

NUEVOS ESTILOS SINDICALES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Emilce Cuda (Editora)

Nicolás Trotta y **Oswaldo Bacigalupo** (Introducción)

Mariana Barattini | Emilce Cuda | Enrique de
la Garza Toledo | S. Gonzalo Herrera | Osnaide
Izquierdo Quintana | Josué Medeiros | Julián
Salinas Ventura | Marta Subiñas Abad



COLECCIÓN BECAS DE INVESTIGACIÓN



Emilce Cuda*

MODELO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL REGIONAL EN RED

INTRODUCCIÓN

El comienzo del siglo XXI pareció ser, al menos en América Latina, la hora de los pueblos. Luego de un siglo XX corto —para quienes vivimos en un continente que padeció 250 dictaduras en solo cien años—, y al margen del modelo de la democracia liberal representativa, surge desde el Sur un nuevo estilo democrático participativo. Gobiernos denominados peyorativamente “populistas” ganan legal, y legítimamente, sus sillas en los poderes ejecutivos y legislativos de la región latinoamericana superando en algunos casos el 51% de los votos —Argentina y Brasil—, y retirándose en otros con más de un 70% de imagen positiva —Chile. Sin lugar a dudas la decisión política fue priorizada, por sobre la determinación económica, en la gestión de presidentes como

* Doctora en Teología por la Pontificia Universidad Católica de Argentina. Estudió Ciencia Política en Northwestern University, Chicago, bajo la dirección de Ernesto Laclau. Actualmente, trabaja como Profesora Investigadora en la Universidad Nacional Arturo Jauretche, de la Facultad de Teología de la Pontificia Universidad Católica Argentina, del Departamento de Filosofía de la UBA, y Profesora Visitante del Departamento de Teología del Boston College University, Massachusetts. Es Secretaria Académica de la Maestría de Estudios del Trabajo FLACSO-UMET, Coordinadora de Asuntos Internacionales de la FATERYH, Asesora Técnica de la UITEC, Coordinadora para América Latina de la CTEWC y de IPSA.

Néstor Kirchner, Evo Morales, Ignacio Lula, José Mujica, Michelle Bachelet o Hugo Chávez. Las políticas públicas dirigidas a reconocer con decisiones concretas por parte de los ministerios de salud, educación, trabajo y bienestar social las demandas sociales de los sectores postergados lo confirman ampliamente. Los datos son contundentes respecto a la efectividad real de dichas decisiones. Según las cifras de la CEPAL, al menos en el terreno laboral, la desocupación cae 5 puntos entre 2002 y 2014¹. Si analizamos estas cifras país por país los datos no varían demasiado. Sin embargo, ¿qué garantiza que esas cifras indiquen una tendencia en la región, o por lo menos que se mantenga en las próximas décadas? Dicho de otro modo, ¿cómo asegurar esos avances logrados por los sectores más desprotegidos, los trabajadores, si se modifican las condiciones políticas que garantizaron las democracias participativas? Presentaremos, como alternativa al discurso político convencional, el modelo de organización sindical en red regional, como vía garante de las conquistas sociales alcanzadas, y como otro modo de constitución de identidades populares regionales.

EL SINDICALISMO COMO SUJETO POLÍTICO REGIONAL

El movimiento social organizado de los sectores trabajadores, en el siglo XXI latinoamericano creció en contextos de democracias populares o participativas, lo cual puede verificarse en los derechos laborales conquistados por los trabajadores. Sin embargo, en muchos países de la región —a pesar de la tendencia democrática popular de los gobiernos de la última década—, el empoderamiento de los trabajadores no pudo darse con la amplitud necesaria como para que crezca lo suficiente el movimiento sindical de modo tal que pueda garantizar, en el largo plazo y más allá de los gobiernos que se sucedan, las conquistas logradas en este período. Esto hace necesario y urgente, aprovechando el actual momento político de la región, el fortalecimiento de los movimientos sindicales existentes, y la colaboración regional para el surgimiento de movimientos sindicales en sectores que aún no se han organizado. Pero eso que hoy se denomina empoderamiento, a nuestro modo de ver, no es más que la constitución de los trabajadores en sujetos políticos, manifestados en la mediación de las organizaciones sindicales. Si bien en algunos países de América Latina, durante el siglo XX, los trabajadores lograron constituirse como sujetos políticos, aun en el siglo XXI muchos trabajadores no han podido lograr constituir esa identidad popular, la de trabajadores, como condición necesaria para conseguir condiciones dignas de trabajo que le permitan

1 Cf. <http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/Portada.asp> acceso 21 de mayo de 2015.

tener vida. Lo cual plantea un desafío y un deber a las organizaciones sindicales consolidadas de la región, y ese desafío es colaborar regionalmente con los procesos constitutivos de las identidades populares trabajadoras mediante la auto-organización sindical.

La colaboración consiste en lograr que los trabajadores tengan poder real mediante organizaciones sindicales; estimular la participación de los sindicatos en las decisiones políticas del país en relación con la distribución de los recursos; impulsar la efectivización de Convenios Colectivos de Trabajo; y promover el trabajo decente. Estos pasos solo serán posibles si son garantizados por leyes, de lo contrario los logros conquistados en contextos democráticos populares no sobrevivirán a ese momento político que, como tal, es naturalmente contingente. Pero eso no significa que primero se promulguen leyes, al margen de las movilizaciones obreras, esperando que luego se cumplan. Por el contrario, la ley debe ser el resultado de una demanda para que tenga eficacia en el mundo del trabajo. Por consiguiente, solo con un movimiento obrero organizado puede garantizarse la dignidad humana que hace posible la Patria Grande. Pero un movimiento obrero organizado requiere de la autoconciencia de los trabajadores como sujetos políticos, y esa es una identidad que se constituye en la organización sindical, y no puede ser instituida por las leyes. Por el contrario, la ley solo será efectiva si se da como resultado del reconocimiento de una necesidad demandada como consecuencia de una relación de injusticia desnaturalizada y denunciada. Dicho de otro modo, la ley no es fundamento de la dignidad del trabajador, sino al revés; por eso en cada caso particular, la promulgación de leyes laborales tomará un tiempo y una forma diferente de acuerdo a los procesos culturales locales.

