



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Internacional Económico y de la Integración

**LAS CENTRALES SINDICALES DE AMERICA Y LOS PROCESOS DE
INTEGRACION**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE
ESPECIALISTA EN DERECHO INTERNACIONAL ECONÓMICO Y DE LA
INTEGRACIÓN**

Autora: Luisa Rada.

Tutor Juancarlos E. Vargas A.

Caracas, junio 2012.

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por el camino recorrido, por ser mi mejor amigo, mi fortaleza, darme todo lo que tengo y no dejarme caer nunca.

A la memoria de mi Padre Francisco Rada Pantoja quien en vida fuera un padre ejemplar.

A mi Madre María Luisa Mota por ser maravillosa, llena de mucho amor, quien ha sido el apoyo fundamental en el logro de mi carrera, brindándome su cariño y comprensión y sin escatimar esfuerzo y ser paciente para ver esta nueva meta de mi vida.

A mis hijos Luz y Juan, Dios los bendiga, quienes con su alegría y esfuerzo representan mi razón de ser.

A mis hermanos quienes me han mostrado que uno es su propio obstáculo, gracias por enseñarme a vencerlos. Los quiero muchos.

A mis sobrinas(os), en especial a la memoria de Lisseth Rada quien siempre estará en mis recuerdos.

AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas especiales a quienes me gustaría agradecer su compañía, apoyo, compañerismo y amor a lo largo de toda mi vida. Algunas están aquí conmigo, otras en mis recuerdos y en mi alma. Sin importar donde estén o si llegan a leer estas líneas, quiero darles mis más sinceras gracias por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones, en especial:

A mis hijos Luz y Juan quienes me ayudan a seguir adelante e inspiran a llegar a las fronteras del conocimiento. Los quiero mucho.

A la Universidad Central de Venezuela, Facultad de Derecho, por ser mi casa de estudio en la formación de los conocimientos.

A mis profesores de la especialización gracias por sus conocimientos transmitidos.

Al Msc. Juancarlos Vargas su ayuda en la revisión y tutoría de esta investigación.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron a lo largo de este año de estudio, mil gracias a todos.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Resumen	ix
Introducción	x
Planteamiento del problema.	xii
Interrogantes de la investigación	xv
Objetivo general.	xv
Objetivos Específico.	xvi
Marco Metodológico	Xvi

CAPITULO I: El proceso de integración de las Centrales Sindicales de América para crear una nueva Confederación sindical continental.

	1
1.1 Integración.	1
1.2 Tipos de integración.	1
1.2.1 Supranacionalidad.	2
1.2.2 Órganos intergubernamentales.	3
1.2.3 Definición de integración económica	3
1.2.4 Formas de integración económica.	4
1.3 Tipos de integración en América.	8
1.3.1 Comunidad Andina.	8
1.3.2 Mercosur.	11
1.3.3 La Unión Suramérica de Naciones.	14
1.3.4 Mercado Común Centro Americano.	15
1.3.5 La Comunidad del Caribe	16

ÍNDICE GENERAL

1.4 El proceso de integración de las Confederaciones Internacionales.	17
1.5 Naturaleza jurídica de la Confederación Sindical Internacional..	18
1.6 Antecedentes de la Integración Sindical en América Latina	19
1.7 Proceso de integración de las centrales sindicales de América	20
1.8 Las centrales sindicales existentes en América producto de la Fusión de ORIT Y CLAT.	21
1.9 La Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas..	22
1.10 Denominación y domicilio de la nueva Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas	22
1.11 Objetivos de la Confederación Sindical de Trabajadores (as) de las Américas.	22
1.12 Actividades de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	24
1.13 Afiliación en la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	25
1.14 Desafiliación en la Confederación Sindical de trabajadores(as) de las Américas.	25
1.15 Derechos de las afiliadas a la Confederación Sindical de trabajadores(as) de las Américas.	26
1.16 Obligaciones y responsabilidades de las afiliadas a la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas.	27
1.17 Posición de los sindicatos ante los tipos de integración en América.	28
1.18 Posición de los sindicatos y la centrales sindicales de América Frente al Área de Libre Comercio de las Américas.	29

