y políticas de precios, 10. Reforma agraria, 11. Fondo Monetario Internacional, 12. Centros vacionales, 13. Políticas de Producción agropecuaria y 14. Extinción de la acción laboral. En medio de estos acuerdos el gobierno y el sector privado ejecutan medidas antisindicales como fueron despidos de personal (caso: empresa agro-industrial Cortés Hermanos) y represión sindical (caso SITRACODE), y rechaza (el 1 de mayo de 1985) el aumento salarial de RD$250.00 al mes dispuesto por el Congreso Nacional el 25 marzo del mismo año.

No obstante estas conclusiones, el gobierno y empresario no adoptan una conducta cónsona con este proceso de diálogo, al disponer de medidas económicas que afectaban negativamente a la clase trabajadora y grupos medios. El 15 de mayo de 1985 la CGT (M), CASC, CNTD y CUT se retiran de la comisión de diálogo por un Pacto Social, con lo cual el diálogo pierde credibilidad, y se agrava cuando explosión de una caldera de la procesadora San Martín en Santiago de Los Caballeros (en 1985), relacionada a la Iglesia Católica (mediadora), y mueren 6 obreros y 20 resultaron heridos, atribuyéndose esto a las violaciones de las normas de seguridad industrial[49].

Uno de los problemas más grave que aqueja al gobierno central es que no reacciona ante problemas visibles y soluciones justas y viables sino tiene ante sí una presión fuerte de la ciudadanía: el gobierno adoptó por decreto el 8 de julio el aumento del salario mínimo a RD$ 250.00 al mes que había dispuesto el Congreso Nacional el 25 marzo, después que se realizara la huelga del 20 de junio del 1985 por parte de la CGT y un colectivo de organizaciones (esta huelga no fue apoyada por la CGT (M), UGTD y un sector de la

48 En este contexto, el 27 de enero de 1985, un grupo de organizaciones convoca el congreso constitutivo de la Confederación de Trabajadores Clasistas (CTC) que nace de la CUT, así mismo se forma la Central Obrera Dominicana (COD) que nace de la UGTD, en tanto, en la CASC se presenta un estado de crisis interna.

49 En su análisis XXXX expone que la explosión fue fruto de violaciones a las normas de salud y seguridad en el trabajo, además se estaba sucediendo constantes violaciones al Código de Trabajo. XXX expone una secuencia de violaciones de las empresas privadas y públicas durante el proceso de diálogo, como Agromán, el INDRHI, etc.

CUT), y se anunciara otra huelga general para el 9 de julio del mismo año, organizado por la CGT (M), CASC, CNTD y CUT (facción Cristóbal Durán).

En este ambiente de confrotanción y búsqueda de espacios de entendimiento, el empresariado exhibe una actitud antisindical: la empresa contructora Agromán viola los acuerdos salariales (22 de junio/85), la empresa productora Quisqueyana canceló a 65 trabajadores/as por formar un sindicato y se despiden 300 trabajadores/as de zonas francas alegando que no pueden pagar el salario mínimo de RD$250.00 (Ivet, La Ideal, Ropas Industriales, Carive Ltda) y 40 trabajadores/as en la Clínica Corominas; en tanto, el gobierno viola permanentemente el acuerdo con la Asociación Dominicana de Proferores para jubilar 4,000 maestros por incapacidad física y de edad, y retiene los salarios en algunas de sus dependencias (INDRHI).

En 25 de enero el Episcopado Dominicano había establecido varias condiciones básicas para un diálogo fructífero, a saber:

- ✓ Buscar la verdadera razón, explicación de los hechos.
- ✓ Estar dispuesto a presentar y aclarar nuestras explicaciones a todo el que disiente de nosotros.
- ✓ No intentar engañar a los demás.
- ✓ Renunciar a posiciones de efuerzas mientras se dialoga; y última,
- ✓ Tener presente que nunca se consigue todas las demandas.

En 1986 reasume la administración del Poder Ejecutivo el Doctor Joaquín Balaguer, e inicia una política eclética combinando expansión del gasto público y restricción del consumo de la clase trabajadora y los grupos medios. Desde el punto de vista neoliberal, el gobierno desajusta la economía, y se genera una alta inflación, reproduciendo las condiciones que dieron origen a las grandes protestas de 1984-85. El movimiento sindical responde en el marco de su situación de división, confrontación y subordinación a de la lógica de los partidos políticos.

El 26 de mayo de 1988 se firma el Gran Acuerdo sobre la base de los siguientes puntos: Revisión del Impuesto Sobre la Renta, extensión del seguro social a los familiares de los/as trabajadores/as, modificación del salario mínimo en el sector privado y acuerdo sobre modificación a la ley sobre regalía pascual, revisar varios de los artículos 69 y 78 del Código de Trabajo relativos a desahucio y despido, inclusión del tripartismo en las instituciones u organismos oficiales donde las tres partes sean elementos activos, aumnento de las pensiones otorgadas por el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), y creación de un Secretariado Permante de Diálogo bajo la responsabilidad de la Iglesia Católica. Muchos de estos puntos quedaron en el vació y a merced de la violación del gobierno y empresario; y, aún así, fueron retomados para el acuerdo que se suscribió en el año de 1990.

El 3 de mayo de 1989, la Igesia Católica anuncia que la continuidad de las rondas de negociación está condicionadas a que se cumplan el Gran Acuerdo de 1988, lo cual demuestra que el diálogo para los gobiernos es un instrumento de oportunismo y para contrarrestar las acciones justas de protestas sociales. Para llegar al Pacto de Solidaridad

de 1991, primero se desarrollan una serie de contundentes huelgas, y el grupo conservador de la Iglesia Católica, rompen su rol de mediador al acusar a los dirigentes sindicales y populares de vagos, chusmas, e irresponsables (palabras del Cardenal López Rodriguez, El Nacional-4, 87/91). No obstante, estas agresiones verbales y políticas del gobierno y una parte de la Iglesia Católica, un colectivo de las centrales sindicales (CNTD, CASC y otras) firman el 8 de agosto de 1990 el Pacto de Solidaridad Económica, a la sombra de la firma de un nuevo acuerdo con el FMI que gestionaba el gobierno paralelo a la negoación con las centrales sindicales y los empresarios.

Un mes después del pacto indicado, las partes suscribieron el 8 de septiembre de 1990 un Acuerdo Especial para evitar la huelga general por 72 horas convocada para realizarse el lunes 10 de septiembre de 1990. En el área de las empresas de zonas francas, en el 1992 su órgano de representación, la Asociciación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA), las centrales sindicales CNTD, CASC, CTU, CGT, UGTD y CTP, firman el Pacto para la Paz Social y la Producción en las Zonas Francas. Sin embargo, días después de firmado, ADOZONA intenta modificarlo para introducir el compromiso de que no se formaran sindicatos hasta el 30 de junio de 1993 y que no se planteara aumento en los salarios hasta el 31 de dicembre de 1993. En definitiva, el Pacto no rindió un efecto positivo respecto a los compromisos de los empresarios de zonas francas ante los/as trabajadores/as[50].

A pesar de las prácticas violadoras consetudinarias de los acuerdos pactados con el empresariado, el 22 de octubre de 2000 las federaciones sindicales de zonas francas (FRUTRAZONA y FRENATRAZONA) y el órgano empresarial ADOZONA, firman el Acuerdo para el Bienestar de los Empleados de las Zonas Francas y Reordenamiento de la Jornada de Trabajo, ejerciendo el Poder Ejecutivo, vía la Secretaria de Estado de Trabajo, el papel de testigo. Sin embargo, esta propuesta de reordenamiento de la jornada de trabajo plantea un horario de trabajo de 12 horas al día en forma rutinaria o habitual durante cuatro días, lo cual entra en contradicción con las normas del Código de Trabajo y la OIT, que la establece en 8 horas al día.

Este último acuerdo recoge todos los puntos violados del pacto de 1992 e integra los temas que el propio empresariado no cumplió, de los cuales ocho dependen de la voluntad del gobierno, cinco de la voluntad de ADOZONA, uno depende de FUTRAZONA/FENATRAZONA y seis de la correlación de fuerzas y circunstancias de Gobierno-ADOZONA-Federaciones; mientras que para los empresarios no se comprometen a dar concesiones a las federaciones, en tanto, las federaciones les conceden y legitiman las prácticas de modificar la jornada de trabajo. El efecto de este acuerdo será desfavorables para los/as trabajadores/as y de grandes beneficios para las empresas.

El proceso de diálogo más fructífero para las centrales sindicales fue el diálogo y concertación para modificar el Código de Trabajo de 1951 que dio como resultado un nuevo Código en 1992, el cual establece un ambiente jurídicamente más favorable a la libertad sindical y la flexibilización para la empresa privada. En esta línea, durante los

[50] ver Periódico de la CNTD del 1992., noviembre.

años del 1998 al 2001, el movimiento sindical participó activamente en la elaboración de un proyecto tripartito para crear el Sistema Dominicano de Seguros Sociales, así como en la posterior promulgación de la ley.