Ahora, que las leyes conseguidas como procesos de luchas sindicales sobrevivan en la realidad efectiva a los actuales gobiernos democráticos depende de una articulación de las demandas de los trabajadores en toda la región, ya que los procesos de liberación son colectivos y esto aplica no solo para las personas sino también para los países y las organizaciones. Por consiguiente, si los sindicatos no se organizan regionalmente no podrán constituirse como garantes de la dignidad humana alcanzada por el trabajo en contextos democráticos populares. De este modo, la organización sindical será una organización política en la medida que sea una organización constituida por los trabajadores como sujetos políticos, y no por las empresas en tanto instituyentes de sindicatos funcionales a los intereses de la patronal.

Pero, ¿qué significa que el sindicalismo es un sujeto político regional? Con Maquiavelo la política queda separada de la moral y de la religión. Antes de Maquiavelo, lo político tenía su fundamento en lo

ético-jurídico o en lo teológico. A partir de los *Discorsi* (Maquiavelo, 2000: 195), lo político —para la teoría política— tiene su fundamento en un momento, y es construido —lejos de cualquier principio trascendente— mediante una práctica que produce conocimiento a partir de la acción; práctica que funda el sujeto político y lo político mismo, convirtiendo a la política, a lo político y al político en pura autonomía. No hay fundamento de lo político más allá de un saber-acción como pura práctica discursiva-performativa, como tampoco puede haberlo en el caso del sindicalismo. Para el pensamiento posfundacional, el fundamento trascendente está, pero ausente, y aparece solo en el momento de lo político, un momento, el momento de institución de lo social, y se retira nuevamente. Con lo cual, tanto en lo político como en el sindicalismo considerado como espacio de lo político, el fundamento siempre es algo por encontrar por medio de la política —entendida como palabra en el espacio público, como reclamo público por salarios justos, jornadas laborales limitadas, sistemas de salud dignos, y condiciones de trabajo humanizadas—, la cual establece fundamentos efímeros y cambiantes, pero nunca necesarios. Ese fundamento ausente, que falta, hace imposible el cierre de un momento político particular y contingente, como fundamento absoluto y necesario. Esa lectura de lo político impulsa la búsqueda permanente de un nuevo fundamento, pero siempre falta un centro, siempre falta algo, dirá Derrida, y eso es bueno para garantizar la libertad que posibilita la constitución de sujetos políticos de acuerdo al conflicto situado. Esto hace que, si bien el sindicalismo nace en Europa, la modalidad que adquiere en Argentina y Brasil es situada, y no por eso equivocada. Del mismo modo, las modalidades sindicales existentes en América Latina y el Caribe serán locales y no por eso erróneas. Sin embargo, no todas son admisibles, y el criterio de juicio es la dignidad humana de los trabajadores, como principio y límite último. Ahora, si cada modelo sindical es particular y situado, la constitución de sus dirigentes como sujetos políticos se dará en cada práctica liberadora particular, de modo tal que no se trata de adoctrinar regionalmente a partir de un modelo particular tomado como fundamento universal y necesario, sino de articular los diferentes modelos sindicales existentes que han surgido, y surgen, de las luchas emancipadoras del movimiento obrero como organización de los trabajadores. Lucha que no es otra cosa que lucha por el reconocimiento; si así no lo fuese, el proceso de constitución de identidad trabajadora no sería posible, y sin ella las leyes serían significantes vacíos.

Dicho de otro modo, la ausencia de cualquier modelo sindical puesto como fundamento absoluto del movimiento obrero es condición para que lo sindical se instituya como organización a partir de

trabajadores que devienen en ese mismo proceso como sujetos políticos, desde una libertad esencial a la persona humana que son los trabajadores, como fundamento trascendente pero indeterminado e indeterminable. La dignidad de los trabajadores será el fundamento trascendente de la organización sindical, la cual es a su vez también fundamento de lo político para cada uno de los sujetos allí constituidos como tal. La dignidad de los trabajadores puede considerarse como equivalente de su libertad para participar de las decisiones políticas en relación con la distribución de los recursos y la riqueza. La libertad de los trabajadores para organizarse sindicalmente, por consiguiente, también es la relación “originaria” entre el fundar una organización sindical y el fundamento de la misma; es decir, la libertad sindical es un movimiento que retira y da el fundamento. La libertad es entendida, según la lectura que hace Marchart, como “libertad positiva” a partir del pensamiento de Jean-Luc Nancy, como “libertad para” (Marchart, 2009: Cap. III, 4-5). Lo cual implica, en el caso de los trabajadores, primero la libertad como negación de toda determinación que le impida una vida digna, antes que la libertad sindical que instituye, y sobre todo antes que la ley para negociar, porque sin libertad de negación de la explotación como proceso natural no puede haber efectividad de las leyes. Pero sin leyes que reconozcan las demandas como legítimas no hay futuro para el sindicalismo nacido en contextos democráticos favorables.

