

## A modo de conclusión: Significado del sindicalismo sociopolítico

El movimiento obrero de la región se enfrenta a cambios vertiginosos en el contexto de las relaciones de trabajo y a nuevas problemáticas que debe enfrentar con eficacia, respondiendo a las expectativas de miles de trabajadoras y trabajadores que lo conforman y que reconocen en el sindicato como forma de organización, la única alternativa para la defensa y expresión de sus legítimos intereses. **Se requiere por lo tanto avanzar en la dirección de un sindicalismo sociopolítico, preservando el pluralismo ideológico en las organizaciones sindicales, capaz de convertirse en el cimiento para prácticas sociolaborales que permitan al mismo tiempo la crítica frontal al capitalismo salvaje y al mismo tiempo plantear una plataforma sociolaboral que se integre en la lucha por transformar a las democracias en verdaderas democracias económicas, políticas y sociales.**

Consideramos que es posible resolver algunos de los dilemas que se presentan al actor sindical mediante el fortalecimiento de los mecanismos que apuntan a la solución del conflicto laboral. La negociación colectiva reviste hoy la mayor importancia como proceso fundamental en el accionar de los sindicatos.

La búsqueda de un sistema de negociación adecuado va más allá de una definición de su marco jurídico y apunta a involucrar a las instituciones y a las personas que las impulsan.

Para el actor sindical, asumir su papel como parte activa en la elaboración y desarrollo de normas reguladoras, presupone asimismo realizar esfuerzos para obtener frutos más cercanos a la realidad social, mayor consenso en su implementación y un efectivo control y seguimiento en la aplicación de dichas normas.

El fortalecimiento de la negociación como herramienta para el cambio y el avance de las conquistas laborales significará para el actor sindical:

- asumir su propia identidad frente a las nuevas formas de expresión del conflicto;

- aceptar que el conflicto y la negociación no son términos antagónicos, sino que se interrelacionan, se realimentan y exigen propuestas superadoras;
- diseñar estrategias que asuman la existencia de intereses discordantes y comunes;
- generar una estructura propia y eficiente, abierta a la participación interna, la formación de dirigentes y la asistencia técnica, lo que conlleva una serie de impactos en las conductas, en los métodos y en la organización de los sindicatos.

Por otra parte, es necesario reiterar la importancia del papel de las instituciones empresariales, su grado de organización y representatividad, y sus actitudes frente al proceso de negociación. No negociar es una forma de contribuir al estancamiento de las relaciones y a fomentar situaciones de conflicto que pueden llevar a quiebres profundos en la sociedad.

Con respecto a la discusión planteada sobre los niveles de negociación, consideramos que el concepto a defender frente a este debate es el de la “expansión” de la negociación colectiva. Para ello, se deberían generar soluciones, que de acuerdo a las especificidades de cada contexto, permitan a los trabajadores ejercer influencia en las materias que les conciernen y contribuyan al fortalecimiento de las estructuras sindicales.

En tal sentido, es interesante recordar que:

- La mayor profundidad de la negociación (en cuanto a participación del actor sindical en la elaboración y administración del convenio colectivo) implica una mayor densidad de afiliación y compromiso sindical.
- La negociación colectiva es más eficaz cuando opera en los puntos en donde se toman las decisiones, ya se trate de las empresas o de las asociaciones patronales.
- La participación de los trabajadores se incentiva con la discusión de las temáticas propias de su cotidianeidad.

Es oportuno revalorizar la negociación —que no es sinónimo de “negociado” ni de “entrega de conquistas”— como método para el cambio y la transformación de las relaciones de poder en las sociedades abiertas o, al menos, para producir decisiones compartidas o consensuales en la medida que va resolviendo oposiciones de intereses. Se insiste en la importancia de que esta postura sea asimismo aceptada y asumida por el empresariado, colectiva e individualmente.

Es necesario que los empresarios abandonen las posturas declamativas y el reclamo de actitudes racionales hacia el sindicalismo, o sobre la necesidad de

discutir sobre otros temas que no sean los salariales. Estos “otros temas” conllevan la necesidad de compartir e incluso resignar poder concreto, pero entendiendo que la aparición de nuevas modalidades y contenidos en la negociación otorgarán una mayor estabilidad al sistema democrático y un horizonte confiable para el crecimiento económico.