A pesar de los fracasos de los acuerdos de las centrales sindicales con el gobierno y el empresariado, las mismas siguieron pactando acuerdos con el gobierno de 1996-2000 en forma directa y mediante el denominado Diálogo Nacional. El proceso de diálogo emprendido por esa administracción se estructuró en comisiones de política y se realizó a nivel nacional. Al final todo esto se quedó en papeles desde la óptica de las políticas de desarrollo y fructíferas para las políticas neoliberales. Este diálogo al igual que todos los diálogos, antes y después, se producen en medio de criris y a veces con la inteción de dividir las fuerzas sociales adversas: se producen después que la administración fracaso en conseguir una reforma legal tributaria de corte neoliberal de shock, que aunque no fue aprobada con el Congreso Nacional dominado por el PRD, ese mismo Congreso aprobó el mismo proyecto de ley (igual en el fin y los medios) al actual gobierno (2000-2004).

Con el actual gobierno (2000-2004), las centrales han pactado el denominado Acuerdo Progreso Social firmado el 10 de noviembre de 2000, después de la aplicación de los reajustes económicos neoliberales, el cual recoge algunas soluciones a casos económicos como fue las prestaciones laborales de los dirigentes sindicales de SITRACODE, la capitalización del fondo de pensión y jubilación de los obreros de la construcción, la libertad sindical en el sector pública mediante aplicación de la ley de servicio civil y carrera administrativa, asignación de viviendas, aplicación del convenio 144 sobre participación de los/as trabajadores/as en organismos del Estado, aumento de la subvención a las centrales, hacer cumplir el Decreto 145-97 sobre la Comisión Tripartita de Zonas Francas relativo a mejorar las condiciones de los/as trabajadores/as de este subsector, otorgar regalía a los obreros portuarios y aumentar las pensiones a los pensionados de la antigua fábrica de cemento.

Igualmente, las centrales sindicales fueron protagonistas, junto a una gran cantidad de organizaciones de la Sociedad Civil y los partidos políticos del "Pacto por la Democrácia" que puso fin a la crisis política que vivió el país en el año 1994 y que generó una importante modificación a la Constitución de la República. El problema ya no es si se dialoga o concerta, porque el país ha ido haciendo práctica común estos instrumentos. El problema central es el incumplimiento de los acuerdos pactados, principalmente, por las fuerzas sociales que saben que están en mejor condición que el otro, es decir, el Estado y el empresariado.

Respecto a la capacidad de concertación de las organizaciones sindicales se opera el problema de la relación ante los demás actores sociales, que se mezcla con una metodología no participativa de construcción y toma de decisiones, la cual ha dejado en un posicionamiento precario a las centrales sindicales ante un Estado y empresariado fuerte y con capacidad para accionar y dividir. Esto se percibe aún en los espacios multipartitas: las centrales no toman la iniciativa de concertar políticas e impusar en conjunto con organizaciones que no les son adversas; y cuando se trata de su propio

espacio, es decir, el tripartita, las centrales no ha sido capáz abrirse al diálogo con otras organizaciones sobre políticas públicas.

- **Perspectivas.**

Durante los últimos diez años, el movimiento sindical dominicano, ha ido combinando la confrontación y la concertación con tendencia a la supremacía de la concertación. Una muestra lo constituye los procesos de concertación en que el movimiento ha estado involucrado o ha sido uno de los principales protagonistas y, por otra parte, la cantidad de conflictos en que este ha participado con la coordinación de las centrales o con la participación de los sindicatos bases y las federaciones. Según datos de la Secretaría de Estado de Trabajo, durante todo el año de 1998 se realizaron sólo 3 huelgas, que representaron 92 horas de trabajo perdidas, afectando a 4,784 trabajadores; En el 1999 no se perdieron horas de trabajo por razones de huelga.

Esto se debe a varios factores y, uno de esto, es la debilidad orgánica de las centrales sindicales, y el desequilibrio de poder que se observa la sociedad dominicana, donde el Estado y los empresarios concentran un poder capaz de desafiar a los demás actores sociales sino aceptan sus condiciones. Esto se puede verificar en la solicitud intempestiva que hizo una organización de empresas para que los partidos políticos concedan la lista de los candidatos y una serie de exigencia a los mismos. Pero también se observa las desafiantes alocuciones de las algunas esferas del Estado contra aquellas organizaciones que no están de acuerdo con las políticas que ejecutan, hasta tal punto que ponen las fuerzas públicas de orden para someter a su voluntad a quienes no la aceptan, e incluso se ponen en operación contra una esfera del Estado cuando ésta no acata las decisiones de otra esfera del Estado.

A pesar de este desequilibrio de poder, según la opinión de varios dirigentes entrevistados en base un cuestionario de preguntas, la función del diálogo y la concertación debe ser un medio para acordar soluciones sobre problemas ya creados y operativizar soluciones preventivas ante problemas potenciales. Asimismo, indican que los factores claves para un proceso de diálogo y concertación efectivo, útil y confiable son:

- Cumplimiento de lo pactado.
- Convertir lo pactado en ley.
- Transparancia.
- Sinceridad entre las partes.
- Responsabilidad y respeto mutuo entre las partes.

Estos factores han estado ausentes en el proceso de diálogo y concertación. Las organizaciones sindicales han firmados muchos acuerdos con los empresarios y el Estado, sin embargo, estos actores no han cumplidos sus responsabilidades e inclusive una vez firmado un acuerdo a varios días es violado por el Estado o el empresariado; además estos acuerdos no tienen carácter legal porque nuestra legislación no lo sustenta. El gobierno actual ha venido dialogando con las Coordinadora de Organizaciones Populares, Choferiles y Sindicales y han llegado a consenso sectorial, sin embargo, siendo el propio gobierno central quien ha establecido los temas y compromisos que puede cumplir con esta organización, se ha negado cumplirlos.

Las perspectivas de este instrumento en una sociedad dominicana en busca de medios democráticos para resolver conflictos interclases o sociales estará en función de que se imprima estas cualidades. Si se sigue desarrollando la idea de que el diálogo y la concertación lo buscan los gobiernos y empresarios cuando ellos quieren aplicar políticas neoliberales ante problemas que ellos mismos han creado o cuando quiere dividir las fuerzas sociales adversas, este instrumento perderá valor y confianza, dejando un espacio para la confrontación social nacional, local o sectorial.

2.10 Modernización de la Empresa y Sindicalismo.

La modernización de las empresas toma los enfoques de reducción de costos laborales en plano de los hechos, e intentan articularla al plano de derecho reformando la ley laboral.

En este sentido, organizaciones promotoras de políticas neoliberales graduales o radicales de reformas del Estado y la Economía[51] han prescripto el marco modernizador articulador de lo laboral, legal y tecnológico (tangible e intangible) del nuevo modelo empresarial, a saber:

- Desahucio: El desahucio debe limitarse a mujeres embarazadas por un período de tres meses después del parto, y a los/as trabajadores/as acogidos al fuero sindical. La situación actual del desahucio limita la capacidad de los/as empleadores/as de rescindir el contrato de trabajo e impide que la empresa se adapte a la evolución del mercado.
- Despido: La propuesta es asumir la de Chile referente al despido por dificultades económicas sin responsabilidad; actualmente esto significa una carga económica cuando la empresa está quebrada o tiene que cerrar por otras razones económicas.
- Auxilio de cesantía: la propuesta es reducir el costo y los requisitos, es decir, volver al Código Trujillo, o establecer un salario al mes ajustado para incluir un porcentaje correspondiente a la indemnización al mes que se va acumulando mes a mes y que le hubiese correspondido como liquidación.
- Nacionalidad y Cláusulas de preferencia: la propuesta es adoptar el caso de Chile, Argentina y Colombia, que no ponen restricción.
- Sindicatos: la propuesta es permitir la existencia de más de un sindicato por empresa y que conjuntamente con la libertad sindical obligará a los/as líderes a representar más a los/as trabajadores/as que a los/as líderes políticos de turno; el Código no admite la presencia de más de un sindicato en una empresa, pudiendo general el surgimiento de un monopolio sindical.
- Negociación colectiva y por rama de actividad: la propuesta es que la base de la negociación debe enmarcarse en la productividad marginal de los/as trabajadores/as; la negociación no debe redistribuir ingresos entre trabajadores/as y capitalistas. La negociación no debe ser por rama sino dentro de cada empresa. Los salarios deben estar en función de las condiciones y resultados de la empresa.