ÍNDICE GENERAL

CAPITULO II: Estructura de la nueva Confederación de las América producto del proceso de unificación de la Organización Regional Interamericana del Trabajo y la Central Latinoamericana de Trabajadores.	31
2.1 Congreso General Ordinario de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	31
2.2 Pautas Generales del congreso.	31
2.3 De los delegados oficiales al congreso,	33
2.4 De los delegados(as) fraternales, observadores e invitados.	34
2.5 De las autoridades al Congreso.	35
2.6 De las elecciones.	35
2.7 Las votaciones.	36
2.8 Del Congreso Extraordinario.	37
2.9 El Consejo Ejecutivo.	37
2.10 Secretariado de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	40
2.11 Miembros del secretariado: obligaciones y atribuciones	42
Presidente(a)	42
Presidente adjunto.	42
Secretario general.	42
Secretario (a) de política, económica, y desarrollo sostenible.	43
Secretario(a) de política Sindical y Educación.	44
Secretario (a) de políticas Sociales.	45
El Comité de Mujeres Trabajadoras de América.	46
El Comité de la juventud Mujeres Trabajadoras de América.	47
2.11 Del Consejo Fiscal.	48
Fuente de financiamiento.	48

ÍNDICE GENERAL

Cuotas sindicales, de acuerdo al artículo 34 de la confederación sindical de trabajadores(as) de las Américas	48
Constitución de lo fondo de la Confederación Sindical de trabajadores(as) de las Américas	50
CAPÍTULO III: Coordinación de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas y procedimientos.	51
3.1 Coordinación de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas con la Confederación sindical Internacional.	51
3.2 De la coordinación Sectorial de la Confederación Sindical de Trabajadores(as).	52
3.3 De la coordinación con otras representantes de trabajadores de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	53
3.4 De la coordinación Socio Laboral de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	53
3.5 Procedimientos en la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	54
3.6 Disolución de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	55
3.7 La Federación Sindical Mundial.	55
3.8 Objetivos de la Federación Sindical Mundial.	56
3.9 Estructura de la Federación Sindical Mundial.	57
3.10 Sede de la Federación Sindical Mundial.	58
Conclusiones	59
Recomendaciones	61
Bibliografía.	62
Anexos	66

ÍNDICE GENERAL

Anexos	66
Anexo 1: Declaración de principio para la creación de la Confederación de Trabajadores(as) de las América.	67
Anexo 2: Programa de acción de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas.	69

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Internacional Económico y de la Integración.

La Centrales Sindicales de América y sus Procesos de Integración.

Autora: Luisa Josefina Rada Mota.

Tutor: Juancarlos E. Vargas A.

Fecha: junio 2012.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar el proceso de integración de las centrales sindicales regionales de América. Para ello se diseñaron como objetivos específicos: 1) Describir el proceso de integración de las Centrales Sindicales de América para crear una nueva Confederación Sindical continental, 2) Describir la estructura de la nueva Confederación producto del proceso de unificación de las Centrales Sindicales de América. Organización Interamericana del Trabajo y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores, 3) Identificar la coordinación de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas con otras organizaciones sindicales. Las interrogantes que se plantearon para esta investigación fueron las siguientes: ¿Cómo se concibe el proceso de integración del movimiento sindical en América? ¿Cuál será la nueva estructura de la Confederación Sindical que nacerá en América producto de la fusión de las Centrales Sindicales regionales de este continente? ¿Cuáles serán las acciones que desarrollará esta nueva Confederación Sindical creada en América producto de la fusión de las Centrales regionales de este continente para el movimiento sindical de la región? ¿Cómo será la coordinación de la nueva Confederación de las Américas con otras Organizaciones Sindicales y gremios de la región? La metodología empleada fue la investigación de tipo documental, jurídico-descriptiva, recogió elementos informativos que se encuentran en fuentes documentales, tales como libros de texto especializados en la materia, revistas electrónicas donde se trata el tema, con la seriedad académica, que lo amerita, incorporando referencias que actualmente se manejan a través de la web, utilizando las técnicas de fichaje. Finalmente, producto de la investigación, se concluyó: La nueva Confederación Sindical Internacional producto de la fusión de las Confederaciones sindicales internacionales: Confederación Internacional de organizaciones de Sindicatos Libres y La Confederación Mundial de Trabajadores es, la Confederación Sindical Internacional. En América producto de la integración de la Organización Regional Interamericana del trabajo y la Confederación Latinoamericana de trabajadores nace la: Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las América (CSA), el domicilio de esta nueva Confederación es Sao Paulo. Su estructura está conformada por: un Congreso Ordinario y Extraordinario, un Consejo Ejecutivo, un Secretariado y un Consejo Fiscal. Esta nueva Confederación coordina trabajo con otras organizaciones sindicales y gremios en la región. Descriptores: Integración, Formas de Integración, Confederaciones Sindicales internacionales, Centrales Sindicales de América.

