

EL SINDICALISMO ANDINO: ENTRE LA RENOVACIÓN Y LA DEBILIDAD ESTRUCTURAL

CARLOS MEJÍA ALVITES

ASESOR SINDICAL

CARLOS.MEJIA.ALVITES@GMAIL.COM

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL SINDICALISMO ANDINO HA DESARROLLADO DESDE INICIOS DEL PRESENTE SIGLO TRES PROPUESTAS DE REVITALIZACIÓN SINDICAL: LA CCSA, LA AUTOREFORMA SINDICAL Y EL ESNA. CADA UNA DE ELLAS REPRESENTA UN ESFUERZO POR RESPONDER A LOS PROBLEMAS DEL SINDICALISMO ANDINO, YA SEA DESDE LO INSTITUCIONAL, LO ORGANIZATIVO Y LO POLÍTICO. SIN EMBARGO, LAS LIMITACIONES DE LA DENSIDAD SINDICAL Y EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA DEL 2008 VAN A DILUIR LAS TRES PROPUESTAS. LAS DIFICULTADES DEL SINDICALISMO ANDINO CONFIGURAN UNA SITUACIÓN DE “DEBILIDAD ESTRUCTURAL” EN DONDE LA ACCIÓN SINDICAL NO LOGRA POR SÍ MISMA RESOLVER LOS PROBLEMAS QUE ENFRENTA.

PALABRAS CLAVE

REGIÓN ANDINA, REVITALIZACIÓN SINDICAL, CRISIS, AFILIACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, AUTONOMÍA

INTRODUCCIÓN

La “crisis del sindicalismo” ha sido un tema casi permanente en muchos estudios sobre los actores gremiales. Como señala Padrón “parece claro que, al menos desde los años 80, el sindicato ha visto disminuido o estancado su poder. Este es un fenómeno a escala mundial, más allá de excepciones importantes en algunos países” (Padrón, 2011, p. 75).

Sin embargo, en las dos últimas décadas, en Europa y EEUU, así como en Brasil, Argentina y Uruguay entre otros países, se registran diferentes experiencias de afirmación y fortalecimiento sindical, que vienen siendo estudiados bajo la denominación de “revitalización sindical” (union

renewal) (Murray, 2017; Sénen Gonzáles y Haidar, 2009; Senén González y Del Bono, 2013).

En el área andina no tenemos muchos estudios sobre procesos de “revitalización sindical”; aunque las centrales sindicales han desarrollado diferentes estrategias para responder a los problemas del sindicalismo en el contexto actual.

En los primeros años del nuevo siglo, el sindicalismo latinoamericano promovió el concepto de “autoreforma sindical” como una alternativa a la crisis de representatividad que atravesaba. Se trataba de una reflexión acerca de los problemas internos y contextuales que habían limitado el crecimiento de las organizaciones de trabajadores.

Junto a estos procesos nacionales, se desarrollan esfuerzos por dotar de institucionalidad al sindica-

lismo andino. Para lo cual se utiliza la estructura del Pacto Andino convertido en Comunidad Andina. Se conforma así el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA) como una instancia de la comunidad andina donde se reúnen las centrales sindicales de los cinco países: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

Unos años después, imitando la experiencia del Cono sur, se constituye la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA). A mediados de la primera década del presente siglo se podría ser optimista acerca del futuro del sindicalismo andino, pues contaba con centrales sindicales relativamente importantes en cada país, un discurso de renovación y cambio orientado a los nuevos rostros del mundo del trabajo y una joven institucionalidad supranacional legitimada por la Comunidad Andina.

Sin embargo, en muy pocos años todo esto se disolvió. En parte porque los cambios no se operaron con la rapidez ni profundidad propuesta y sus resultados, luego de un lustro, fueron más bien modestos. Muchos de los procesos dependían de los flujos de cooperación internacional y en el escenario de la crisis económica europea, dichos flujos se redujeron sustancialmente.

Un proceso de radicalización se registra y permite que la *corriente clasista* logre recuperar espacio y voz mediante la plataforma Encuentro Sindical Nuestra América (ESNA). En este escena-

rio, la crisis económica del 2008 va a debilitar aún más al sindicalismo andino. La propuesta de la autoreforma sindical perdió espacio en el discurso sindical dejando su lugar a la defensa del empleo de los ya afiliados y al ejercicio de las libertades sindicales, como la negociación colectiva y huelga, que se ven amenazadas por mayores estricciones en un contexto de crisis económica.

De forma paralela, las instancias supranacionales dejan de operar precisamente cuando más importantes y necesarias podrían ser. La respuesta sindical, como en otras regiones, no ha sido la de articular respuestas conjuntas a la crisis sino más bien de salidas nacionales.