[51] Tomada de la Agenda Empresarial del Consejo Nacional de Empresa Privada y del Programa Macroeconómico de Mediano Plazo para la República Dominicana 1996-2000: Reforma del Mercado de Trabajo, elaborado por la Fundación Economía y Desarrollo (1996)

- Huelga: la propuesta es adoptar el caso de Chile respecto al poder del empleador/a de reemplazar a los huelguistas, poner prohibiciones en caso de solidaridad con otros e ilegalidad por razones políticas, y el no cierre de la empresa.
- Salarios mínimos: la propuesta es eliminar el salario mínimo; éste ha sido perjudicial para los empleados de baja productividad ya que puede quedar excluido a medida que el salario mínimo sea mayor a su productividad.
- Eliminación de los vocales laborales.
- Eliminación del pago del duplo de los créditos laborales para apelar la sentencia de los tribunales laborales.

En el plano laboral, los modelos de organización del trabajo que se están introduciendo son el sistema modular, la jornada 4x4 en las zonas francas, el TPM, la subcontración y tecnología de automatización en el ramo de las telecomunicaciones y otras empresas. La visión global en el sector empresarial y estatal sobre la tecnología se fundamenta en[52]:

- ✓ Desarrollo de capital humano: aumento de los conocimientos y la capacidad de los/as trabajadores/as.
- ✓ Desarrollo productivo: profundizar la vinculación la economía nacional a la mundial en base a los clusters e introducir una nueva cultura empresarial. Esta estrategia no sólo permitirá mercado, sino también compartir y aprovechar tecnologías, detrezas, información, insumos y capacidades.
- ✓ Tecnología tangible e intagible: asimirlar y adpatar las tecnologías internacionales que contribuyan a la competitividad, como son nuevos equipos, maquinarias y sistemas de organización del trabajo.

El impacto de las nuevas tecnologías se puede visualizar en dos empresas; una del área de las telecomunicaciones, que aplicó la subcontración e introducción de la tecnología de automatización; y la otra empresa del área de zonas francas introduce el sistema modular de producción. Para ambas los datos demuestran un impacto positivo para la empresa y un retroceso laboral (ver los cuadros no.2 y 3, del anexo).

Antes tales situaciones, las centrales no han establecido un proceso de aprehensión de dicho sistema de organización del trabajo y el abordaje de los derechos laborales y sindicales de los/as trabajadores/as. Estos nuevos sistemas son desconocidos por la dirigencia de las confederaciones y federaciones, e inclusive en los sindicatos de empresa donde se aplica. Los sindicatos no tienen un sistema de seguimiento de la evolución de los modelos de organización que se aplican en las empresas y lo que están en promoción, así como los sistemas de salarios e incentivos en voga y en ejecución.

La privativazación de derecho abarcaron a las empresas Molinos Dominicanos, el Consejo Estatal de Azúcar, la CDE en el ramo de la distribución de electricidad, CORPHOTEL (hoteles) y las empresas de la Corporación Dominicana de Empresas Estatales (CORDE), la Fábrica Nacional de Vidrio (FAVIDRIO). La ley 141-97 sobre capitalización de empresas públicas estableció la venta del 50% del capital de cada una

[52] tomada del documento: Estrategia Competitiva Nacional: Ventaja RD, Julio del 2000, pag.9-14, elaborado por el Grupo de Competitividad, con la cooperación financiera de la Agencia Internacional para el Desarrollo (AID).

de estas empresas al sector privado quien controla totalmente la gestión y la toma de decisiones, excepto las presas hidroeléctricas y el ramo de transmisión de electricidad, que quedo bajo la administración de la CDE.

El papel de las organizaciones sindicales fue asegurar las prestaciones de ley y el cumplimiento de algunas cláusulas de los convenios. El caso de la libertad sindical en este proceso de privatización por capitalización quedó relegado, e inclusive nunca se aprovecho la oportunidad que existió para negociar con las empresas precalificadas para la adjudicación de las empresas estatales a capitalizar, lo cual tuvo que hacerse en condiciones precarias, y sólo en el caso de los ingenios adjudicados a los Consorcios CONAZUCAR y Primgamosa.

La percepción sindical del proceso de modernización del sector empresarial se recoge en el cuadro siguiente. En sentido general el proceso es percibido negativo para la estabilidad del sindicato por dos razones; primero porque el proceso implica reducción de personal y, segundo, porque los sindicatos estaban conscientes que era ineludible, para el cual no estructuraron actitudes y respuestas adecuadas.

Tabla No.5: Percepción sindical del proceso de modernización empresarial

Percepciones de la modernización	No. Observaciones	Representación %
Positivo solamente para el/la empresario/a:	**2**	**18.2**
Positivo para que la economía dominicana alcance niveles adecuados de competitividad y productividad, pero sin respuesta ante los efectos negativos sobre los/as trabajadores/as	**2**	**18.2**
Positivo para la empresa y el/la trabajador/a	**0**	**0**
Negativo para la estabilidad del sindicato en la empresa sometida en este proceso	**4**	**36.4**
Negativa para la estabilidad del sindicato porque éste no había establecido estrategias adecuadas ante ese proceso de modernización que se veía venir	**3**	**27.3**
Total	**11**	**100.00**

Fuente: elaborado en base a entrevista a dirigentes sindicales de las centrales sindicales.

2.11 Situación Internacional: Posición de las Organizaciones Sindicales.

Las centrales sindicales siguen manteniendo su posición internacional conforme como se acuerda en la CIOSL/ORIT y la CLAT en materia de integración económica. Para la CNTD y CTU la claúsula social debe integrarse a los acuerdos comerciales y democratizarse este proceso; para la CASC, y por definirse en el caso de la CGT, el camino es la comunidad de naciones latinoamericanas como proyecto de integración, ya que se considera que el ALCA es un proyecto diseñado a los intereses de los Estados Unidos.

En materia la situación política internacional, las centrales continúan manteniendo la misma posición respecto a la democratización y estabilidad de Haiti; la condonación de las deudas externas, principalmente de los países subdesarrollados en condiciones difíciles; y entorno a los procesos de cambios institucionales del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el sistema financiero internacional, las centrales no han definidos cuales son sus planteamientos respecto a estas importantes instituciones que

han profundizado las crisis de los países que dicen quieren salvar con sus recetas de políticas económicas, en la mayoría de las veces.

2.12 Programa de Acción.

2.12.1 Ampliación de la base sindical o tasa de afiliación

Las centrales sindicales, por separada y por medio del Consejo de Unidad Sindical, han focalizado su vista y acción en las zonas francas, turismo, sector público, telecomunicaciones, banca, comercio, pero las acciones emprendidas han tenido una fuerte y natural reacción antisindical, que se refuerza porque implícitamente la política pública del estado dominicano va dirigida a fortalecer al sector privado como el agente principal del modelo de crecimiento económico, y viene operativizando un conjunto de medidas para profundizar este modelo.

En este ámbito, la ampliación de la base sindical depende actualmente de:

- ✓ un convenio de acuerdo de trabajo con el gobierno central para fortalecer y ampliar el universo de asociaciones de servidores públicos mediante las constituciones de nuevas organizaciones desde el Consejo de Unidad Sindical.
- ✓ los programas de afiliación de los/as trabajadores de zonas francas y turismo.
- ✓ los programas de fortalecimiento de las asociaciones de trabajadores/as de la economía informal desde el CNUS y desde cada central.
- ✓ la constitución de sindicatos en las antiguas empresas estatales privatizadas, mediante la constitución de sindicato único, que se inicia con la Federación Unica de Trabjadores de Industrias Azucareras y afines.

En el caso de los/as trabajadores/as del comercio, banca y telecomunicaciones, las centrales no tienen proyectos definidos, excepto en el subsector comercio, donde todas las acciones de constitución de sindicatos han sido coartadas por los empresarios, principalmente de tiendas y supermercado. El ejercicio sindical se está convirtiendo en una actividad humana peligrosa. Un narcotraficante después de cumplir su condena puede ser aceptado por ciertos círculos sociales más fácil que un sindicalista; claro las diferencias entre ambos es que uno cuestiona la naturaleza de la explotación y el otro hace negocio a partir de las consecuencias psicosociales y socioeconómicas de esa explotación. La famosa lista negra abunda en el sector empresarial y se amplia, ante la cual cunde el miedo entre los/as trabajadores/as por no perder su empleo.

Actualmente, se discute la reforma al Código de comercio donde las centrales sindicales no han elaborado sus propuestas sobre esta importante pieza ni se han involucrado, es decir, no han entendido que el involucramiento del sindicalismo en este debate es importante ya que las prácticas de cierre y constitución de empresas con nombres diferentes con el objeto de evadir a los sindicatos y la libertad sindical puede abordarse en este proceso de debate de un nuevo Código Comercio. En el plano jurídico, la ley laboral no establece un castigo a estas prácticas, ni se encuentra tificada en otras leyes nacionales.