Veamos primero cómo se constituye el espacio de lo político como palabra que reclama, para ver luego si es posible hablar del sindicalismo como sujeto político que se constituye en el espacio público manifestando el conflicto. Para Ricoeur el sujeto político aparece en el momento de ruptura entre la política y lo político (Ricoeur, 1990); es decir, entre las leyes como poder institutivo y el sindicalismo como sujeto antagónico; para Arendt el sujeto se constituye como político en el espacio público como palabra “entre” los hombres de una comunidad concreta, siendo allí donde lo político acontece y la sociedad se torna *polis*, es decir ciudad donde la palabra en desacuerdo debate por las condiciones de la libertad como un bien común (Arendt, 1997: 119), y esto es en América Latina la protesta en la calle (cortes, piquetes, manifestaciones, bombos, cornetas). Carl Schmitt lleva la diferencia al extremo de amigo-enemigo, pero para Laclau la diferencia —en tanto antagonismo—, es el momento en que el fundamento hegemónico dominante es interpelado por un nuevo significante capaz de rearticular la protesta social insatisfecha (Schmitt, 1999). Para Jean-Luc Nancy, lo social coloniza lo político cuando la norma hegemónica invade la civilidad en tanto espacio de debate, porque “lo político” es la comunidad operando en el ser-en-común, y “la sociedad” es la negación de

la comunidad política, si en ella solo se agregan necesidades (Nancy, 2000). El problema se plantea, según este autor, cuando la sociedad busca la comunidad como comunión en la unidad de un partido o líder, inmanentizando de este modo el fundamento. Es allí donde se tendrá totalitarismos. Para Nancy lo político es la comunidad, no como identidad fija sino como ser-en-común. Para Arendt lo político es el espacio público que permite el “entre” donde la palabra opera performáticamente, siendo la palabra libre originaria de lo político, como palabra que performa la comunidad política. La libertad es el fundamento trascendental último de lo político, y la comunidad que ella origina es el fundamento parcial en la diferencia.

El reclamo de los trabajadores organizados sindicalmente aparece en el espacio público como palabra solo si se da en un espacio tripartito, de lo contrario sonará como ruido. Cada sector del campo laboral está conformado por trabajadores, empleadores y Estado. Si el movimiento obrero decide actuar regionalmente, su misión será colaborar en cada país para que esa estructura tripartita se ponga en acto, de modo tal que la queja se torne palabra pública legítima y no sea criminalizada la protesta. Así, de la relación laboral comunicativa continua entre trabajadores y empleadores podrá proceder la ley como espíritu vivo constitutivo de la identidad de los pueblos, y no como coercitiva de los sectores dominantes. La generación de esta estructura a nivel nacional y regional es, a nuestro modo de ver, la tarea política de los sindicatos. El medio para lograrlo puede ser que los sindicatos que estén mejor organizados transmitan regionalmente su experiencia de funcionamiento al resto mediante seminarios, jornadas y debates públicos, tanto en la academia como en los medios de comunicación.

Es importante visibilizar que no se debe dejar pasar este momento político por el que atraviesa la región con sus nuevos estilos de democracias participativas como contextos favorables para una modalidad del diálogo social. Ese diálogo es el que se da en las relaciones del trabajo tripartitas del cual proceden, a modo de ley, las garantías para las condiciones dignas de trabajo. Si no se fortalece lo logrado hasta ahora, los modelos democráticos a suceder pueden barrer con todas las conquistas alcanzadas en cada sector de cada país en particular. Por eso es importante que en las organizaciones regionales los trabajadores, como sujetos políticos, no se junten solo a firmar acuerdos marco con la esperanza de que luego en sus respectivos países se traduzcan en Convenios Colectivos de Trabajo, sino que deben dar un paso más, el paso de lo político. Deben discutir no solo aumentos salariales o condiciones dignas de trabajo, sino también modos de distribución de la riqueza. No se trata de relacionarse solo por temas puntuales inmediatos, sino de generar entre los compañeros del sec-

tor una identidad de trabajador digno. Es decir, se trata de colaborar regionalmente para que los trabajadores se constituyan como sujetos políticos en defensa de su identidad.

Es interesante escuchar, en las reuniones sindicales regionales, las propuestas de los dirigentes de los distintos países. Asombrará ver que el salario no es central, sino el hombre. En una reunión sindical regional, en Valparaíso en 2013, un dirigente sindical puso como prioridad que saluden a los trabajadores². No puede mencionarse mejor ejemplo de lucha por el reconocimiento que ese. Como puede verse, las condiciones sindicales en la región son dispares. En Panamá, por ejemplo, el sindicalismo existe hace treinta y tres años, sin embargo son muy pocos los sectores que está organizados, y las condiciones de trabajo distan mucho de las alcanzadas en Brasil o Argentina. Este ejemplo torna necesario que se promuevan en la región leyes de libertad sindical; que se difunda la negociación colectiva de trabajo con el Estado como garante y como condición necesaria de cualquier posibilidad de mejoras reales para los trabajadores y para el sindicalismo mismo en tanto proceso legítimo en la constitución de identidades; que cuando se hable de condiciones de trabajo se tenga en cuenta que estas abarcan al trabajador y a su familia, lo que permite visualizar como tarea de los sindicatos, además de salarios justos, también la salud, la educación y el tiempo libre recreativo; que se concientice al trabajador de que debe vivir de su salario y no del consumo ficticio posibilitado por las tarjetas de crédito que desdibujan el poder adquisitivo real del salario impidiendo la conciencia de la depreciación de los haberes percibidos. Es triste ver que a quienes ganan poco se les haga gastar mucho; deberían regularse las campañas de comunicación que promueven el endeudamiento, quizás reconsiderando la categoría de “usura” en lugar de la de “interés”, o la de “tentación” en lugar de la de “crédito”³.