El presente texto busca indagar en las razones por las cuales, el sindicalismo andino no ha logrado consolidarse en la última década a pesar de contar con recursos materiales, humanos y simbólicos importantes y parece condenado a una “debilidad estructural”. Precisamente cuando en el Cono Sur, Norteamérica y Europa se discuten procesos de revitalización sindical, es pertinente analizar los casos fallidos como el del sindicalismo andino.

EL SINDICALISMO ANDINO

Entendemos por “sindicalismo andino” a la acción conjunta de las centrales sindicales nacionales que aparecen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Centrales sindicales andinas

Bolivia	COB	Central Obrera Boliviana (Observador)
Colombia	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
	CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
Ecuador	CEOSL	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
	CTE	Confederación de Trabajadores del Ecuador
	CEDOCUT	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores
Perú	CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
	CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
Venezuela	CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela

Fuente: Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009

Si analizamos las estimaciones sobre densidad sindical y negocial elaboradas por Orsatti (2016) a partir del 2011 para contrastar la situación del

sindicalismo andino con respecto a otras regiones del continente tenemos lo siguiente:

Cuadro 2. Densidad sindical y negocial en algunos países de América (2011-2015)

Región	País	Densidad sindical	Densidad negocial
América del Norte		20%	19%
	Canadá	33%	33%
	EEUU.	11%	11%
	México	15%	14%
Cono Sur		29%	49%
	Argentina	48%	56%
	Brasil	20%	54%
	Chile	18%	10%
	Uruguay	30%	76%
Región Andina		12%	14%
	Bolivia	26%	26%
	Colombia	4%	10%
	Ecuador	8%	14%
	Perú	5%	4%
	Venezuela	18%	18%

Fuente: (Orsatti, 2016)

Podemos observar tres regiones de América: Norte de América, Cono Sur y la Región Andina. Es significativo que el Cono Sur registre más del doble de densidad sindical que la región andina. La diferencia se explica por el predominio en Argentina (48%) y Uruguay (30%) de sindicatos de rama. Los países con porcentajes por debajo del 10% están precisamente en la región andina, solamente Venezuela (18%) y Bolivia (26%) superan esa cifra.

Si vemos la densidad negocial, las diferencias se mantienen. El cono sur alcanza un 49% de cobertura de la negociación principalmente porque los sindicatos de rama permiten aplicar el principio de *erga omnes*. La región andina se encuentra a la zaga, aunque en algunos casos como Colombia (10%) y Ecuador (14%) la densidad negocial es mayor respecto a la sindical, por la extensión legal de los beneficios de un convenio de empresa al conjunto de trabajadores de la misma. En el caso

peruano, ambos indicadores son muy bajos y expresan las dificultades que enfrenta el sindicalismo en dicho país.

RESPUESTAS ORGÁNICAS DEL SINDICALISMO ANDINO

El sindicalismo andino buscará responder a la crisis estructural que venía arrastrando en dos dimensiones. Por un lado, la construcción de estructuras de coordinación en la región andina, como el CCLA que deviene en CCSA, y el ESNA. Por otro, los intentos de proponer nuevos modelos de estructura organizativa, que superen los problemas y limitaciones ya reseñados, esto se denominó "autoreforma sindical".

DEL CONSEJO A LA COORDINADORA

El Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA) es una instancia de coordinación de las centrales sindicales nacionales de los países que participan de la Comunidad Andina de Naciones (CAN). El proceso de integración subregional se desarrolla desde 1969 en el marco del Acuerdo de Cartagena, luego denominado Pacto Andino. El objetivo de la integración era entonces el establecimiento de un Mercado Común Andino (Alegrett, 1999).

El CCLA queda conformado por delegados elegidos directamente por las centrales sindicales nacionales representativas de cada uno de los países miembros. Una de sus funciones es dar opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General, sobre los programas o actividades del proceso de integración subregional andina que son de interés para el sector laboral. (Córdova Aguilar, 2001, p. 15)

Las centrales sindicales deciden articular su actividad supranacional en el nuevo espacio. En la práctica el CCLA pasó a ser una “coordinadora sindical” en el nivel subregional andino a diferencia del CAES, que fue más bien un organismo técnico en cuyo interior difícilmente se ventilaban asuntos de interés laboral. (Tello Vidal, Noviembre/2004)

La ventaja inmediata del CCLA era precisamente su pertenencia al sistema de integración andina, que le confería un reconocimiento frente al poder político estatal, mayor que cuando las centrales actuaban sólo en su respectivo ámbito nacional.

