



Jana Silverman, PhD  
Oficial de Proyectos,  
Centro de Solidaridad



# EL PAPEL DEL SINDICATO EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SOCIEDAD

*organización, negociación y movilización*



*Las relaciones de poder en el trabajo son desiguales por naturaleza. La clase trabajadora busca empleo a cambio de un ingreso que le permita sobrevivir cómodamente, mientras los empleadores tienen el poder de escoger quien será nombrado a su planta de personal y de fijar las condiciones laborales y salariales. En la gran mayoría de los casos, los trabajadores no organizados tienen poco margen de negociación con los patrones, sin embargo, es posible ejercer más poder negociando colectivamente, presionando al empleador a partir de un grupo que representa a la mayoría de los trabajadores. Así, los sindicatos nacieron como las organizaciones encargadas de agrupar a las personas que trabajan en la misma empresa o mismo ramo de actividad económica y que tienen intereses comunes, para poder defender mejor sus derechos laborales individuales y colectivos.*

*Los sindicatos existen desde el siglo XIX, creados como un instrumento de poder colectivo para oponerse a las condiciones inhumanas en las primeras fábricas durante el comienzo de la Revolución Industrial en Europa, luego extendiéndose a casi todos los países independientes en aquella época.*

*Desde aquellos tiempos, los sindicatos han ofrecido ayuda mutua, mejores condiciones de trabajo, lugares de trabajo más democráticos, y una voz en las grandes discusiones sobre políticas sociales y económicas a nivel local, nacional y hasta internacional para los trabajadores que ellos representan. En el cuadro abajo, listamos algunas de las funciones principales de los sindicatos:*

## ***¿Que hace un sindicato?***

- *Representar los intereses de un determinado grupo de trabajadores y más específicamente de sus socios, frente a los empleadores y las autoridades legales.*
- *Negociar y firmar acuerdos y convenciones colectivas de trabajo con empleadores.*
- *Elegir o nombrar a los representantes de los trabajadores.*
- *Ofrecer diversos tipos de servicios para sus afiliados.*
- *Participar en espacios de diálogo social con los gobiernos y otras entidades para contribuir con propuestas para solucionar problemas enfrentadas por los trabajadores y para mejorar su calidad de vida.*
- *Recoger y administrar sus fondos, incluyendo las cuotas pagadas por los trabajadores afiliados.*

*Dentro de las estructuras sindicales, hay varios tipos de organizaciones, que tienen diferentes ámbitos de representación. En los cuatro países donde estamos realizando este curso de formación, mayoritariamente los trabajadores se afilian directamente a los sindicatos de base que representan en un determinado sector de la economía y un lugar geográfico específico, aunque esto varía un poco de país en país, dependiendo de la legislación laboral nacional. Por ejemplo, en Brasil, la mayoría de los sindicatos de base representan a un grupo de trabajadores en el mismo sector económico en un municipio o grupo de municipios - como el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Municipio de São Paulo (STDMSp). En Colombia, existen sindicatos nacionales que representan a los trabajadores de un determinado ramo de actividad económica en todo el país, como la Unión Nacional de Empleados Bancarios (UNEB). Si bien la mayoría de sindicatos son organizaciones con un alcance principalmente local o regional, en los países y sectores económicos donde no existen sindicatos únicos nacionales, los sindicatos de base generalmente se agrupan en federaciones o confederaciones sectoriales, para representar a su categoría de trabajadores a nivel nacional, como la Federación de Trabajadores de Construcción Civil de Perú (FTCCP) o la Federación Colombiana de Educadores (FECODE).*

Recuerden que son sindicatos los que pueden afiliarse a las federaciones y confederaciones nacionales no los trabajadores individualmente.

Son las centrales sindicales las que ejercen la representación de toda la clase trabajadora a nivel nacional. Las centrales agrupan sindicatos de base, federaciones y confederaciones, y aunque no participan directamente en los procesos de negociación colectiva local, juegan un papel importante en la interlocución de los trabajadores con las asociaciones de empresarios, la sociedad civil organizada, y el gobierno nacional.



### **BRASIL**

Central Única de Trabajadores  
(**CUT**),

Unión General de Trabajadores  
(**UGT**)

Forca Sindical



### **COLOMBIA**

Central Unitaria de Trabajadores  
(**CUT**),

la Confederación de  
Trabajadores de Colombia (**CTC**)

Confederación General de  
Trabajo (**CGT**)



### **ECUADOR**

Frente Unitario de  
Trabajadores (**FUT**)

Central Unitaria de  
Trabajadores (**CUT**)



### **PERÚ**

Confederación General de  
Trabajadores del Perú  
(**CGTP**)

Confederación Unitaria de  
Trabajadores del Perú (**CUT**  
**Perú**).