Los sindicatos también tendrán como tarea dar a conocer a sus compañeros la situación económica y política de la región, para que cada uno de ellos pueda tener una visión situada y relativa de su propia situación y así poder discernir entre propuestas políticas moralmente comprometidas y campañas demagógicas que prometen sin disponer de los recursos para lograr esas promesas. Deben denunciar la tercerización como instrumento disgregativo del movimiento obrero, y profesar la capacitación laboral como capital social equivalente a

2 Aporte realizado por el Secretario General de Trabajadores de Edificio de la Quinta Región, Chile, abril de 2013.

3 Aporte realizado por Cesar Teijón, Secretario General del SUTEM de Maldonado, abril de 2015, Encuentro Regional UITEC en Viña del Mar.

cualquier otro tipo de saber profesional sobreestimado por la cultura occidental. El trabajador no tiene el conocimiento de la ciencia occidental, y por eso se siente indigno y se deja contratar en condiciones inhumanas; sin embargo tiene otro conocimiento, el saber hacer, sin el cual la ciencia no podría operar. Hay que colaborar para que el trabajador pueda poner en valor ese saber, y eso es función del sindicato como colectivo de los trabajadores. No se trata, por tanto, de reformar los códigos laborales de los países de la región, ya que “toda reforma nunca queda bien”⁴, sino de que los trabajadores se constituyan en (y como) movimientos organizados.

El pueblo concientiza al pueblo, los trabajadores organizan a los trabajadores; si este principio —opuesto a un adoctrinamiento instituyente— es cierto, entonces una organización regional sindical tendrá como tarea la transferencia de habilidades sindicales y políticas, profesionales y de liderazgo, de unos sindicatos a otros, atravesando las fronteras del mismo modo que las atraviesa el capital transfiriendo hábitos de consumo, modelos políticos y procesos de producción⁵. Esa transferencia de habilidades puede hacerse de dos maneras: a nivel de trabajadores mediante escuelas de trabajo; a nivel de dirigentes sindicales, mediante universidades para trabajadores, maestrías y diplomados de carácter regional.

Actualmente la categoría de “movimiento obrero” no resulta ser la más elegante para nombrar a los trabajadores organizados. Esto se produce por dos motivos: primero, porque se distingue entre obreros en tanto trabajadores industriales, de trabajadores que abarca también a los sectores de servicio, a los cuentapropistas y a los contratados parcialmente; segundo, porque en América Latina el porcentaje de trabajadores y desocupados es mayor que el de obreros calificados, y porque los profesionales —en tanto trabajadores capacitados universitariamente—, no son considerados obreros, pero también padecen los procesos de deshumanización y desamparo de las relaciones de trabajo injustas.

¿Pueden instituirse leyes? ¿No son las leyes laborales instituidas al margen de los procesos políticos generados por las demandas de trabajadores organizados, leyes fantasmas? La existencia en la región de trata de personas, trabajo infantil, trabajo forzoso, falta de libertad sindical, inexistencia de negociación colectiva, aun en contextos democráticos con códigos laborales y leyes que cumplen con las normas mínimas de la OIT, demuestran que sí lo son. Por consiguiente,

4 Aporte realizado por Moacyr Auersvald, Secretario General de CONTRATUH, Brasilia, abril de 2015 (Encuentro Regional UITEC en la ciudad de Viña del Mar).

5 Cf. Fukuyama, 2004.

aun donde el sindicalismo y las leyes laborales existan, si existen relaciones sociales-laborales injustas, la identidad del trabajador no está aún constituida lo suficiente como para reclamar públicamente su cumplimiento. Esto hace a la necesidad de una organización sindical en red donde las ventajas de unos se conviertan en ventajas para los otros, tal y como refiere Rawls en la *Teoría de la Justicia* (1991), de lo contrario los bienes sociales de unos, adquiridos legalmente, no serán legítimos si no los convierte en ventajas para los que menos tienen. Este argumento, construido para el campo de lo económico por el liberal social americano, tranquilamente puede aplicar para el campo de las relaciones del trabajo a nivel regional, ya que no sería legítimo el poder sindical de algunas organizaciones de trabajadores mientras otros trabajadores del mismo sector en otros países sufren injusticias y explotación.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL COMO MODO DE CONSTITUCIÓN DE LAS IDENTIDADES POPULARES

Lo dicho hasta ahora genera dos interrogantes. Por un lado, si se acepta que el sindicalismo es garantía, no solo de condiciones salariales y de trabajo sino también de democracia participativa y vida buena para el trabajador y su familia, entonces, cómo garantizar en la realidad efectiva de los trabajadores de toda la región las demandas que, gracias a la acción sindical, en algunos países ya han sido reconocidas por el Estado como derechos y en otros aún no. Por otro lado, cómo llevar a la práctica, de manera concreta y situada, la integración de América Latina y el Caribe, más allá del logro de democracias participativas en varios países en los últimos diez años, sin un movimiento obrero en sintonía. Dicho de otro modo, es necesario, para sostener en el tiempo los logros sociales —al menos— alcanzados en contextos democráticos populares, continúen estos estilos de gobierno o no, lograr la equivalencia regional en materia de derecho laboral con la ayuda de la mediación sindical. Además, debería acordarse en que no puede haber una democracia participativa real en tanto y en cuanto los trabajadores no sean incluidos como actores sociales de los nuevos modos de democracia.