En materia de afiliación, la ley laboral no indica una forma para que los sindicatos afilien trabajadores/as y al respecto puede hacerla las federaciones o confederaciones según sea el caso y, en consecuencia, amplíen su base sindical. La forma o metodología en que las organizaciones utilicen para ampliar su base sindical dependerá de la decisión y creatividad de las mismas organizaciones, encontrándose en el Código de Trabajo sólo dos disposiciones que guardan relación con el particular y cuyo objetivo es preservar la libertad de asociarse o no, que tiene el trabajador.

En ese contexto se enmarca la disposición del artículo 333 del C.T., que define como una práctica desleal o contraria a la ética profesional del trabajo: "Exigir a los/as trabajadores/as o personas que soliciten trabajo que se abstengan de formar parte de un sindicato o que soliciten su admisión como miembros del mismo". Por otra parte, el artículo 332, de dicho Código, establece: "Los sindicatos no pueden coartar directa ni indirectamente la libertad de trabajo, ni tomar medida alguna para constreñir a los trabajadores/as o a los/as empleadores/as a ser miembros de la asociación o a permanecer en ella."

Normalmente los Estatutos de las organizaciones sindicales supeditan, en principio, el derecho de los/as trabajadores/as de ser miembro de la organización, a las mismas disposiciones del Código de trabajo sobre los tipos de sindicato, en el sentido de que pueden ser parte, aquellos que laboran en la empresa, si el sindicato es de empresa; los que habitualmente ejerzan la misma o similar profesión u oficio de que se trate, si el sindicato es de esta tipología y en el caso de los sindicatos de rama, pueden ser miembros aquellos trabajadores que laboren en las empresas o instituciones que se correspondan con la rama de actividad comercial o de la industria bajo la cual se ha constituído la organización.

Como requisito de la membresía los/as trabajadores/as deberán acatar y cumplir con las disposiciones de los estatutos del sindicato, pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias, participar en las actividades de la organización y mantener una conducta adecuada frente a la organización y a los miembros de la misma. Pero en la práctica, para aumentar la base sindical, las organizaciones recurren a diferentes métodos, los cuales se adecuan al estadio de desarrollo del sindicato, y al grado de tolerancia existente con respecto al derecho de sindicación de los/as trabajadores/as de determinado sector o empresa.

Así, un sindicato consolidado recurre a la promoción de los beneficios de estar afiliado a la institución de manera pública e implementa campañas de afiliación abiertas; sin embargo, los sindicatos en proceso de formación o de crecimiento o en áreas donde se reprime el derecho de sindicación, tales como las zonas francas, el sector turístico, telecomunicaciones etc.; las organizaciones han recurrido a prácticas donde mediante un proceso secreto o clandestino y por vía de visitas domiciliarias o de lugares que normalmente frecuentan los/as trabajadores/as, proceden a entablar acercamiento y convencimiento de pasar a formar parte de la organización.-

En la práctica las campañas de afiliación son implementadas bajo la dirección de las federaciones y confederaciones. Estas, a veces , cuentan con personas que realizan las

labores de organizadores, o sea, que se encargan de constatar a trabajadores/as para que se afilien a la organización. Unas veces, estos organizadores son empleados pagados para tales fines, otras, son organizadores voluntarios. En algunos casos, son miembros dirigentes que aún sin estar designados formalmente como organizadores, realizan estas actividades. Los programas formales de organización de los sindicatos han ido dependiendo casi siempre de la cooperación internacional. En casos excepcionales, dependen de los fondos que el sindicato obtiene por cuotas u otras contribuciones que no se correspondan con la cooperación internacional.

2.12.2 Impulso cualitativo de la Negociación Colectiva.

En base a una entrevista a varios dirigentes, mediante un cuestionario de preguntas, se indagó el tema de las cláusulas de los convenios colectivos respecto a cuáles son fuertes, medianamente fuertes, menos fuertes o no existen en dicho convenio.

Estas claúsulas se distribuyen entre las caracteríscas Menos fuertes y No existen, y puede aparecen repetidas en ambas características, como así aparecen (ver tabla no.7). Un mismo dirigente o una dirigenta puede diferir en cuento a las características de las claúsulas en los convenios. Pero en definitiva si existe un consenso de que las claúsuslas indicadas en la tabla posterior son las de mayor preocupación. Estas cláusulas indican sobre cuales aspectos debe trabajarse en un plan de trabajo para impulsar nuevas cualidades en la negociación colectivo en los viejos convenios vigentes y por negociaciar.

Tabla No.7: Fortalezas y Debilidades de los Convenios Colectivos.

Características	Cláusulas en los convenios y números de observaciones.
Menos fuertes	1. Cláusula sobre cambios tecnológicos y en la organización del trabajo, condiciones laborales y derecho sindical (2) 2. Cláusula de prevención y riesgos de salud en el trabajo (2) 3. Cláusula acerca de los cambios tecnológicos, reducción de personal y reconversión laboral (1) 4. Cláusula de igualdad o equiparación de oportunidades entre hombre y mujeres en la empresa (2) 5.Cláusula sobre horas libres para la formación sindical de los dirigentes y trabajadores/as (1) 6.Cláusula sobre formación técnico profesional ante los cambios tecnológicos en la empresa (1) 7. Cláusula de apoyo económico de la empresa para programas sociales del sindicato (1) 8. Cláusula sobre análisis de coyuntura sindicato-empresa sobre la situación económica, financiera y relaciones laborales de la empresa para negociación (2) 9. Cláusula de apoyo económico de la empresa para celebrar el día internacional del trabajo (2) 10.Cláusula sobre modificación de la jornada de trabajo (2) 11.Cláusula sobre salarios e incentivos (2)
No existe en el convenio	1.Cláusula sobre cambios tecnológicos y de organización del trabajo, condiciones laborales y derecho sindical (1) 2.Cláusula acerca de los cambios tecnológicos, reducción de personal y reconversión laboral (2) 3.Cláusula de igualdad o equiparación de oportunidades entre hombre y mujeres en la empresa (2) 4. Cláusula sobre horas libres para la formación sindical de los dirigentes y trabajadores/as (2) 5. Cláusula sobre mejoramiento de la competitividad y productividad (3) 6. Cláusula sobre análisis de coyuntura sindicato-empresa sobre la situación económica, financiera y relaciones laborales de la empresa para negociación (3) 7.Cláusula sobre formación técnico profesional ante los cambios tecnológicos en la empresa (1). 8.Cláusula de apoyo económico de la empresa para programas sociales del sindicato (1).

2.12.3 Participación de la mujer trabajadora.

a) Incremento de la Mujer en el Mercado de Trabajo

El incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en las últimas décadas, que se presenta como un fenómeno generalizado a nivel mundial, también se manifiesta en la República Dominicana en los años comprendidos entre 1996 y 2001, dando un salto cuantitativo respecto otros años.

En estos últimos cinco años la población ocupada masculina creció un 19.2 por ciento, al pasar de 1.79 millones a 2.13 millones de personas, la femenina se incrementó en 44 por ciento, al "saltar" de 735 mil a 1.06 millones de personas. Presenta un dinamismo superior al de los hombres, la participación laboral de las mujeres, cruzadas con variables como la educación, calidad del empleo y edad. El número de mujeres empleadas con grado universitario creció en el período en un 75.45 por ciento, al pasar de 140,527 a 246,558 personas, mayor que el crecimiento experimentado por los hombres el cual fue de 52.9 por ciento.

La mayor cantidad de mujeres se concentran en los renglones: Comercio al por mayor y menor con 222,245, de un total de 690,861, que es la cantidad de ocupados en esta rama; en las industrias manufacturera con 202,734, de un total de ocupados de 541,186 y en el área de Hoteles, Bares y Restaurantes con un 93,992, de un total de 166,639; que son áreas de la economía donde el ingreso por horas trabajadas por deciles de ingreso, son las menores después de la agricultura y ganadería. (según puede constatarse en el Boletín Informativo del Banco central de la República dominicana, Mercado de Trabajo 2000).

No hay duda de que las mujeres han experimentado un significativo avance sobre todo en lo que se refiere al nivel educativo y que este tiene una tendencia al crecimiento, debido a que como lo han admitido académicos de diferentes universidades, "un 60% de la población estudiantil es femenina". (según entrevista realizada al Celedonio Jiménez, Director del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), por el matutino Listín Diario, publicada en fecha 26 de octubre del año 2001).

Un factor que ha incidido en la inserción masiva de mujeres al trabajo lo constituye la caída del ingreso del hombre como fuente absoluta de reproducción de la unidad familiar, las separaciones o divorcios atizadas por las crisis económicas y las políticas neoliberales, el aumento de cobertura educativa convencional y popular. Las empresas de zonas francas son las principales fuentes de empleo de la obra femenina.

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo en los últimos treinta años, plantea la necesidad de adecuar las normas a las características, y necesidades especiales de la mujer, pero muy especialmente en lo que se refiere a crear las condiciones para proteger a las mujeres de prácticas anteriores de discriminación y de promover una verdadera igualdad de oportunidades y de trato.