En síntesis, la verdadera negociación es una de las formas más avanzadas de participación, ya que mantiene la propia entidad, perspectivas y funciones de cada una de las partes en ella involucradas.

Creemos que los desafíos que plantea la negociación colectiva solo se resuelven mediante su ejercicio pleno e irrestricto. Esto nos lleva a propiciar un modelo de confrontación y articulación de intereses y poderes, es decir, un modelo alternativo de relaciones laborales más satisfactorio, que conduzca a la búsqueda de soluciones propias y originales, capaces de movilizar y comprometer efectivamente a las partes involucradas.

Las soluciones deberán por lo tanto, incluir propuestas que superen las actitudes empresariales autoritarias y que mejoren la fluidez y calidad de la negociación, fortaleciendo los mecanismos de participación e información, presupuestos inseparables e indispensables de un sistema efectivo de negociación colectiva.

El modelo aquí propuesto significa que estos conceptos no son solo derechos que deben tener reconocimiento legal, sino que son instituciones que se superponen y atraviesan. Su existencia práctica y verdadera implica necesariamente la existencia de las otras. No puede existir negociación sin participación e información.

Si el contexto sociopolítico lo exige, si existen señales evidentes sobre la necesidad de nuevas respuestas a viejos problemas, si la crisis amenaza con barrer las certidumbres, si buscamos avanzar desde nuestra propia y rica experiencia, es imprescindible iniciar acciones permanentes para la construcción de espacios que incentiven:

- el fomento de la negociación como elemento esencial de la acción sindical;
- el desarrollo de la negociación colectiva a nivel de actividad o de rama, vinculada activamente con la realidad de las empresas, con el nivel de articulación necesario y adecuado para la defensa de los intereses del colectivo de los trabajadores;
- el diseño y preparación de la negociación como un proceso continuo, incorporando las herramientas necesarias, que como vimos, tienden a profundizar los mecanismos de participación y gestión;
- la formación y actualización de los trabajadores abocados a la función negociadora. El rol del negociador, su pericia y experiencia, su capacita-

ción técnica y humana pueden convertirse en una variable crucial en el futuro;

- la realización de los estudios técnicos que respalden las reivindicaciones laborales, actualizando permanentemente temas y contenidos;
- el desarrollo de mecanismos de prevención y solución de conflictos que lleve a las partes a una interrelación formal y efectiva, más allá de lo difícil y conflictivo (valga la redundancia) de la negociación y el acuerdo.

Nos parece conveniente abrir esta línea de reflexión-acción porque pensamos que el grado de satisfacción que se alcance en las relaciones colectivas del trabajo depende, como dijimos, más del proceso de la negociación en sí, que de las diferencias existentes entre el punto de partida y el punto de acuerdo.

El objetivo de este texto ha sido precisamente resaltar el carácter central que tiene, en las actuales circunstancias, asumir la negociación colectiva como una metodología transformadora y democrática de administración del conflicto. Intenta aportar desde la experiencia concreta al fortalecimiento de los actores sindicales y al Diálogo Social, incorporando algunos conceptos y herramientas que pueden ser de utilidad para el análisis, diseño y evaluación de los procesos de negociación.

## BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- GODIO, Julio. *Sociología del trabajo y política*. Buenos Aires: Atuel, 2001.
- MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación colectiva y código de conducta*. Ginebra: OIT, 2000.
- OIT. *Programa Global de Empleo*. Ginebra, 2002.
- PORTELLA DE CASTRO, María Silvia; Wachendorfer, Achim. *Sindicalismo y Globalización*. Caracas: Nueva Sociedad, 1998.
- SANTOS, Gracia (Comp.) *Alternativas sindicales a la globalización*. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad, 2001.
- SOMAVÍA, Juan. *Trabajo decente y protección para todos. Prioridad para las Américas*. Ginebra: OIT, 1999.
- TOMADA, Carlos; Rigat-Pflaum, María. *La negociación colectiva ante el siglo XXI. Aportes para la acción sindical*. Buenos Aires: FES, 1998.
- VEGA RUIZ, María Luz. *La reforma laboral en América Latina. Un análisis Comparado*. Ginebra: OIT, 2001



Este documento  
se terminó de imprimir en el  
Departamento de Publicaciones de Cinterfor  
en Montevideo, noviembre de 2002