Ahora bien, como premisa postulamos que los procesos de construcción de identidades no son por institución —de arriba hacia abajo—, sino por constitución —entre sujetos—. Por consiguiente, si la construcción de las identidades es un proceso de constitución, entonces, si de identidades populares se trata, el proceso constitutivo acontece cuando el pueblo excluido —*ochlos*— toma la palabra y asume un rol antagonico —*laos*—. Al momento en que el pueblo como *laos* toma la palabra y reclama por necesidades insatisfechas lo denominamos momento de lo político. Si el *laos* tiene éxito en ese momento antagonico

nico, el Estado reconocerá sus demandas y las convertirá en derechos. Si no tiene éxito será criminalizado. Pero, ¿de qué depende que el momento de lo político devenga en una acción exitosa, o victoriosa? ¿Cómo hacer para que el pueblo reconozca que su agonismo no es natural sino creado por relaciones sociales de injusticia y se manifieste como un sujeto colectivo demandando participación? ¿Cuáles son las condiciones para que entre el pueblo trabajador se dé el proceso de autoconciencia por el cual se constituirá su identidad como identidad colectiva, popular y trabajadora? Consideramos que en ese proceso de autoconciencia, en el que se construyen o constituyen las identidades populares, el sindicalismo es una de sus modalidades.

La pregunta, formulada de otro modo, sería entonces si es posible instituir sindicatos, desde organismos nacionales e internacionales, al margen de los reclamos públicos de los trabajadores que operan como constituyentes reales de los derechos sociales al hacer visibles las necesidades bajo la forma de demandas insatisfechas. La respuesta es no. Pero qué ocurre cuando los trabajadores no tienen palabra pública ya que su reclamo es percibido como ruido y no escuchado como palabra. Por consiguiente, los trabajadores que no tienen palabra pública en su país deben encontrar otras vías de manifestación, vías que los harán audibles y visibles. Los piquetes, marchas y ocupaciones de espacios públicos son las vías locales por las que el trabajador se manifiesta en las democracias contemporáneas, donde el vacío de la representación produce el espacio para que lo Otro se manifieste (Cheresky, 2007: 124). Ahora, cuando esto no es posible en contextos donde ni siquiera la acción sindical misma es legítima, entonces la irrupción de los trabajadores en el espacio público es facilitada en el marco de un colectivo regional que son las organizaciones internacionales de los trabajadores autoorganizados en redes sindicales sectoriales. Dichas redes internacionales posibilitan que el ruido de la protesta comience a ser escuchado como palabra que denuncia una relación social injusta y reclama el reconocimiento de una necesidad como derecho. La pertenencia de los trabajadores, organizados precariamente en el nivel local a una red internacional, facilita la ocupación de los espacios mediáticos como periódicos, programas de televisión y de radio, lo cual los vuelve visibles, notorios, noticia.

La organización sindical en red, como nueva modalidad de organización de los trabajadores a nivel regional, hace que los trabajadores comiencen a tener voz. La red se convierte en la voz de los sin voz, frase que difundió la Teología de la Liberación con Gustavo Gutiérrez. De ese modo, lo que hasta ese momento era simplemente queja, pasa a ser reconocida como palabra, y como palabra pública, es decir legítima. Cuando eso sucede las democracias se denominan

participativas o populares. En tanto eso no sucede, la protesta de los sectores trabajadores no se desplaza más allá del plano de la criminalización. El reconocimiento de la palabra pública de los trabajadores relocaliza la queja en el plano de la legalidad del Estado de derecho. Sin embargo, cuando se trata de trabajadores migrantes que no tienen el estatus ciudadano que les permita esa acción con legitimidad ante los ciudadanos de los países receptores, los derechos formales declarados por los organismos internacionales son impedidos de tornarse en derechos reales, es decir, en leyes protectoras de un “trabajo decente” —como denomina hoy la OIT a esa lucha social, en la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo del año 2002, organizada en Ginebra⁶—. De modo que hay un paso previo a la constitucionalidad de las leyes. Ese paso previo es la *auctoritas*, en tanto palabra reconocida del pueblo local que reconoce al exiliado como un ser humano primero, y como un sujeto de derechos después mediante leyes que le garanticen una vida digna. Ese paso previo a lo legal es el paso a lo político, es el paso al hombre nuevo. Es la pascua de los éxodos de la globalización. Los trabajadores, y los trabajadores migrantes deben ser primero reconocidos por la *auctoritas* local, y en ese proceso constitutivo y simultáneo de la identidad popular y trabajadora colaboran las organizaciones sindicales en red.

Un *otro* sin palabra es una amenaza, y como tal se le garantiza mediante los derechos humanos su libertad pero se le niega el derecho a la manifestación de su deseo de liberación. Esta negación de la palabra pública clamando por liberación de las relaciones sociales injustas no es otra cosa que la negación de su humanidad misma en función de una economía informal que explotará esa condición —inhumana— con subempleos, los cuales a su vez modificarán ficticiamente las tasas de desempleo haciendo de la realidad una fábula mística —aquella donde los cuerpos no están y están al mismo tiempo—. El silenciamiento —que no es otra cosa que la criminalización de la acción sindical— impide al trabajador la posibilidad de articular su demanda particular por salario digno y condiciones de trabajo humanas, con otras demandas en el campo de lo político para poder constituir un campo de fuerza discursiva que reclame por identidad —tal como lo explica Ernesto Laclau al mostrar la estructura discursiva populista donde los sectores excluidos logran incluirse mediante la articulación de sus demandas en el conjunto de las demandas insatisfechas por el actual gobierno (Laclau, 2004: 142)—.

Por consiguiente, el problema del trabajo digno es una pregunta por hacer y por responder, no solo para las ciencias sociales, sino para

6 Ver <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>>.

las mismas organizaciones sindicales como instrumento legítimo de los trabajadores.