En ese sentido, es importante destacar que, la modificación que se produjo al Código de Trabajo de la República Dominicana responde a una adecuación formal no discriminatoria de la norma laboral. Se eliminaron las prohibiciones sobre el trabajo nocturno y en las minas de las mujeres y se eliminó el libro denominado "del trabajo de las mujeres y de los Menores", que se percibía como una igualación de la mujer con

respecto a los menores en el sentido de sus limitaciones jurídicas y de hecho. Las disposiciones que de manera especial se han dispuesto en el Código de Trabajo para la mujer, es la relativa a la protección de la maternidad, que, aunque es una condición exclusiva de la mujer, no todas ejercen este derecho durante el período en que laboran bajo una relación contractual laboral subordinada.

Conforme a este tenor, se establece en el Principio X de dicho código "La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las disposiciones especiales previstas en este Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad". Igualmente, el Código de Trabajo prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo..... (principio VII del C.T.).

Otra disposicón legal que en términos jurídicos ha coadyubado para impedir o desmotivar la comisión de prácticas discriminatorias fundadas en el sexo, lo es la Ley 24-97, de enero del año 1997, sobre la Violencia, la cual tipifica como un delito sujeto a sanciones penales, la discriminación por razón del sexo de la persona, por razones de raza, edad, situación social y política, etc.

República Dominicana es signataria de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) No.100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un trabajo de igual valor, aprobado por el Congreso Nacional mediante resolución No. 3592, promulgada el 30 de junio del año 1956, y el No. 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, que fue aprobado por el Congreso Nacional mediante la resolución No. 274, promulgada en fecha 1 de junio del año 1964. En este contexto de Igualdad de Oportunidades y de Trato, el país sólo no ha ratificado el Convenio No. 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

Aún cuando se han producido modificaciones importantes en torno a las disposiciones legales que tienen que ver con el trabajo de las mujeres, estas avanzan lentamente y se mantiene en la práctica y perspectiva de protección y de conservación del rol social y familiar de la mujer que limita la acción de la mujer al contexto de la familia y no se ha adoptado un papel activo en la eliminación de los obstáculos para hacer efectivo el principio de igualdad, o sea, la promoción de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

b) La trabajadora y el derecho a la sindicación

El derecho de sindicación, es decir, de fundar, afiliarse o dirigir una organización sindical, es un derecho que la legislación dominicana consagra en principio para las trabajadoras y trabajadores con las excepciones relativas a los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de dirección, supervisión, control, vigilancia, con un carácter general. En consecuencia, hombres y mujeres disfrutan igualmente de este derecho y todas sus prerrogativas.

No obstante, las disposiciones legales, la participación de la mujer en el campo laboral no es equivalente de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Esto

puede tener su explicación por diferentes razones, entre las cuales podemos destacar: Que las mujeres se encuentran en mayor cantidad en sectores de una reconocida actitud antisindical.

El problema del cúmulo de responsabilidades de las trabajadoras en el contexto del trabajo, el hogar, el cuidado de los hijos, impiden a la mujer moverse con entera libertad; agravadas con las prácticas machistas y discriminatorias en las mismas organizaciones sindicales que desmotiva la participación de las mujeres.

Esta situación incluso ha sido reconocida por organizaciones sindicales internacionales, tal como se hace referencia en el documento de CIOSL/ORIT aprobado en su XV Congreso Continental, denominado: Empleos decentes, Sindicatos Fuertes, Sociedades Justas: "El más significativo cambio en el mundo laboral es la presencia masiva de mujeres y su discriminación es uno de los hechos más dramáticos . Una estrategia internacional de organización implica la sindicalización de las mujeres que trabajan. Una gran mayoría de la mano de obra en los sectores débilmente sindicalizados son mujeres. En las zonas francas y maquilas, en el sector informal urbano y rural, entre los trabajadores migrantes y en ciertas zonas y ocupaciones (las empresas domésticas de servicios y costura) lo mismo que en el trabajo a domicilio.

La mujer sufre discriminación en el acceso al trabajo y en la remuneración, y está sometida al acoso sexual de jefes, patronos y aveces de compañeros de trabajo y en el sindicato. La participación de la mujer en la gestión política y empresarial, así como su representación en las organizaciones sociales, sigue siendo insuficiente, considerado la cuantía y el protagonísmo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida

Se requiere un esfuerzo masivo para romper las barreras a la afiliación sindical y a la participación activa de las mujeres en los sindicatos. Se debe luchar enérgicamente por la paridad de género en todas las actividades y organismos de toma de decisión. Una sociedad justa no puede estar basada en el principio cardinal del neoliberalismno: la discriminación. En las estructuras sindicales todos los seres humanos sin importar su sexo, raza, edad, condición y salúd fisica y mental, su religión o ideología política, deben ser tratado bajo los mismos parámetros y tener las mismas oportunidades y el mismo trato.

Ahora bien, se observa que cuando las mujeres llevan a ocupar puestos importantes en un sindicato, secretarias de estado o cualquiera otra instancia social, reproducen las mismas prácticas autoritarias que se quiere combatir. Se acostumbran a la reepostulación y nepotismo, principalemente en los gremios, sindicatos, ong y otras instancias, hasta tal punto que compiten con los hombres. Se constata que, en las organizaciones dominadas por mujeres, existe una cantidad de mujeres jóvenes que no tienen los mismos derechos que las otras, asimismo se constata perpetuidad en los puestos de las dirigentes tradicionales, e impiden verdadera normas, instancias y prácticas que aseguren los futuros liderazgos institucionales.

El desafío no es sólo crear instancias, prácticas y normas de igualdad de derecho entre hombres y mujeres, sino también cambiar toda una mentalidad, estructuras y prácticas que se desarrollaron en la cultura autoritaria, y que arropa a las mujeres, que después las practican contra las propias mujeres.

2.12.4 Fortalecimiento de los espacios de integración subregional

Las negociaciones comerciales de República Dominicana con la CARICOM y Centroamérica demostraron lo tan aislada que están las centrales sindicales unas de otras en esta subregión. Nunca hubo un contacto para fines de coordinación de acción en este campo, ni por carta, ni reuniones, etc, y este tipo de comportamiento sindical es que fortalece la visión economicista de los tratados comerciales.

Aún participando una central sindical en las negociaciones de su país (CARICOM) y otra en República dominicana, ambas nunca se comunicaron para fines de aunar esfuerzo en la inclusión total o parcial de los temas de la claúsula social. Teniendo en cuenta que las centrales sindicales pertenecen a la CIOSL/ORIT y la CLAT, las mismas no han desarrollado acciones más allá de la que promueven estas confederaciones regionales.

Sin existir restricción para desarrollar acciones en el marco de la autonomía, no se explica porque las centrales han sido tan pasivas de cara a los procesos de cambios subregionales. En el proceso de constitución de la Asociación de Estado del Caribe, los acuerdos comerciales firmados por países del Caribe y de Centroamémerica con República Dominicana, del Fondo de Tecnología Agropecuaria (promovido por el BID) y de otras temáticas o espacios oficiales, no se verificó los aportes y preocupaciones al respecto. El único espacio suregional donde participan algunas centrales sindicales es el Foro de Gran Caribe, donde están tres confederaciones nacionales y una regional (ORIT) y un colectivo amplio de otras organizaciones de la sociedad civil.

En el país se discutió y aprobó un tratado comercial con CARICOM y Centroamérica donde sólo participaron al principio dos centrales y terminó una, sin que sus representantes recibieran un apoyo real a las iniciativas de la claúsula social; pero también nunca hubo la actitud de las centrales de intercambiar con el empresariado un debate sobre claúsula social y acuerdos comerciales. El Consejo Nacional de Empresa Privada (CONEP) en una acción inteligente tomó el papel que competía a las centrales sindicales respecto a la discusión y promoción de los derechos de los consumidores, pequeños prodcutores y el desarrollo humano en el contexto de los acuerdos comerciales.

Las discusiones de las centrales no llegan más alla de su espacio u órgano cuando le toca abordar temas del desarrollo nacional e internacional, y esta es una conducta que resta representantitividad al movimiento sindical. Todas las organizaciones tienen derecho a poner su punto de vista sobre temas como la flexibilidad laboral, política de empleo, productividad, entre otros temas, pero las centrales mantienen la vieja idea que son temas reservadados para ellas.

A pesar de esto, en el área del centroamérica y el caribe, se ha levantado un espacio de integración subregional de las federaciones de sindicatos de trabajador@s de Zonas

Francas o Maquilas denominada Coordinadora Regional para Centroamerca y el Caribe, en sede en Nicaragua (parte administrativa).

2.12.5 Impulso a iniciativas de coordinación de sindicatos de empresas transnacionales.

En los últimos años se ha destacado una importante acción del movimiento sindical local que ha establecido coordinación con organizaciones sindicales de otros países cuyos trabajadores laboran con empresas de carácter transnacional.
Esta iniciativa se ha destacado más en el sector de las zonas francas, donde existe un trabajo de coordinación entre los sindicatos locales y los sindicatos de los Estados Unidos, los cuales implementan programas de acción y de solidaridad recíproca para los casos de empresas que son transnacionales o que bajo contratación o subcontratación prestan servicios a las mismas marcas comerciales.