Sin embargo, la pertenencia del CCLA al sistema oficial de la CAN, también significaba algunas limitaciones, pues la limitaba a ser un organismo estrictamente “consultivo”, que no emite normativa dentro del proceso de integración, sino que se limita a recoger la opinión del sector laboral. (Tello Vidal, Noviembre/2004). Al mismo tiempo no es una “coordinadora sindical” que pudiera establecer con total autonomía su agenda y la manera de llevarla a cabo. Los gobiernos andinos van a ser muy conscientes de dichas limitaciones y se las recordaran en diversas oportunidades.

Una de ellas es cuando se da el debate sobre los acuerdos comerciales con otros países y especial-

mente EEUU. Durante la Reunión Ordinaria del CCLA celebrada en Cali, Colombia en abril del 2005, se aprobó el “Manifiesto de Cali” que se pronuncian a favor de la integración andina, reconociendo la importancia del comercio en los procesos de desarrollo, pero rechazando la posibilidad que Ecuador, Colombia y Perú establezcan un Tratado de Libre Comercio con EEUU, por considerarlo contrario a los intereses nacionales de sus respectivos países (Marcos-Sánchez Zegarra, 2006).

La pertenencia al sistema de la CAN permitía recibir recursos y facilidades para su funcionamiento institucional. Esta situación a mediano plazo fue determinante para la crisis de la CCLA, en tanto no logró establecer una economía propia que la haga independiente del presupuesto de la CAN o de la cooperación internacional.

Un ejemplo de esto es la propuesta de constituir un “Observatorio Laboral Andino” en el 2002. El objetivo era establecer una estructura de información para el análisis, seguimiento y definición de políticas comunitarias en materia socio-laboral para la región andina. Para el 2006 se contaba con el aporte económico del Consejo Económico y Social de España (CES), gracias a lo cual se logró organizar la información estadística sistematizada en materia sociolaboral (Marcos-Sánchez Zegarra, 2006, p. 98), pero, luego por falta de recursos, el proyecto quedó discontinuado y se abandonó.

La debilidad de las centrales sindicales para establecer mecanismos de sostenimiento económico del CCLA fue uno de los problemas más serios, pero no el único. Podemos señalar también que, las centrales no lograron consensuar la importancia del tema de la integración subregional. Finalmente, un síntoma de debilidad institucional era la ausencia de cuadros sindicales con conocimientos técnicos de los temas que se discuten en el proceso de integración subregional, por lo que, resultaba muy lenta y complicada la elaboración de propuestas en dicha instancia. (Marcos-Sánchez Zegarra, 2006, p. 99)

A fines del 2006, las centrales sindicales deciden conformar la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas con el objetivo de contar con un instrumento de coordinación y acción sindical mayor y

autónomo respecto a la estructura formal – institucional de la CAN.

La decisión fue el resultado tanto de factores externos como internos. Por un lado, las tendencias de los gobiernos de Colombia y Perú por establecer acuerdos nacionales de apertura comercial con EEUU. y con la Unión Europea dejaban de lado la pertinencia de una integración subregional. Más aún cuando inicialmente se planteaba como estrategia supranacional, una negociación en bloque subregional. El peso político de la CAN empezó a declinar, afectando a sus partes integrantes.

También influyó las variaciones en los flujos de cooperación internacional. La Unión Europea y el gobierno español específicamente, dejan de priorizar a la CAN como sujeto beneficiario de la cooperación. La CCSA señala como una de las razones para su constitución:

“el funcionamiento insuficiente de los mecanismos que aseguren el fortalecimiento del acceso a recursos financieros, tanto al interior de las propias organizaciones como a aquellos provenientes de otras fuentes, especialmente de la solidaridad sindical internacional”. (Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009)

La decisión de constituir la CCSA fue el resultado de un debate que supuso razones prácticas –búsqueda de recursos– como criterios de autonomía sindical. No se trató tanto de una ruptura como de un tránsito. Ahora bien, en ese momento no era difícil suponer que mover el centro de gravedad a la CCSA era relegar a la CCLA a la inexistencia.

Al mismo tiempo, la experiencia de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) que reunía a las organizaciones nacionales de Argentina, Uruguay y Brasil aparecía como un buen ejemplo de acción sindical supranacional. Sin embargo, a diferencia de las centrales del cono sur, la CCSA se constituye como una instancia “de unidad en la acción, independiente de cualquier estructura jurídico institucional oficial, que bajo un enfoque plural fuese capaz de albergar en su seno a las organizaciones sindicales de la subregión indistintamente de su pertenencia o no a las corrientes sindicales internacionales.” (Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009)

Es decir, el problema de la afiliación sindical a otras instancias supranacionales se resuelve bajo el criterio de “unidad en la acción”.