CASO UI TEC: MODELO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL EN RED REGIONAL

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, expondremos ahora, a modo de ejemplo, un caso donde se ha trabajado en red, en América Latina y el Caribe, para que el sindicalismo deje de ser considerado como una amenaza y pueda ser percibido como una ventaja para los trabajadores, para la sociedad en general y para el sector laboral específico. Es el caso de la UI TEC (Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificio y Condominio).

Distintos sectores sindicales del siglo XXI en América Latina y el Caribe se han organizado en red —bajo la figura de asociaciones civiles internacionales—, para mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, construyendo herramientas que faciliten la transferencia de capacidades laborales y jurídicas de un país a otro. Sindicatos de Argentina y Brasil han sido pioneros en trasladar su experiencia de modelo sindical unificado a países donde los sistemas sindicales se encuentran en estado atomizado o inexistente, y si existen, en muchos casos son funcionales a la patronal, y no a los trabajadores, bajo la modalidad de sindicato por empresa. Esto hizo posible que sectores sindicales como trabajadores de edificio, comercio, construcción o espectáculos, desde mediados de los años 2000 pudiesen transferir experiencias —que van desde la capacitación laboral y sindical hasta el modo de gestión de convenios colectivos de trabajo y acuerdos marco—, para que los derechos de los trabajadores de cada uno de sus sectores sean respetados por igual en cada uno de los países de la región. Como resultado, la UI TEC, en tanto organización sindical regional en redes, cuenta hoy con siete acuerdos marco entre sindicatos y cámaras patronales de la región. Dichos acuerdos han sido generados al margen de la gestión habitual de organismos gubernamentales, centrales generales de trabajadores e internacionales sindicales como puede ser la UNI (Unión Internacional de Sindicatos). Es decir, no han sido acuerdos instituidos sino constituidos por los trabajadores devenidos en sujetos políticos convocando a la patronal con el apoyo de los gobiernos. Esos acuerdos, mediante las gestiones correspondientes de los sindicatos de cada país, son luego reconocidos por Ministerios de Trabajo y Subsecretarías de Migraciones.

Los resultados obtenidos hasta ahora en la nivelación de los estándares laborales, sindicales y legales de un mismo sector son satisfactorios, ya que han generado mejoras de productividad y servicio

que son percibidas por la parte empleadora como valor agregado. De modo tal que los acuerdos logrados por las redes sindicales sectoriales están favoreciendo la emancipación del trabajador mediante las condiciones dignas de trabajo que éstas generan. Sin embargo, lejos se está aún de dar una solución real al problema si no es posible modificar el modo en que los trabajadores son percibidos por el resto de los actores sociales. Es necesario que dejen de ser percibidos como amenaza, y el modo es irrumpir en el par categorial que se instala en el discurso público donde el trabajador es lo *otro*, ya que como tal no es susceptible de derechos, ni laborales ni humanos. Esa situación genera las condiciones sociales y legales para su explotación mediante subempleos.

Un caso concreto de irrupción en esa categorización discursiva del trabajador es el de FATERYH (Federación Argentina de Trabajadores de Edificio de Renta y Horizontal). Usualmente se llamaba al trabajador de edificio “portero”, categoría que era usada de modo peyorativo facilitando y perpetuando las condiciones de desigualdad que se traducen en bajas remuneraciones y condiciones indignas de trabajo. Luego de una prolongada campaña de concientización —tanto en la sociedad en general como entre los mismos trabajadores de edificio— se logró desplazar la denominación de “portero” por la de “trabajador de edificio”. Eso colocó al trabajador en otra categoría social y abrió las posibilidades para una recategorización salarial. Los mismos trabajadores, al conseguir identificarse de otra manera, se sintieron más seguros al momento de reclamar mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo. En consecuencia, el sindicato de trabajadores de edificio, mediante convenios colectivos de trabajo, ha logrado instalar incluso distinciones dentro de esa categoría, tales como “encargado de edificio” o “mayordomo”, y “ayudantes de limpieza”. Esto no solo tiene consecuencias a nivel nominativo, sino que marca una distinción en las funciones y pone límites a las demandas infinitas de los propietarios respecto de los deberes de un trabajador de edificio. Este dejó de ser *otro* al que se le puede exigir cualquier tipo de trabajo, en tiempo continuo, y pasó a tener la dignidad salarial y personal lograda por cualquier otro sector de trabajadores sindicalizados.

La FETRYH ha querido trasladar esta experiencia sindical a los países donde trabajadores del mismo sector se encuentran en condiciones indignas de contratación. Es así como, tomando la iniciativa, busca socios estratégicos en otros países, sobre todo en aquellos que ya tienen una estructura similar a la de Argentina. En primer lugar, extiende la propuesta a Brasil y crean juntos, en 2006, la red sindical regional de trabajadores de edificio, con el fin de trasladar la experiencia a toda América Latina y el Caribe. Encuentran que el modo de

mejorar la situación de los trabajadores del sector es comenzar por los trabajadores migrantes de ese sector. Notan que muchos de los migrantes que cruzan fronteras casi sin identidad alguna, desconocen el valor que portan al ser trabajadores calificados en un área específica en sus países de origen. La mayoría de ellos no tiene ni siquiera estudios primarios completos, lo cual los coloca en una posición desventajosa al momento de exiliarse. Sin embargo, los sindicatos del sector de trabajadores de edificio de Argentina y Brasil creen poder mejorar esa situación si se concientiza a los trabajadores migrantes de que su identidad puede estar dada por la pertenencia a una organización internacional que les certifica la capacitación y experiencia que han adquirido en un área de trabajo. Ambas organizaciones sindicales fundadoras de UITEC consideran que si los títulos de Trabajador Integral de Edificio que otorgan a sus trabajadores en las escuelas de formación, tanto de Argentina como de Brasil, son unificados y luego homologados por los ministerios de trabajo de cada país, y si además se logra que los ministerios de trabajo de todos los países de la región reconozcan la validez de estos títulos, entonces el trabajador al cruzar la frontera ya no será un simple migrante, lo *otro*, sino un trabajador calificado que aportará un valor a la sociedad receptora.