En este sentido, el 22 de julio de 1994 los/as trabajadores/as de la empresa de zona franca, Bibong Apparel Corporatión, conseguió el primer convenio colectivo en este subsector, asimismo sucedió con los/as trabajadores/as de la empresa Bonagan Apparel, el 22 de noviembre de 1995, gracia a un consorcio de sindicato formado por la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), afiliada a la CIOSL/ORIT, y de su afiliada la Federación Nacional de Trabajadores de Zonas Francas (FENATRAZONA) y los sindicatos FITTVC-ORI, la AFL-CIO y su afiliada UNITE y la ong de la AFL-CIO el IADSL (hoy denominado Centro de Solidaridad)

Una coordinación importante a destacar se refiere al sector portuario, donde las organizaciones locales coordinan, apoyan e implementan campañas relacionadas con las compañías navieras de carácter transnacional, con enfasis para tratar de enfrentar la modalidad de las denominadas banderas de conveniencia. Igualmente, sindicatos del área de Hotelería y Turísmo y las organizaciones de la metalurgia, que también han iniciado, aún de manera incipiente coordinaciones de esta naturaleza con sus homólogos en otras latitudes.

La República Dominicana ha recibido un cúmulo de inversiones de empresas transnacionales europeas, cuyos datos son desconocidos por la dirigencia sindical y que requieren un trabajo sistemático para determinar cómo las empresas europeas se vinculan en este país y cuál es su situación sindical en su país de origen y su práctica de recursos humanos en República dominicana. Esto requiere un estudio global sobre las empresas transnacionales y sus prácticas gerenciales en materia de relaciones laborales a la luz de los acuerdos en materia de normas a cumplir en países subdesarrollados en materia laborales. Esto sugiere la necesidad de establecer sistema sindical de estadísticas, información y seguimiento en este campo.

2.13 Recuperación y Difusión de la Memoria Histórica sindical.

Este estudio pudo comprobar que el movimiento sindical no ha trabajado este campo, muy importante para incidir en el devenir de la sociedad dominicana. Los caídos en la dictadura de Trujillo y la Era de los Doce Años, han tenido una instancia que ha

proyectado el trabajo heroíco de los mismos en el desarrollo de la democracia y su papel de lucha contra regímenes autoritarios. Otro ejemplo se verifica en el caso del Holocausto Nazi contra los judios, quienes han creado toda una estructura perpetuar las consecuencias de este genecidio en las generaciones futuras y la necesidad de castigar a los ideológos y ejecutores.

La memoria histórica del movimiento sindical y obrero, en los libros de textos de historia dominicana, se recogen ligeramente, así como el papel de los sindicatos en la construcción de la democracia social, económica y política; mientras de los libros, informes y documentos que se especializan en el análisis de la historia del movimiento sindical y otros hechos se encuentra dispersos.

La memoria histórica juega un papel idiológico en la futura generación y el desarrollo del sentimiento de adhesión a las ideas sindicales. Henry Rousso define la historia de la memoria como "el estado de la evolución de las representaciones del pasado, entendidas como hechos políticos, culturales o sociales", es decir, un estudio que implica que "el acontecimiento debe ser tomado no en su acepción clásica, sino como una secuencia cronológica que no se limita a su envoltura aparente", un estudio que "incluye tanto el análisis histórico del acontecimiento propiamente dicho como el análisis de su posteridad, entendida no como sus consecuencias, sino como su supervivencia activa y pasiva en el imaginario social y, por tanto, en las prácticas sociales de las generaciones posteriores" .

Las generaciones actuales y futuras en la sociedad dominicana no tienen fijada en su mente: ¿por qué su vida se desenvuelve en un estado de vida mejor que el pasado?, ¿qué papel jugaron los sindicatos en la construcción de ese estado de vida?, ¿qué significado tiene la muerte de dirigentes sindicales en la construcción de la democracia?, ¿qué ha significado el día Internacional del Trabajo en el estado actual de vida? Estas son interrogantes que no tienen respuestas actualmente desde las centrales sindicales, aunque hubo una propuesta de reconstruir la historía del movimiento sindical, pero la forma en que se presentó esta propuesta significaba un costo muy alto para ser viable ante posibles cooperantes. No obstante, existen alternativas muy barata y efectiva para recuperar ese cúmulo de materiales, libros, artículos y documentos importantes sobre el movimiento sindical y popular, que están dispersos en diversas instancias sociales y personas. Los mismos ameritan ser recolectados y puestos en una secuencia histórica.

La historia e importacia de los aportes del movimiento popular y sindical y sus dirigentes y trabajadores/as, no están inserto en los mecanismos de sociacilización y memoria de la sociedad. En tanto esto sucede, se ve como se hace una tertulia sobre la importancia del salcocho en la sociedad dominicana (dicho también como sancocho y hoya de carne en centroamérica). Esto demanda operativizar mecanismos de socialización del papel histórico del movimiento obrero y sus organizaciones sindicales en la sociedad dominicana: su rol en la construcción de la democracia dominicana.

ANEXO ESTADISTICO

Cuadro No.1: Impacto de la Reforma en las Empresas Públicas

Nombre de la empresa capitalizada	Personal existente antes de la capitalización	personal que se quedó en la empresa capitalizada
Molinos Dominicanos	715	84
Molinos del Norte	93	45
Consejo Estatal de Azúcar (1)	29,000	45
Corporación Dominicana de Electricidad (2)	7,584	2,752
Compañía Anónima Tabacalera	937	252
Marmolería	181	Datos No disponible
Fasaco (No. de empleado para el 1997).	189	Datos No disponible
Sociedad Inmobiliaria (No. de empleado para el 1998)	15	Datos No disponible
Compañía de Seguro San Rafael (No. de empleado en 1995)	289	Datos No disponible
Pidoca (No. de empleado en 1996)	87	Datos No disponible
Induspapel (No. de empleado en 1997)	515	Datos No disponible
Compañía Dominicana de Aviación (No. de empleado en 1994)	264	Datos No disponible
Minas de Sal y Yeso (No. de empleado en 1998)	344	Datos No disponible

Fuente: elaborado por el equipo de investigadores sobre la base de informaciones extraída de Reforma de la Empresa Pública: Un Camino al Desarrollo y a la Modernidad, Comisión para la Reforma de la Empresa Pública, año 2000, pag.208-312.

(1) Los que quedaron en el CEA de las unidades, además quedaron 868 en la oficina principal.

(2) La CDE se quedó como dice la ley con la transmisión y la hidroeléctrica y con 1,819 empleados/as; los capitalizadores del área de la distribución y producción se quedaron con 2,752 empleados/as.

Cuadro No.2: Impacto de la modernización en la Compañía Dominicana de Teléfonos (CODETEL)

variables	1992	1993	1994	1995	1996	tasa de crecimiento en 1992-1996
No. de empleado al año	7,110	7,003	5,730	4,117	4,200	-10%
inversión acumulada en millones de RD$	11,300	11,900	12,200	11,800	12,200	1.55%

Fuente: Revista Comunicación Sin Límite, de CODETEL.

Cuadro No.3: Impacto del sistema modular de producción en la Empresa Five Star Enterprises LTD, Zonas Francas

conceptos	1993-1994	1995	1996
Pares promedios producidos diarios	3,000	3,100	5,000
Estilos diferentes producidos diarios	16	45	98
Cantidad de supervisores	16	16	4
Días de inventario en proceso	9	2.5	0.003
Reducción de costo unitario respecto el año anterior	-	20%	15%
Mejora en el uso del espacio	-	20%	60%
promedio de ausentismo (%)	5.5%	3.25%	2.75%
% de productos dañados en fábrica	6%	1.5%	1%
Flexibilidad en el proceso de trabajo	ninguna	Buena	Muy buena

Fuente: tomado De Mercado de Trabajo en República Dominicana 1991-1996, Santos Reyes, Felipe, Seminario Nacional sobre Diálogo Social, Productividad, Empleo e Ingresos, OIT-Comité de Enlace Sindical, del 23 al 26 de junio de 1997, pag.11,

BIBLIOGRAFIA.