INTRODUCCIÓN

La integración es un proceso convergente, deliberado, fundado en la solidaridad, es graduar y progresivo, entre dos o más estados, sobre un plan de acciones comunes en aspectos económicos, sociales, culturales político.

Para Mariño (2000), la integración en los procesos regionales tiene ciertas características esenciales. Estas características son:

- Los sujetos son los estados soberanos.
- Como todo proceso aún más, con la complejidad del caso al que hacer referencia, se debe avanzar por etapas, es decir, el proceso debe ser gradual.
- Los estados comprenden el proceso integrador en forma voluntaria y deliberada.
- Las etapas deben ser cada vez más profunda.
- El proceso de integración se inicia con acercamiento económico, pero lentamente dependiendo de cada proceso, conforme a lo estipulado por los estados miembros, la agenda va abarcando e incluyendo nuevos temas de áreas sociales, culturales, jurídicas y hasta políticas de los países miembros.

Entre la tipología de la integración tenemos la integración económica, la política, sociales, culturales, territoriales.

La integración económica es un fenómeno que está presente en las relaciones internacionales. La integración pretende fortalecer el comercio y las relaciones entre los estados con el fin de beneficiar a los pueblos.

Para Sainz (1996), la integración como un proceso, se encuentra acompañada de medidas dirigidas a abolir la discriminación entre unidades económicas pertenecientes a diferentes naciones; vista como una situación

de los negocios la integración viene a caracterizarse por la ausencia de varias formas de discriminación entre economías nacionales.

Para interpretar esta definición se debe distinguir, netamente, entre integración y cooperación; esta diferencia es tanto de carácter cualitativo como cuantitativo. Mientras que la cooperación involucra acciones encaminadas a disminuir la discriminación, el proceso de integración implica medidas encaminadas a suprimir algunas formas de discriminación.

En ese sentido, en la integración como proceso se evidencia la supranacionalidad, los órganos intergubernamentales y las formas económicas de integración.

En este orden de ideas América Latina no es ajena a los procesos de integración antes mencionados.

Para Vargas (2001), la integración latinoamericana es un conjunto de acciones que tiene como finalidad consolidar la integración de los países de América acorde a sus similitudes; éstas pueden ser políticas, sociales, económicas, culturales, religiosas, lingüísticas, ideológicas y geográficas. Estas acciones suelen ser convenios entre las diversas Repúblicas que conforman el continente. Tales acuerdos que tienen fines diplomáticos, económicos, sociales y políticos.

Es conveniente hacer notar que entre la integración social se encuentra el movimiento sindical representado por las confederaciones, federaciones y sindicatos como organizaciones que defienden los derechos fundamentales de los trabajadores tanto en el contexto nacional, regional e internacional para impulsar el desarrollo político, económico y social.

En virtud de lo antes expuesto, se presenta como trabajo especial de grado la integración del movimiento sindical en Americano producto de la

fusión de las dos principales centrales del continente como son; La Organización Regional Interamericana del Trabajo y la Central Latinoamericana del Trabajo.

Este trabajo se estructura en tres capítulos: el primer capítulo incluye la definición de integración, tipos de integración, tipos de integración en América Latina, el proceso de integración de las confederación sindicales internacionales y su naturaleza jurídica, los antecedentes de la integración del movimiento sindical en América, el proceso de integración de la confederaciones sindicales de América, denominación de la nueva Confederación que nace en América, su domicilio, objetivos, actividades afiliaciones y desafiliaciones y obligaciones de las organizaciones sindicales afiliadas. En el segundo capítulo, se hace referencia la estructura de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas, y en el tercer capítulo se describe la coordinación de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) con otras organizaciones sindicales y gremios, así mismo se contemplan los procedimientos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante muchas décadas, el escenario sindical internacional estuvo marcado por la confrontación ideológica entre los distintos bloques, productos de la guerra fría donde surgieron diferencias y disputas entre los rusos y los norteamericanos. El choque ideológico entre comunistas y capitalista provocó que las centrales sindicales internacionales y la del continente Americano se agrupen en tendencias ideológicas.