En el sindicalismo internacional existen dos organizaciones sindicales mundiales que representan a la vez, dos miradas ideopolíticas de la acción sindical. Por un lado, tenemos a la Confederación Sindical Internacional (CSI) de origen socialdemócrata y social cristiana. Por otro lado, la Federación Sindical Mundial (FSM) de influencia comunista. En el continente americano, cuando se constituye la CCSA, la CSI no tiene aún una instancia orgánica formal, pues el acuerdo era reunir en una sola organización a la ORIT y a la CLAT, lo que se lograría recién en marzo del 2008, con la fundación de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA).

Esta situación de debilidad de las instancias continentales permite la posibilidad de constituir la CCSA bajo la premisa de “unidad en la acción” para superar la división internacional existente entre las centrales andinas, en donde un sector pertenece a la CSI, otro a la FSM y otro es independiente.

Sin embargo, esta situación es potencialmente ambigua. Luego del 2008, con la conformación de la CSA, la situación de una instancia subregional se tornaría más difícil. La CCSA mantiene una actividad muy irregular desde entonces.

EL MOVIMIENTO DE “AUTOREFORMA SINDICAL”

En marzo del 2008 como hemos señalado, se constituye la CSA. Desde su inicio uno de los temas principales en el discurso de la nueva organización será la “autoreforma sindical”. La CSA define a la autoreforma como:

“El proceso de Autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. El proceso de Autoreforma considera el contexto de

cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.” (GTAS, 2010, p. 36)

El concepto de Autoreforma Sindical se plantea en el documento base del XVI Congreso de la ORIT realizado en Brasilia en abril del 2005. Asimismo el término “autoreforma” fue utilizado por un documento coordinado por la cooperación sindical española, que presentaba una descripción de los procesos de reforma sindical precisamente en el área andina (CGTP Perú y CUT Colombia) desarrollados desde el 2003 (Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga” de Comisiones Obreras., 2005). De todas formas, es claro que por entonces se utilizaban otras denominaciones, principalmente “*reestructuración orgánica*”. (Orsatti, 2010, p. 10)

La propuesta de la autoreforma sindical parte de identificar una serie de causas internas como la debilidad para dar respuestas efectivas a los problemas laborales de sus países; insuficientes recursos económicos y técnicos; debilidad en la generación de propuestas hacia el estado y hacia la sociedad; insuficiencia de las estrategias de negociación colectiva y afiliación sindical; ausencia de una real representación de mujeres y jóvenes trabajadores; poca renovación de liderazgos; excesiva centralización en los niveles superiores y debilidad de la estructura sindical regional. (Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009)

También se señalan factores externos, relacionados con los cambios en la estructura productiva y la desregulación laboral (Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, 2009). A partir de esto, se propone desarrollar un conjunto de cambios de carácter organizativo, funcional e institucional, para responder a las restricciones externas como internas (Beneyto y Orsatti, 2015). La CSA constituye en abril del 2009, el Grupo de Trabajo en Autoreforma Sindical (GTAS) como una instancia de coordinación de las centrales sindicales de América para sistematizar, discutir e impulsar propuestas de cambio en la línea de la autoreforma. (Orsatti, 2010)

Uno de los primeros problemas que enfrenta el movimiento de autoreforma sindical fue la dificultad de establecer con claridad una definición del mismo. Cada central nacional entendió el proceso

de diferente manera; ya sea porque lo veían como mecanismos de injerencia externa o porque no deseaban iniciar reformas de incierto resultado. La CSA no quiso forzar una definición que provocará el rechazo explícito de alguna central nacional. Por esta razón, se optó por asumir una definición “en permanente revisión y validación”.

El movimiento de autoreforma fue así, un esfuerzo coordinado para dar respuesta a la crisis del sindicalismo latinoamericano desde propuestas organizativas antes que políticas. El ámbito de incidencia era nacional, y así se logra incorporar al debate en Colombia y Perú los temas de afiliación directa, cuota de género, participación juvenil y el cambio de la estructura sindical. En otros países del área andina, las propuestas son recibidas con menos entusiasmo y en algunos casos con desconfianza. Entre 2008 y 2013 la CSA anima a través del GTAS una serie de reuniones supranacionales. La OIT se involucra a través del proyecto de Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración (FSAL). Sin embargo, su existencia finalizará abruptamente en abril del 2013, y no como estaba proyectado en septiembre de 2014, por recortes presupuestarios en España por la crisis mundial y debido a cambios de prioridades en la cooperación por OIT (Fuertes, 2012).