- ✓ Agenda Nacional de Desarrollo del Movimiento Sindical y Laboral, Centrales Sindicales CNTD-CTU-CGT-CASC, 17 de marzo de 1996.
- ✓ Alburquerque, Rafael F: Derecho del Trabajo: El Derecho del Trabajo en República Dominicana, Sección 3, Tomo I, Sto. Dgo., 1995.
- ✓ Alburquerque, Rafael F.: Sindicalismo y Globalización, octubre de 1998.
- ✓ ABC del Sindicalismo I, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Enero de 1995.
- ✓ Ascuasiati, Carlos: Diez años de economía dominicana, cuarta edición, Ediciones deTaller, Sto. Dgo. República Dominicana, 1986.
- ✓ Agenda Empresarial para el Desarrollo Integrado, Consejo Nacional de Empresa Privado, primera edición 1995.
- ✓ Análisis de la Propuesta de Flexibilidad Laboral de la Asociación de Empresas de Zonas Francas (ADOZONA), Batista, Maribel; Luciano, Joaquín, Consejo Nacional de Unidad Sindical, octubre de 2001.
- ✓ Acuerdo Pacto de Solidaridad Económica entre el Poder Ejecutivo y las Centrales sindicales, agosto de 1990.
- ✓ Acuerdo Pacto entre el Gobierno y las Centrales Sindicales, 8/9/90.
- ✓ Acuerdo Pacto para la Paz Social y la Producción en las Zonas Francas entre las Centrales Sindicales y la Asociación de Empresas de Zonas Francas, 26 de sept. de 1992.
- ✓ Acuerdo entre el Consejo Estatal de Azúcar y el Comité Coordinador de la Industria Azucera, 12/5/95.
- ✓ Acuerdo de Relaciones Laborales entre el Consejo de Unidad Sindical (CNUS) y el Consorcio Azucarero del Caribe (CONAZUCAR).
- ✓ Acuerdo entre la Oficina Metropolitana de Servicios de Autobuses (OMSA) y la Federación Nacional de Trabajadores Nueva Opción (FENATRANO), 27/4/2000.
- ✓ Acuerdo entre el Comité Coordinador Azucarero, el Consejo Estatal de Azúcar (CEA) y la Comisión para la Reforma de las Empresas Públicas (CREP), 29/10/99.
- ✓ Acuerdo de Progreso Social entre el Poder Ejecutivo y el Consejo de Unidad Sindical, 10/11/2000.
- ✓ Acuerdo para el Bienestar de los Empleados de las Zonas Francas y para el Reordenamiento de la Jornada de Trabajo, entre la Asociación de Empresas de Zonas Francas y las Federación Nacional de Trabajadores de Zonas Francas y la Federación Unitaria de Trabajado@s de Zonas Francas, 22 de octubre de 2001.
- ✓ Algunos puntos de referencia para la elaboración del informe nacional sobre la situación del diálogo social en República Dominicana, Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, Seminario Regional sobre Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales para el Diálogo Social Tripartito, Santa Cruz de la Sierra, 12 a 15 de octubre de 1998.
- ✓ Báez Evertsz, Franc: La Formación del Sistema Agroexportador en el Caribe, , Colección Economía y Sociedad No.6, Vol.DXXXII, editora Universitaria de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, 1986.
- ✓ Best, Niki: Estudio Sobre la Organización Sindical de los Trabajadores Jóvenes, marzo de 2001.

- ✓ Boletines estadísticos de la Secretaría de Estado de Trabajo No.1, 2, 3, 4, y 5 de los años 1996, 1997, 1998, 1999 y 2000.
- ✓ Batista, Maribel: Código Laboral, folleto de eduación sindical.
- ✓ Breve Explicación de la historia y estructura educativa de la CTU 1991-1997, folleto presentado en la ETM de la CIOSL-ORIT, Heredia, Costa Rica.
- ✓ Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT): Comunidad Latinoamericana o Iniciativa para las Américas: ¿Alternativa o Destino?, Editorial FLATES, Caracas, Venezuela, 1992.
- ✓ Compendio Periodísticos de la CNTD de 1998, 1999, 2000 y 2001.
- ✓ Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos: Compendio de propuestas e informaciones sobre negociaciones comerciales, año 1999.
- ✓ Compendio de Notas de Prensa de la Confederación Unitaria de Trabajadores en 1999 y 2000.
- ✓ Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos: Elementos de Discusión en un Diálogo Nacional, octubre 1984, Sto. Dgo., Rep. Dominicana.
- ✓ Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC): Lineamientos para una Agenda de Desarrollo, 1996.
- ✓ Calderón, Rafael: Movimiento Obrero Dominicano 1870-1974, tesis de grado, Universidad Autónoma de Santo Domingo.
- ✓ Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF): Mujer y Trabajo en la República Dominicana: Importancia política de la presencia femenina en zonas francas, Seminario Nacional de Planeación Sincial, Federación Nacional de Trabajadores de Zonas Francas.
- ✓ Cepal: Imágenes Sociales de la modernidad y la transformación tecnológico: dos comentarios, Revista No.45, Diciembre de 1991, Santiago de Chile, pag.7-24.
- ✓ Comisión para la Reforma de la Empresa Pública (CREP): Transparencia y Competencia: estrategia de reforma en la República Dominicana 1997-2000.
- ✓ De Peña Valdéz, Julio: 10 Años de Lucha por la Unidad y el Bienestar de la Clase, Central General de Trabajadores, 30 de enero de 1982.
- ✓ De Peña Valdéz, Julio: El Movimiento sindical dominicano, 1961-1963, , proyecto Editoriales, Santo Domingo, 1984.
- ✓ Del Militante Sindical, Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), 1988.
- ✓ Documentos bases de los congresos de la CASC, CNTD, CGT y CTU en las décadas de 1990 y 2000.
- ✓ Demandas Fundamentales ante el proceso de capitalización, Comité de Sindicatos de los Ingenios estatales, año 2000.
- ✓ Desarrollo Humano en República Dominicana: Los Sindicatos, pag.115, PNUD, Editora Corripio, año 2000.
- ✓ Del Orbe, Justino José: Mauricio Baez y la Clase Obrera, , 1ra, edición, Editora Taller, 1981.
- ✓ De Galindez, Jesús La Era de Trujillo, , Editorial Americana, Buenos Aires, 1958.
- ✓ El Capitalismo dependiente, Cuaderno UGTD No.3, Fundación Friedrich Ebert, Sto. Dgo., 1982.
- ✓ El Sindicalismo en los países en desarrollo, compilación de ponencias, editora Amigo del Hogar, 1980.

- ✓ Educando y Avanzando por el Progreso Social, Publicaciones CTU, 1ra. Edición, 1997, Editora Gráfica e IDSS.
- ✓ El Desafió del Cambio: Nuevo Rumbo del Sindicalismo, Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), editorial Nueva Sociedad, 1ra. Edición 1989.
- ✓ El Proceso de Desarrollo del Capitalismo en la Agricultura 1875-1930, Jacqueline Boin y Jose Serrulle Ramia, Tomo II, Ediciones Gramil, Sto. Dgo., Rep. Dominicana, 1ra. Edición febrero de 1981.
- ✓ El Sindicalismo en América Latina: evaluación de políticas sobre las relaciones laborales y el sindicalismo en Colombia y el Perú, Ministerio de Relaciones Exteriores (DGIS) y la Confederación Holandesa de Sindicatos (FNV), 1996.
- ✓ Estrategia Competitiva Nacional: Ventaja R.D, Julio del 2000, Grupo de Competitividad.
- ✓ Estatutos y Reglamentos de las centrales sindicales CASC, CTU, CGT, CNTD y CNUS, octubre de 2001.
- ✓ Federación Dominicana de Trabajadores Porturios:
    a) Propuesta de reforma del Puerto de Santos Domingo, 2001.
    b) Propuesta de marco legal e institucional de las cajas de pensiones en el proyecto unificado de Ley que crea el sistema de seguridad social, 2000.
- ✓ Faxas, Laura: El Empresariado Domicano: ¿ De Clase dominante autoritaria a clase dirigente democrática, Revista Estudios Sociales, año XXVIII, No.100, abril-junio, 1995, pag.63.
- ✓ García, Eduardo: Renovación del Movimiento de Trabajadores, Revista Perspectiva Centroamericana y del Caribe, Año 8, No.28, Enero-febrero de 2000, Nicaragua, pag.4-8.
- ✓ Guzman, V., J: Ocupación Militar Norteamericana 1916-1924: Aspectos jurídico de la convención Dominico-Americana de 1907.
- ✓ Globalización, Trabajo y Movimiento Sindical, Fundación Paz y Solidarida, 2001, impresión Desk Impresores.
- ✓ Herrera Valencia, Beethoven: ¿Un nuevo Milenio sin Sindicalismo?, , diciembre de 1999.
- ✓ Historia del Movimiento Obrero Dominicano, Programa de Educación Sindical, Material de Apoyo, CNTD.
- ✓ Historia del movimiento obrero dominicano, en Enciclopedia Dominicana, Tomo V, 2da. Edición, editora Enciclopédica Dominicana, pag.107-119.
- ✓ Informe sobre el Desarrollo Humano 1997, Tema: Sindicatos, pag.110-111, PNUD, ediciones Mundi-Prensa.
- ✓ Informe General de la situación política, social y sindical en República Dominicana, CNTD, año 2000.
- ✓ Instituto de Formación Social y Sindical (INFOS): Proyecto para el Establecimiento de un Programa Educativo Unitario de Educación Sindical, año 2000.
    d) Luciano, Joaquín: El Derecho de Libertad Sindical en la Legislación Dominicana, folleto de educación sindical.
    e) La Torre, Eduardo: El Sindicalismo para la década de los 90, , Periódico EL Siglo, 30 de marzo de 1992.