Los sindicatos de Argentina y Brasil evidencian, además, que esa medida no podría ser implementada si no se contase con el reconocimiento de las Cámaras de Propietarios de los países latinoamericanos, por lo cual deben sumarlas también a su cruzada e impulsarlas a conformar una red regional. Esta propuesta fue muy bien recibida por las cámaras, quienes se convirtieron finalmente en socios estratégicos para que el proceso de constitución de identidades trabajadoras pueda tener viabilidad. En sucesivos encuentros y seminarios los debates entre dirigentes gremiales del sector y presidentes de cámaras de propietarios, han sido una fuente inagotable de recursos. Las cámaras han hecho un interesante aporte sobre el punto de vista de los propietarios respecto de los trabajadores, destacando qué puntos veían como negativos, y cuáles como positivos para emplearlos. Los sindicatos trabajaron sobre esos puntos, no para mejorar los negativos solamente, sino para desplazar la atención hacia los positivos. De este modo se logró reemplazar la categoría de “portero inmigrante ignorante” por la de “trabajador integral de edificio certificado internacionalmente”. Esto se tradujo no solo en condiciones dignas de empleo y salarios justos sino en reconocimiento personal del trabajador de edificio. El éxodo laboral dejó de ser un tormento de deshumanización para muchos de ellos.

Dados los resultados obtenidos del primer acuerdo de reciprocidad entre Argentina y Brasil entre los sindicatos de Trabajadores de

Edificio y Cámaras, es que ambos países deciden conformar una asociación civil para trasladar este modelo a otros países de la región. El 20 de noviembre de 2006 se inauguró oficialmente la sede de UITEC (Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificios y Condominios) con sede en la ciudad de Montevideo, República Oriental del Uruguay. La UITEC, en sus inicios, se conforma por sindicatos de Brasil, Argentina, Uruguay, Chile y Venezuela y tiene como fin la defensa de los derechos de los trabajadores del sector en la región iberoamericana. Hoy ya se han sumado también Paraguay, Perú y Ecuador. El acto de lanzamiento formal se realizó el día 23 en la ciudad de Río de Janeiro en el marco del “V Congreso Nacional de Dirigentes Sindicales Representantes de Trabajadores de Edificios y Condominios del Brasil” organizado por la FENATEC (Federación Nacional de Trabajadores de Edificios y Condominios). Desde la primera reunión de comité ejecutivo, la UITEC se propone como tarea conjunta dar un acompañamiento y posible solución a los problemas del trabajador migrante de su sector. Así, UITEC presenta su inquietud y compromiso ante los organismos de MERCOSUR, OEA, Secretaría de Cooperación Iberoamericana, CINTERFOR-OIT, Universidad de los Trabajadores de América Latina, Banco Interamericano de Desarrollo, y Ministerios de Trabajo de cada uno de los países miembros. En todos los casos, el objetivo de las presentaciones fue dar a conocer la Asociación y conversar sobre posibles actividades de cooperación.

Se abre el concurso al Proyecto Bienes Públicos Regionales del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), y que tiene como objetivo la constitución de proyectos de desarrollo en red con la participación de más de tres países latinoamericanos. La UITEC evaluó un proyecto en el marco del programa sobre Migraciones Laborales con la participación de 8 países de América Latina. El proyecto contó con la coordinación de expertos investigadores regionales. UITEC realiza así su Primer Seminario Interamericano: “Las migraciones laborales en América Latina y el Caribe”, en Montevideo, el 28 de septiembre de 2007. El propósito del seminario fue discutir las bases para la presentación de un proyecto de Migraciones Laborales en América Latina y el Caribe, en el marco de la convocatoria. Durante el transcurso de este encuentro, se identificaron alianzas regionales y soluciones de políticas públicas a través de una acción colectiva y sostenible en el tiempo, tendientes a arribar a una propuesta de solución coordinada a la problemática de la migración laboral en la región. Asimismo, se realizó una presentación del organismo inter-sindical ante los gobiernos de los países participantes, quienes manifestaron su apoyo, viendo con mucho interés la contribución y el compromiso de la UITEC y sus sindicatos miembros en colaborar en una iniciativa tan importan-

te para el beneficio de los trabajadores migrantes de América Latina. Como resultado del encuentro, los gobiernos participantes señalaron su apoyo al proyecto “Sistema de Monitoreo, regulación y protección de los trabajadores migrantes en América Latina y el Caribe”, auspiciado por la UITEC, y acordaron en concluir la presentación de la iniciativa ante el Programa Bienes Públicos Regionales del BID en la convocatoria de proyectos 2007. Los asistentes firmaron una carta compromiso designando a la Fundación Octubre de Buenos Aires, centro de estudios creado por la FATERYH (Federación de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal) como Unidad Ejecutora del proyecto. El 14 de diciembre de 2007, el Ministerio de Educación y Cultura de Uruguay, a través de una resolución firmada por el ministro, otorgó personería jurídica a la UITEC en carácter de Asociación Civil. El 10 de marzo el Banco Interamericano de Desarrollo informó que el proyecto “Marco Regional para la Protección y Monitoreo de los Trabajadores Migrantes en América Latina y el Caribe” presentado por la UITEC había sido seleccionado.