A partir del 2013, las actividades del GTAS se suspenden. El tema de la autoreforma deja de estar orientado a la democratización interna y el cambio organizativo para priorizar la afiliación de nuevos sectores laborales. Hay una transición de una autoreforma que miraba hacia adentro del sindicato, a otra que mira hacia afuera. Este cambio de enfoque se consolida en el III Congreso de la CSA realizado en abril del 2016 (CSA, 2016).

LA PLATAFORMA ESNA

En setiembre del 2007 en el congreso fundador de la Central de Trabajadores y Trabajadoras del Brasil (CTB) un grupo de organizaciones sindicales de América del sur acuerdan convocar un evento en Quito con el auspicio de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE). El evento se de-

sarrolló efectivamente en mayo de 2008 y dio lugar a la Plataforma Encuentro Sindical de “Nuestra América” (ESNA).

En el ESNA participan la Plenaria Intersindical de Trabajadores – Consejo Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), la Central de Trabajadores y Trabajadoras del Brasil (CTB), Confederación Nacional de los Trabajadores de la Agricultura (CONTAG), la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USOIP) de Colombia, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), el Frente Nacional de los Trabajadores (FNT) de Nicaragua, Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia, Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Chile, La Central Bolivariana Socialista de Trabajadores de Venezuela (CBST) y la Central Obrera Boliviana (COB).

La ESNA se define como un espacio de un espacio “de unidad, debate, reflexión y coordinación con el fin de contribuir a la unidad de acción, la solidaridad y la lucha de toda nuestra clase” (ESNA, 2012). Por lo que, de la misma manera que la CCSA,

agrupa a organizaciones sin importar su afiliación internacional.

La estrategia de articular en plataformas más flexibles, sin la exigencia de adscribirse o renunciar a otra afiliación orgánica internacional fue un elemento positivo para la ESNA pues le permitió ampliar su convocatoria y reagrupar a las corrientes más a la izquierda del sindicalismo latinoamericano. En la práctica se trata de una red de sindicatos que se reúne cada cierto tiempo y elabora una Declaración que sirve como guía de acción político sindical.

Los objetivos que se plantea giran alrededor de la agitación y movilización. Se busca “derrotar la reacción neoliberal e impulsar acciones transformadoras”. ESNA reconoce los problemas que enfrenta el sindicalismo tanto en número de afiliados como en capacidad de presión social, y entiende que es mediante la movilización se podrán superar estas dificultades. El otro énfasis está en la participación política del sindicalismo entendido como “elevación del protagonismo de la clase trabajadora en el destino político de las naciones latinoamericanas” (ESNA, 2008).

Cuadro 3. Reuniones del ESNA

	Ciudad	Año
I ESNA	Quito	2008
II ESNA	Sao Paulo	2009
III ESNA	Caracas	2010
IV ESNA	Managua	2011
V ESNA	México	2012
VI ESNA	La Habana	2014
VII ESNA	Montevideo	2016

Fuente: <http://encuentrosindical.org/>

La propuesta estratégica de la corriente ESNA ha sido la de denuncia y movilización social, con un fuerte componente político, en el marco de un periodo donde predominan los gobiernos progresistas. Resulta significativo que en la última reunión del 2016 se incorporan dos elementos en dicha perspectiva: por un lado, el reconocimiento de un

nuevo escenario en América latina, marcado por un cambio en la correlación de fuerzas políticas:

“El imperialismo está en una nueva etapa ante el avance de estos procesos de cambio, en los últimos años se implementa por parte de los Estados Unidos y las derechas nacionales una arremetida contra las conquistas de las trabajadoras-trabajado-

res y nuestros pueblos. Las intenciones desestabilizadoras en nuestros países así también, como reveses electorales necesitan de nuestra unidad de acción para la defensa de los procesos de acumulación históricos en nuestra región”. (ESNA, 2016)

Y también el reconocimiento de errores de los gobiernos progresistas: “como por yerros y limitaciones propias al no avanzar con cambios estructurales que apunten a liquidar el sistema de relaciones capitalistas y se avance en la construcción del socialismo”. (ESNA, 2016)

De esta manera ESNA va definiendo un cambio en su mirada inicial que pasa de ser un espacio que privilegia la acción sindical basada en la denuncia y la lucha de masas, a asumir la elaboración de propuestas más políticas. En la reunión del 2016, señalando las limitaciones de la estrategia anterior afirman:

“Somos conscientes que ello no alcanza y por eso nuestro propósito va más allá en la disputa por un nuevo orden social, anticolonial, anticapitalista, antiimperialista y por el socialismo. Ello demanda la construcción de un frente político y social más amplio que dispute consenso mayoritario en la sociedad” (ESNA, 2016)”

Desde ESNA se va definiendo una estrategia sindical que empezó priorizando la acción sindical de masas, para luego dar prioridad a la acción política. A nuestro juicio, esto dibuja una propuesta alternativa del sindicalismo en la región.