*Una de las funciones primordiales de un sindicato es realizar la negociación colectiva con los empresarios, para definir las condiciones y relaciones de trabajo en las empresas. Como mencionamos anteriormente, el poder ampliado de los sindicatos en la negociación colectiva (a diferencia de la negociación individual entre empleados y empleadores) permite una expansión de los derechos laborales más allá de lo que está definido en la legislación laboral nacional, así avanzan en nuevas conquistas para los trabajadores. De hecho, algunos de los beneficios en las leyes laborales tienen su origen en cláusulas negociadas anteriormente por sindicatos y empleadores. Por ejemplo, la prima de Navidad (conocida en Brasil como el 13º salario), originalmente era un beneficio negociado por los sindicatos brasileños, y solo llegó a formar parte de un derecho reconocido en la legislación nacional en 1962.*

*Cuando un sindicato reconocido por el gobierno nacional con el poder de negociación otorgado por ley, los empleadores no pueden negar a negociar o negociar en mala fe con el sindicato. En este caso, la gran mayoría de los sindicatos tienen el derecho de actuar colectivamente para denunciar estas prácticas ilegales en los escenarios judiciales, ante la opinión pública en protestas y mítines, y hasta de coordinar*

una suspensión temporaria de las labores de los trabajadores a través de una huelga. La capacidad de presión y de negociación de los sindicatos ante a los empleadores depende integralmente de la fuerza de la representación y la participación de los propios trabajadores - no podemos olvidar que ¡el sindicato somos nosotros!

Otra función esencial del sindicato es participar en espacios de diálogo social con gobiernos, empresarios y otras entidades, para poder impulsar cambios normativos para beneficiar a los trabajadores y sus organizaciones sindicales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el diálogo social como

***“todo tipo de negociaciones y consultas e incluso el intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno.”***

*El propósito principal de los procesos de diálogo social es de impulsar la formulación de consensos en torno de las políticas laborales, sociales y económicas, de esta manera promoviendo la paz y estabilidad social y laboral, y estimulando el progreso económico equitativo y justo. Existen dos condiciones fundamentales para que el diálogo social sea productivo, las organizaciones participando en el proceso deben ser representativas y tener la capacidad de actuar como interlocutores legítimos ante el Estado y otros órganos, y los participantes en el proceso deben actuar de buena fe, con la intención real de llegar a acuerdos de beneficio mutuo.*

*En muchos países la fijación del salario mínimo nacional es un resultado de un proceso de diálogo social. En el Perú, hay un mandato constitucional que exige la participación de los trabajadores y empleadores en la regulación de las remuneraciones mínimas. Esta participación se da a través del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), de naturaleza tripartita, contando con la presencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo junto con las centrales sindicales y gremios empresariales más representativas del país.*



*El CNTPE realiza sus negociaciones en base de informaciones económicas y financieras sobre inflación y productividad, preparadas por la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos. Sin embargo, este proceso no siempre trae resultados consensuados. Como ejemplo, en 2019, no se logró construir un consenso tripartito entre los actores en el CNTPE, debido a discrepancias sobre la periodicidad del aumento y cómo medir la productividad. Por eso, el Ministerio de Trabajo tuvo que fijar unilateralmente el aumento del salario mínimo para ese año.*

*En Colombia, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL) fue creado en el marco del Artículo 56 de la Constitución Política de 1991, para ayudar a solucionar los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales, incluyendo la fijación del salario mínimo nacional. La Comisión está compuesta por representantes del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Comercio e Industria, Ministerio de Agricultura, y el Departamento Nacional de Planeación, además de cinco representantes de los gremios empresariales, tres representantes de las centrales sindicales, y representantes de los pensionados y desempleados.*

*A finales de cada año la CPCPSL se reúne para discutir los criterios económicos que sirven como base para la determinación del aumento del salario mínimo, sin embargo, en muchas ocasiones, los actores sociales no lograron ponerse de acuerdo y el gobierno terminó fijando unilateralmente el alza salarial para esos años. Por ejemplo, en el 2020, las centrales sindicales, lideradas por la CUT, rechazaron el aumento salarial de 3.5% propuesto entre el gobierno y los empresarios, y tras el fracaso del proceso de negociaciones, el gobierno llegó a decretar el valor del nuevo salario mínimo. Este proceso de diálogo social sobre la fijación del nuevo salario mínimo en Colombia tampoco tuvo éxitos entre los años 2014-2017, con una ausencia de consensos entre el gobierno, empresarios y trabajadores.*

*A través de los procesos de diálogo social, los sindicatos tienen un papel importante en la construcción e implementación de normas y leyes, más allá de las políticas salariales, que impactan a la vida de los trabajadores de una manera significativa. Por ejemplo, en Brasil, los sindicatos han sido muy activos en los consejos nacionales multipartites para prevenir y erradicar el trabajo forzado y trabajo infantil, y hasta tienen asientos en el Consejo Nacional de Inmigración,*

*que coordina y gestiona las políticas relacionadas con la inmigración laboral. Además, bajo el gobierno del Partido de los Trabajadores en Brasil, los sindicatos participaron en procesos tripartitas inéditas para mejorar las condiciones de trabajo, promover el salud y seguridad en el trabajo, y eliminar el trabajo análogo al esclavo en los sectores de la construcción civil y la caña de azúcar, así ampliando los derechos laborales para los trabajadores sindicalizados y no-sindicalizados en estos importantes ramos de actividad económica.*



@Redaloficial



@Redalcolombia



www.reda.org



Redaloficial