- ✓ Los sindicatos como organización social, Santos Reyes, Felipe; Saldaña, María; Hernandez, Ignacio; Programa de Capacitación de Líderes Sindicales, Proyecto ORIT/UNA-IESTRA/BID, 6-24 de mayo de 1996, Heredia, Costa Rica.
- ✓ Ley 141-97 General de reforma de la empresa pública, Dirección General de Información y Prensa de la Presidencia de la República,
- ✓ Minuta de Acuerdo Diálogo Sectores Laboral y Privado, 25-28 de octubre de 1999, CNUS.
- ✓ Nuñez Collado, Agripino: La Cultura del Diálogo y la Concertación en República Dominicana 1985-1997, Colección Documentos, Editora Taller, 1997.
- ✓ Manifiesto de Primero de Mayo de 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001.

f) Nosotros por Nosotros Mismos, Cuaderno de la UGTD.

g) Organización Internacional del Trabajo OIT:

1. Administración Laboral y Ministerio de Trabajo en el Siglo XXI, 1ra. Edición 1997.

2. Blanco Vado, Mario: La Negociación Colectiva en Centroamérica y República Dominicana, serie de documentos de trabajo No.120, 1ra. Impresión 1999.

3. El Trabajo en el Mundo: Relaciones Laborales, Democracia y Cohesión Social, 1997-98.

4. República Dominicana: Comentarios formulados por la Comisión de expertos de la OIT en la aplicación de convenios y recomendaciones en 1992, 1993, 1994, 1995, 1996 y 1997, anexo IX, R0100710.S97.

- ✓ Oficina Nacional de Planificación, Secretario Técnico de la Presidencia:
  1. Bases para el Desarrollo Nacional, Diciembre de 1965.
  2. Estrategias del Desarrollo, mayo de 1966.
  3. Plan Nacional de Desarrollo (PLNDE-1967).
- ✓ Organización Regional Interamericana de Trabajadores: Retos y Desafios del Sindicalismo para el año 2000
- ✓ Pérez V., Carlos: El movimiento Sindical Dominicano en 1985: Análisis y cronología, Ediciones CEDEE, sept. de 14986, Sto Dgo., Rep. Dom.
- ✓ Patrone, Alessandro: Informe final de la primera y segunda misión de consultoría internacional en relaciones laborales, programa de capacitación en mediación laboral, BID-Secretaría de Estado de Trabajo, 1998.
- ✓ Pontificia Universidad Madre y Maestra y otros autores: Cultura Política y Democracia en la República Dominicana 1997, Sto., Dgo., República Dominican, marzo de 1998.
- ✓ Propuesta de creación del Grupo Asesor de las Organizaciones de la Sociedad Civil para el Banco Interamericano de Desarrollo en República Dominicana, año 2000.
- ✓ Propuesta Sindical ante la Crisis del Consejo Estatal de la Azúcar (CEA), 1995.
- ✓ Proceso de conertación de Prioridades del Desarrollo Nacional, segunda etapa, resúmenes ejecutivos, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, diciembre de 2000.
- ✓ Plan Estratégico para el Desarrollo del Movimiento Sindical Dominicano, CNUS, 2000.
- ✓ Proyecto Estructuras Educativas y Formación Sindical en la República Dominicana, Consejo de Unidad Sindical (CNUS), 1/999.

- ✓ Posición del Movimiento Sindical Frente al Supuesto Proyecto Unificado de Seguridad Social Aporbado por el Senado de la República, 6/9/99.
- ✓ Programa Macroeconómico de Mediano Plazo para República Dominicana 1996-2000: Reforma del Mercado Laboral, Fundación Economía y Desarrollo.
- ✓ Política Educativa de la CNTD, CASC, CTU y CGT, proyecto Estructuras Educativas, CNUS, año 2000.
- ✓ Pierre Husson, Jean: Historia y Memoria de las dos guerras mundiales. ¿educar en la memoria? (Dossier pedagógico realizado por iniciativa del Centro Regional de Documentación Pedagógica de Champagne-Ardenne (Reims - Francia), por Jean-Pierre Husson, historiador, bajo la supervisión científica y técnica de la Inspección Pedagógica Regional, documento electrónico sin fecha).
- ✓ Ruiz Roa, José: Fundamentos para el Análisis de gestión administrativa, editora PANAPO, 1ra. Edición, 1995.
- ✓ Ruiz Burgos, Víctor Eddy: Lucha Social y Movimiento Sindical en la República Dominicana agosto de 1990-julio de 1991, ediciones CEDEE, Boletín No.7, año IV, 1992.
- ✓ Rauber, Isabel: Actores Sociales, Luchas Reivindicativas y Política Popular, Ciudada Alternativa-COPADEBA, diciembre de 1995.
- ✓ Reforma de la Empres Pública: Un Camino al Desarrollo y la Modernidad, Comisión Para la Reforma de La Empresa Pública (CREP), 1ra. Edición 2000. Editora Centenario.
- ✓ Realidad Dominicana, Samuel Encarnación y Vianela Díaz, edición FUNDEJUR-F. Naumann, Editora Taller, febrero de 1988.
- ✓ Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional, Locke, Richard; Kochan, Thomas; y Piore, Michael, Revista Internacional del Trabajo, Vol.114, 1995, No.2.
- ✓ Sánchez Córdova Mario: El Movimiento Obrero Dominicano, Revista Ahora, Num.495, mayo de 1973.
- ✓ Suazo, Daniel: El Estado y las Organizaciones Internacionales en la Era de la Globalización: el corporativismo política y social, 1ra. Edición, Editora Taller, 2000
- ✓ Sepúlveda Malbrán, Juan Manuel: El Movimiento Sindical: Un actor en busca de su identidad, Oficina de actividades para los Trabajadores, OIT, 2001.
- ✓ Santiago, Paulino: Función Social de los sindicatos, Editor Centro de Investigaciones Laborales, Documentación y Educación Sindical (CILDES), 1999, impresión Centro Gráfico.
- ✓ Sánchez Hernández, Antonio, El Desarrollo desigual: caso dominicano, Periódico Hoy, Sección Económica, 7 de mayo de 2000, pag.3E
- ✓ Santos Reyes, Felipe: Mercado de Trabajo en República Dominicana 1991-1996, Seminario Nacional sobre Diólogo, Productividad y Empleo, Comité de Enlace Sindical-OIT, Sto. Dgo., República Dominicana, 1997.
- ✓ Sepúlveda Malbrán, Juan Manuel: La Negociación Colectiva y las Organizaciones Sindicales, Seminario Regional sobre Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales en América Latina para el Diálogo Social, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 12-15 de octubre de 1998.

- ✓ Sepúlveda M., Juan Manuel: Signos Esperanzadores en América Latina: Concertación Sindical, Consejero Regional en Actvidades para los Trabajadores, Periódico CNTD, año 4, sept. de 1992.
- ✓ Sindicalismo y Política, Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, 1990.
- ✓ Sindicatos Fuertes, Empleos Decentes y Sociedades Justas, Documento base del Congreso XV de la CIOSL-ORIT, 23 al 26 de abril de 2001.
- ✓ Sugeno, Kazuo: Los Sindicatos como instituciones sociales en la economía democrática, , Revista Internacional del Trabajo, Vol.113, 1994, No.4.
- ✓ Santos Reyes, Felipe y Batista, Maribel: Lineamientos Sindicales para el Desarrollo Portuario y Laboral, Federación Dominicana de Trabajadores Portuarios (FDTP), año 2001.
- ✓ Santos Reyes, Felipe; Santos Burgos, Luis José: Sistema Financiero Dominicano y Relaciones Laborales, Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos.
- ✓ Santos Reyes, Felipe: Compendio de propuestas e insumos para la participación de las centrales sindicales en el proceso de diálogo sobre las mormativas legales de regulación y participación de las organizaciones de la sociedad civil, año 2001.
- ✓ Santos Reyes, Felipe y Batista, Maribel: Propuestas normastivas sociolaborales en los tratados de inversión en los acuerdos de libre comercio entre República Dominicana con la CARICOM y Centroamérica, años 2000.
- ✓ Tironi, Eugenio: La Clase Trabajadora: 100 años de lucha, Revista Nueva Sociedad, No.83.
- ✓ Una Visión desde la Secretaría General de la ORIT sobre el debate del Milenio, 2001.
- ✓ Vaitsos, Constantino: Una Estrategia Intregral de Desarrollo, PNUD-Secretariado Técnico de la Presidencia, año 1993.