PROPUESTAS QUE SE DILUYEN

Como hemos visto, para el sindicalismo andino la crisis existente era el resultado en primer lugar, del conjunto de cambios operados en la economía y el mercado laboral desde los años 50s; en segundo lugar, de las reformas neoliberales que se inician en los 80s, de las respuestas sindicales dadas a ambos procesos y del nuevo mercado laboral que surge de dichas reformas.

De esta manera, se ha configurado un sindicalismo andino que es diferente a los otros actores sindicales del continente. Comparte con ellos, los problemas comunes como la baja afiliación y la

dependencia de la política, ya sea gubernamental o de oposición. Coexiste en un mercado laboral de unidades pequeñas de producción, con un sector de servicios y comercio importante. A la vez, es un sindicalismo descentralizado, con predominio de sindicatos y negociación colectiva a nivel de empresa (Ermda, 1987). Los empresarios andinos han sido renuentes a establecer mecanismos de diálogo social por lo que las relaciones laborales en la subregión están marcadas por una excesiva intervención del Estado, que ha buscado instrumentalizar a los sujetos sindicales en diferentes momentos de su historia. Se trata también de gobiernos que han implementado políticas neoliberales que suponen el debilitamiento de la administración del Trabajo.

El escenario heredado reduce y restringe al sindicalismo en determinados lugares, sectores y grupos: es mayormente urbano, antes obrero/minero/petrolero y ahora más empleado administrativo estatal o paraestatal; predominantemente masculino y adulto. Los liderazgos de caudillos y las divisiones son parte de su identidad también.

Frente a este amplio conjunto de problemas y retos, el sindicalismo andino va responder con tres propuestas, La CCLA/CCSA; el movimiento de autoreforma sindical y la plataforma ESNA. Cada una de ellas, aparece de manera directa o indirecta como una respuesta a la “crisis del sindicalismo” en América latina.

La CCLA/CCSA representa un intento original por articular una instancia de organización a nivel andino que supere las diferencias de afiliación internacional. Probablemente, este elemento sea su mayor virtud, mientras que su principal debilidad fue la precariedad económica que en un principio pensó resolverse utilizando la estructura de la CAN o la cooperación internacional. La transición de CCLA a CCSA fue un proceso inevitable ante el cambio de escenario regional, la crisis económica y la necesidad de afirmar una voz autónoma. Sin embargo, esto último fue lo más complicado de realizar.

Dos procesos van a diluir esta experiencia, por un lado, la crisis económica afectó las economías europeas por lo que los flujos de cooperación destinada a proyectos sindicales fueron cancelados o derivados a otras regiones; por otro, la activa

presencia de la CSA en la región, y luego el propio ESNA, hacía que las instancias plurales como la CCSA fueran vistas con menos entusiasmo.

El movimiento de la autoreforma sindical, también se diluye casi por las mismas razones. Las iniciativas regionales demandan mayores recursos económicos, para poder desarrollar sus actividades, y efectivamente, la crisis económica fue un elemento central en la suspensión de actividades del GTAS. Pero no el principal a nuestro juicio. El discurso sindical tradicional está orientado a responsabilizar a los gobiernos, empresarios o al capital de los problemas del sindicalismo. Sin embargo, es claro también que el propio actor sindical es responsable de una parte de los problemas que enfrenta.

El elemento original en el movimiento de la “autoreforma sindical” fue asumir una mirada autocrítica a los problemas del sindicalismo. Esta propuesta encontró resistencias. Tanto en la CUT Colombia como en la CGTP de Perú se desarrollaron amplios debates alrededor de la afiliación directa, la cuota de género, la participación de los jóvenes, la negociación por rama. En todos ellos hubo posiciones sindicales que buscaban mantener la situación presente o limitar los cambios propuestos. El proceso los entendía como “inercias institucionales” pero representaban realmente posiciones orgánicas en contra de los cambios (Orsatti, 2010).

En la medida que la autoreforma sindical se desarrollaba principalmente dentro de la estructura de la CSA, se vio influida por las diferencias internas de dicha central. De esta manera, se van creando las condiciones para reorientarla como efectivamente ocurre en el tercer congreso de la CSA en el 2016.

El caso de la ESNA es interesante porque incorpora el carácter plural por encima de las afiliaciones internacionales que hemos visto en los casos de la CCSA y de la autoreforma. Pero mientras que, en los casos anteriores, la apertura proviene de las organizaciones vinculadas a la CSA que incorporan a centrales independientes como la CUT Colombia (en un primer momento) o afiliadas a la FSM como la CGTP de Perú; en este caso, son las centrales más a la izquierda (PIT-CNT de Uruguay y CTB de Brasil) quienes abren un espacio para que las centrales afiliadas a la CSA puedan participar.