El 15 de abril de 2008 se llevó a cabo la reunión de Comité Ejecutivo de la UITEC en Montevideo. Participaron de la misma Argentina, Brasil y Uruguay. Se decide el plan de trabajo 2008, definiendo las siguientes actividades: “Foz do Iguazú, Taller de Migraciones Fronterizas”, con participación de delegados sindicales de Paraguay, Argentina y Brasil y miembros del Instituto de Estudios Migratorios Internacionales de la UITEC; “São Paulo/Brasilia, Presentación de la UITEC ante las autoridades políticas y sindicales de Brasil”; “San Carlos de Bariloche, II Reunión de Comité Ejecutivo de la UITEC para evaluar el desarrollo de las actividades del año”. El 19 de junio se llevó a cabo una visita de la Directora del Programa Bienes Públicos Regionales del BID, con la finalidad de observar la capacidad de ejecución del proyecto por parte del equipo de la Fundación Octubre. Se realiza la “1ª Reunión del Comité Coordinador del Proyecto”, el 11 de agosto en Montevideo. La Reunión del Comité Coordinador del Proyecto de Migraciones Laborales tuvo como propósito, por un lado, poner en conocimiento de sus miembros los avances realizados en el proyecto hasta la fecha, realizar una lectura integral del mismo de cara a su presentación definitiva, y fijar las atribuciones y objetivos del propio Comité Coordinador del Proyecto. Por último, se realizó la firma de un documento de consenso, a través de la cual el representante de cada uno de los países invitados a la reunión avaló, en nombre de su gobierno respectivo, la iniciativa y su posterior presentación al Banco. La Presentación definitiva del proyecto ante el BID se realiza el 12 de septiembre de 2008 y su aprobación se logra en 2009. La Fundación Octubre puso en marcha el proyecto. A partir de allí, comienza la vin-

culación de la UITEC con centrales sindicales de América Latina y de Europa, lo cual genera el impulso de nuevas actividades y proyectos. El 17 de septiembre de 2009 se realiza la “III Reunión de Comité Coordinador del Proyecto BID”, en Foz de Iguazú (Brasil). Representantes de los gobiernos de Argentina, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Uruguay, miembros de la UITEC y la Fundación Octubre debatieron sobre los siguientes temas: estado de situación del proyecto y presentación del plan de trabajo 2009/2010; estrategias de comunicación y visibilidad; tratamiento de los compromisos de contrapartida; identificación de actividades para la contrapartida del primer año del proyecto.

Durante el año 2010 —luego de estudios de relevamiento del movimiento migratorio laboral en América Latina y el Caribe—, representantes argentinos de UITEC recorren América Latina para analizar la situación del sector sindical de trabajadores de edificio, con la intención de contactarlos e invitarlos a formar parte de esa red sindical. En 2011 la UITEC decide dar comienzo a acciones concretas sobre el sector de trabajadores migrantes de edificio en la región. En noviembre de 2011 convoca al I Encuentro entre Sindicatos de Trabajadores de Edificios y Cámaras de Propietarios, en la ciudad de Buenos Aires. Con representantes de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Perú, se llega a la conclusión de que el modo de mejorar la calidad de vida del trabajador migrante es irrumpir en el modo en que este es percibido por la sociedad receptora. Se intuye que el modo es la formación laboral calificada del sector, realizada de manera homogénea en toda América Latina, con certificaciones reconocidas por los ministerios de trabajo, los sindicatos y las cámaras de cada país, de modo tal que ya no habría diferencia entre contratar un trabajador local o extranjero.

Se realizan hasta la fecha diez encuentros. En abril de 2012 en la ciudad de Río de Janeiro se realiza el II Encuentro entre Sindicatos de Trabajadores de Edificio y Cámaras de propietarios con representantes de Argentina, Brasil, Perú, Paraguay, Uruguay y Chile. Allí se firma el Primer Acuerdo Marco de la Región en beneficio del trabajador migrante del sector. El compromiso asumido se resume en la capacitación uniforme del trabajador del sector en toda América Latina. Se llegan a firmar siete acuerdos marco regionales en Argentina, Brasil, México, Perú, Uruguay y Chile, acordando homologación de currícula de formación profesional, condiciones de trabajo, definición de denominación y tareas del sector, promoción del trabajador migrante y campañas de promoción de la organización sindical. Integran la red en la actualidad Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Paraguay, Ecuador, Perú, Guatemala, México, Colombia y Costa Rica. No obstante, ambos sectores evidencian que salvo Argentina y Brasil, el

resto de los países de la región no cuentan con escuelas de formación, y en muchos casos los trabajadores de edificio ni siquiera están sindicalizados. Un nuevo desafío.

BIBLIOGRAFÍA

- Arendt, Hannah 1993 *La condición humana* (Barcelona: Paidós).
- Arendt, Hannah 1997 *¿Qué es la política?* (Barcelona: Paidós).
- Derrida, Jacques 1989 *La escritura y la diferencia* (Barcelona: Anthropos).
- Fukuyama, Francis 2004 *La construcción del Estado: hacia un nuevo orden mundial en el siglo XXI* (Buenos Aires: Ediciones B).
- Le Fort, Claude 2000 *Maquiavelo* (Madrid: Trotta).
- Maquiavelo, Nicolás 2000 *Discursos sobre la primera década de Tito Livio* (Madrid: Alianza).
- Marchart, Oliver 2009 *El pensamiento político posfundacional* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).
- Nancy, Jean-Luc 2000 *La comunidad inoperante* (Santiago de Chile: Lom).
- Rawls, John 1991 *Teoría de la justicia* (México: Fondo de Cultura Económica).
- Ricoeur, Paul 1990 *Historia y verdad* (Madrid: Encuentro).
- Schmitt, Carl 1999 *El concepto de lo político* (Madrid: Alianza).