Probablemente, la ventaja del ESNA radique en sus modestos objetivos. Sin una estructura permanente, con una coordinación que va rotando entre cada encuentro, con documentos que principalmente buscan ordenar una agenda de movilizaciones, era factible pensar que puede mantenerse vigente. El ESNA ha tenido una presencia menor en el área andina, pues solamente en Quito y Caracas se han realizado reuniones.

El elemento característico del ESNA es su identificación con una propuesta política de izquierdas. Es lo que Boix denomina la “dependencia de la política” frente a la autonomía de lo sindical (Boix, 2011). Se trata de una doble relación, que supone la dependencia sindical frente a los partidos o gobiernos de izquierda entendiéndose como *correas de transmisión*; pero también supone, en contextos adversos, donde no hay un proyecto o gobierno de izquierdas, que el sindicato pretende sustituir al partido (Boix, 2011).

Las Declaraciones del ESNA oscilan entre esos extremos pasando del apoyo a propuestas y gobiernos, a la definición de objetivos políticos no articulados a la problemática sindical y sin una coordinación con partidos u organizaciones políticas locales.

Los problemas que enfrenta el ESNA se deducen de lo anterior. En primer lugar, quedar subordinado al destino de los gobiernos progresistas en la región, en el caso andino, se trata de Venezuela, Bolivia y Ecuador. En segundo lugar, convertirse en un espacio de agitación política sin mayor relevancia en las relaciones laborales o la acción sindical andina.

CONCLUSIONES

La crisis del sindicalismo andino que venía de fines del siglo XX no ha logrado ser atenuada o resuelta con las propuestas planteadas desde inicios del presente siglo. Los indicadores de densidad sindical permanecen inmóviles y no hay signos visibles de cambios en la negociación colectiva.

La situación del sindicalismo andino es de una “debilidad estructural”, es decir, las relaciones entre la estructura económica, el mercado, las

relaciones laborales y el poder político limitan las posibilidades de organización y acción sindical. Al ser un movimiento sindical de baja afiliación, su capacidad para incidir de manera autónoma, en alguno de estos espacios es mínima.

DEBILIDAD EN AFILIACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las tasas de afiliación sindical se mantienen por debajo del 10% en la región. A pesar de los esfuerzos por incorporar tanto a sectores tradicionales como nuevos, no hay mayores cambios en los indicadores. Se trata de un sujeto sindical reducido y esto tiene consecuencias en el mercado laboral. (Judzik y Sala, 2013)

A partir del estudio de Beneyto y Orsatti (2015) podemos confirmar que la debilidad en la afiliación sindical está vinculada con la baja cobertura de la negociación colectiva. Dicha estructura sindical limita el alcance de los convenios colectivos y evita como hemos señalado, que se aplique el principio jurídico del *erga omnes* en la región. Como indica Boix (2011) la empresa debe ser el punto de partida de la organización sindical, pero no el de llegada. El “sindicato de empresa” convierte a la empresa en el marco esencial y generalmente único de solidaridad, reivindicación y movilización. Así, el ámbito de definición de las condiciones básicas de trabajo es la empresa antes que el sector o rama de producción.

Más aún, porque la negociación colectiva por empresa promueve un sindicalismo centrado en el control del puesto de trabajo, en la defensa de la estabilidad en el empleo. Lo que se denomina, un sindicalismo de “*job control*” que por estar basado en la estabilidad laboral tiende a discriminar a otros colectivos laborales, incluso dentro de la misma empresa (Zapata, 2003).

Cambiar esta situación implica incrementar la afiliación sindical y presionar para que los gobiernos prioricen la negociación colectiva por rama. Pero en la actualidad esta perspectiva resulta muy poco probable. Asimismo, los sistemas de negociación sin apoyo del Estado son muy vulnerables. (Bosch, 2015, p. 67)

DEBILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y AUTONOMÍA

El esfuerzo por construir una *coordinadora sindical andina* no logró sostenibilidad económica, política ni orgánica. Hay un conjunto amplio de factores que determinaron que dicha propuesta se diluya luego de algunos años, pero el factor determinante nuevamente fue la reducida tasa de afiliación sindical.

El sindicalismo andino mantiene ciclos de movilización dependiendo de las coyunturas políticas y económicas. Pues, la debilidad estructural del mismo reduce la autonomía sindical, es decir, la capacidad del sujeto sindical de establecer objetivos, líneas de acción y estrategias independientes de los poderes políticos o económicos.

Como señala Boix, esta dependencia tiene dos aspectos. El sindicalismo andino queda subordinado a partidos o gobiernos, o su acción busca reemplazar a los partidos. En el caso andino ambos elementos están presentes. Las condiciones estructurales en que se desarrolla el sindicalismo andino imponen serias limitaciones a la capacidad del sujeto sindical para modificar su situación. Si bien esta es una situación general, no impide que existan núcleos particulares que estén logrando mejoras sustantivas. Lo que se cuestiona, es la idea que dichas mejoras tienen un efecto acumulativo o de incidencia en el escenario general.

En un escenario así, solamente un cambio externo —un largo ciclo de crecimiento económico acompañado de un contexto político favorable y una propuesta política centrada en el trabajo— podría incidir positivamente en la situación del sindicalismo andino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEGRETT, S. (1999). La nueva institucionalidad andina. *AFESE*, 32(32), 6–10.
- BENEYTO, P. J. y ORSATTI, A. (2015). *Densidad sindical y negocial en Europa y América Latina*. ALAS. Congreso ALAS, San José.
- BOIX, I. (2011). La “Autoreforma” del sindicalismo latinoamericano como expresión de la

- autonomía sindical. En GTAS (Ed.), *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.
- BOSCH, G. (2015). Negociación colectiva en declive y desigualdad en aumento. Análisis comparado de cinco países de la UE. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 65–74. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00235.x>
- COORDINADORA DE DENTRALES SINDICALES ANDINAS. (2009). *Lineamientos estratégicos y prioridades institucionales 2009-2010*. Lima.
- CÓRDOVA, H. (2001). Los países andinos frente a la globalización: Estrategias de integración. *Espacio y Desarrollo*, (13), 7–25.
- CSA. (2016). *Documento base y resoluciones: Tercer congreso de la CSA*. Sao Paulo: CSA.
- ERMIDA, O. (1987). Las relaciones de trabajo en América Latina: Problemas y tendencias actuales. *THEMIS-Revista de Derecho*, (8), 15–20.
- ESNA. (2008). *Declaración de Quito: IESNA*. Quito.
- ESNA. (2012). *Declaración de México: V ESNA*. México. Recuperado de <http://encuentrosindical.org/wp-content/cargas/2014/09/V-ESNA-en-M%C3%A9xico-2012.pdf>
- ESNA. (2016). *Declaración de Montevideo: VII ESNA*. Montevideo.
- FUERTES, L. (2012). El proyecto FSAL de CSA y OIT sobre autoreforma sindical en América Latina. En GTAS (Ed.), *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.
- FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD (ed.). (2005). *Iniciativas de Autorreforma en la Región Andina*. Madrid: CCOO.
- GTAS (Ed.). (2010). *Procesos de autoreforma sindical en las Américas*. Sao Paulo: CSA.
- HAYTER, S. (2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 1–4.
- JUDZIK, D. y SALA, H. (2013). Productividad, desindustrialización y comercio: efectos sobre el salario y la participación de la renta del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2), 233–266.
- MARCOS-SNCHEZ, J. (2006). La apuesta sindical por la integración andina. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(1), 85–103. <https://doi.org/10.5209/CRLA.33469>
- MURRAY, G. (2017). Union renewal: What can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 9–29. <https://doi.org/10.1177/1024258916681723>
- ORSATTI, A. (2010). *El proceso de Autoreforma Sindical en la Región Andina*. Lima.
- (2016). Densidad aslariada, sindical y negocial en las Américas. En C. Ledesma y A. Orsatti (Eds.), *Panorama Laboral Normativo. En materia de libertad sindical y negociación colectiva en América Latina y Caribe*. Sao Paulo: CSA.
- PADRÓN, A. (2011). Internacionalismo y renovación: Los desafíos del sindicalismo. *Nueva Sociedad*, (232), 71–85.
- SENÉN, C. y HAIDAR, J. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, (22), 5–31.
- SENÉN, C. y DEL BONO. (eds.). (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza.
- TELLO, L. (2004). *Apuntes para una historia del Consejo Consultivo Laboral Andino* (Documentos núm. 10). Lima.
- VÁSQUEZ, E., CORTEZ, R., PARODI, C., MONTES, J. y RIESCO, G. (2013) “Perú”. En E. Ganuza, A. León y P. Sauma (Eds.), *Gasto público en servicios sociales básicos en América Latina y el Caribe. Análisis desde la perspectiva de la iniciativa 20/20* (pp. 632–693).
- ZAPATA, F. (2003). *¿Crisis del sindicalismo en América latina?*. Helen Kellogg Institute for International Studies.