Para Iturraspe (s/f) estas centrales sindicales a nivel mundial se identificaron como:

- La Federación Sindical Mundial, vinculada a la tendencia comunista.

- Confederación Internacional de Organizaciones sindicales Libre (CIOSL), vinculada a la tendencia social demócrata.
- Confederación Mundial del Trabajo (CMT), vinculada a la tendencia social-cristiana.

La Federación Sindical Mundial según documentos de esta federación, fue creada en 1945, agrupó a las organizaciones sindicales de los países vencedores de la segunda guerra mundial. Pronto se trasladaron a lo interno los enfrentamientos entre las superpotencias que caracterizaron la Guerra Fría, concluyendo con el abandono de un importante número de sindicatos próximos a la social democracia, que constituyeron la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). La Federación Sindical Mundial (FSM), es fundamentalmente las organizaciones del llamado socialismo real.

En América Latina, Su afiliada era: El Congreso de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (CPUSTAL), en los actuales momentos tiene en los cinco continentes sedes regionales.

Que a su vez afilia a las siguientes centrales sindicales: la Central Sindical Cubana(CTC), la Central General de Trabajadores Perú (CGTP), la Central de Trabajadores Ecuatoriana (CTE) y la Central Única de Trabajadores de Venezuela (CUTV).

En 1949, las grandes centrales sindicales de Europa y de los Estados Unidos de América convocaron, en Londres, un congreso internacional para crear la Confederación internacional de Organizaciones de Sindicatos Libres (CIOSL), esta central nace en contraposición a la Federación Sindical Mundial (FSM) con clara postura anticomunista. La Central Sindical Regional en América, afiliada a esta central era: la Organización Regional Interamericana del Trabajo.

La Central Mundial del Trabajo (CMT) es producto de la Confederación de los Sindicatos Cristianos creada en el año 1920, durante mucho tiempo una organización sindical de orientación cristiana. . Con el fin de la guerra fría, sus vínculos ideológicos se debilitaron ganando mayor autonomía sindical y fortaleciendo sus propios discursos a partir del legado histórico construido durante los dos años de su fundación. La organización sindical regional en América afiliada a esta central era: la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT).

Para el año 2006, el peso sindical que tenían estas organizaciones Sindicales Internacionales de acuerdo a sus registro de afiliación eran: la confederación internacional de organizaciones de sindicatos libres (CIOSL) número de afiliados 166 millones y 306 organizaciones afiliadas, la Central Mundial de Trabajadores (CMT), 26 millones de afiliados y 144 organizaciones sindicales afiliadas, la Federación Sindical Mundial (FSM) 67 millones de afiliados con 56 organizaciones sindicales afiliadas.

Estas tres organizaciones de carácter mundial afilian básicamente a centrales y confederaciones sindicales a nivel nacional que a su vez explica la existencia de más de una central en varios países. Dichas centrales de acuerdo a su orientación se afiliaron en función de su mayor o menor identificación con las propuestas que levantaban sus organizaciones mundiales.

Para Sandoval (2006), producto de los desequilibrios de la globalización económica, que trajo como consecuencia efectos devastadores en millones de trabajadores, traslado de empresas, violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y aumento de la pobreza, y bajas en las afiliaciones de las organizaciones sindicales, continentales, regionales y nacionales, las dos confederaciones más grandes en el contexto internacional antes mencionadas decidieron disolverse para integrarse

ambas y fundar lo que hoy es: La Confederación Sindical Internacional, acordándose en el congreso fundacional, que era necesario reforzar las capacidades del movimiento sindical nacional, regional e internacional para adquirir mayor peso e influencia antes las empresas, gobiernos e instituciones financieras y comerciales.

Ante la integración del movimiento sindical en plano internacional, las centrales sindicales en los cinco continentes afiliadas a las organizaciones sindicales que se fusionaron se motivaron a unificarse para crear en cada continente una sola Confederación Sindical; en el caso del continente Americano las centrales que se establecieron un plan estratégico para que se diera la integración fueron: la Organización Regional Interamericana del Trabajo y la Central Latinoamericana de Trabajadores.

INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN

- ¿Cómo se denominara la nueva Confederación sindical regional producto del proceso de la integración del movimiento sindical en América?
- ¿Cómo quedará constituida la Confederación sindical que nacerá en América producto de la fusión de las centrales sindicales regionales de este continente?
- ¿Cuáles serán las acciones que desarrollará esta nueva confederación sindical creada en América producto de la fusión de las centrales regionales de este continente para el movimiento sindical de la región?
- ¿Cómo será la coordinación de la nueva Confederación de las Américas con otras organizaciones sindicales y gremios en la región?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

- Analizar el proceso de integración de las centrales sindicales regionales

de América.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el proceso de integración de las Centrales Sindicales de América para crear una nueva Confederación Sindical Continental.
- Describir la estructura de la nueva Confederación producto del proceso de unificación de las Centrales Sindicales de Américas. Organización Interamericana del Trabajo y la Central Latinoamericana de Trabajadores.
- Identificar la coordinación de la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas con otras organizaciones sindicales.

MARCO METODOLOGICO

El diseño de investigación es no experimental porque no se manipula la variable, el tipo de investigación es documental, apoyado por un nivel descriptivo.

Para Arias (2004), la investigación documental es: una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómeno (de orden histórico, psicológico, sociológico entre otras) de la realidad a través de la integración exhaustiva, sistemática y rigurosa, utilizando técnica muy precisa; de la documentación existente, directa e indirectamente, aporta la información atinente al fenómeno que estudiamos (p.48).

Según Dankhe (citado Hernández Fernández y Baptista, 199) “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importante de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis (p.60).

Debido a que el propósito de esta investigación es analizar el proceso

de integración de las centrales sindicales regionales de América, se puede indicar que esta investigación es de tipo documental descriptiva, con el apoyo principalmente en trabajos previos de las centrales sindicales nacionales, continentales e internacionales por medios impresos, audiovisuales, libros, folletos y revistas.

La técnica es el análisis de datos, representa la forma de cómo fue recolectada la información, esta información se pudo procesar de manera cualitativa.

Según la Universidad Pedagógica Libertador (U.P.EL), “el análisis cualitativo es una técnica que indica para conseguir información de su sujeto, comunidades, contexto, variables o ambiente de profundidades, asumiendo una actitud absorte y previniendo a toda costa no involucrar sus afirmaciones.

CAPITULO I

EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LAS CENTRALES SINDICALES DE AMÉRICA PARA CREAR UNA NUEVA CONFEDERACIÓN SINDICAL CONTINENTAL.

1.1 LA INTEGRACIÓN:

Según Morales (1980): La integración consiste en el proceso de unificación del territorio y de la población de los Estados contratantes del libre juego de los factores de producción, con la finalidad de impulsar su desarrollo económico y social. Este proceso avanza a base de aproximaciones sucesivas, de etapas subsiguientes, cuya superación dependerá del grado de decisión política que estén dispuestas a adoptar sus integrantes.

Se deduce del anterior concepto, que para el autor la integración es un proceso evolutivo, que tiene como propósito central acelerar el desarrollo económico y social. Así mismo, se evidencia que no es un concepto jurídicamente puro pues como se indica en el párrafo anterior se requiere de decisión política.

1.2 TIPO DE INTEGRACIÓN:

Entre los tipos de integración más nombrado por los teóricos que han desarrollado el tema se puede mencionar: la integración de los estados y las formas de integración económicas: entre la integración de los estados se encuentra: la supranacionalidad y los órganos intergubernamentales como el Mercado Común.

LA SUPRANACIONALIDAD

La supranacionalidad, es para Sainz Borgo (año): Una institución de corte claramente político, usada por primera vez en la Declaración Shuman de 1950, declaración que dio lugar a la creación de la Comunidad del Carbón y el Acero, pero que tiene una estructuración jurídica que ha evolucionado y se ha adaptado al nuevo tiempo. Este proceso se debe presentar en dos etapas: En primer lugar y como consecuencia de la sesión de competencias, los países otorgan a los órganos comunitarios de carácter supranacional para que adelanten las acciones pertinentes para lograr los objetivos del proceso de integración económica.

Dentro de un proceso de integración para que esté presente la supranacionalidad debe existir un órgano supranacional, el cual debe ser capaz de crear normas jurídicas vinculantes, a través de decisiones, reglamentos y muchas de esas decisiones tendrán el carácter de auto-ejecutables, es decir, serán de aplicación inmediata a los ciudadanos de los países integrantes del mercado común u otras formas de integración.

En el caso de la Comunidad Andina, es una unión aduanera que avanza hacia un mercado común, el órgano supranacional está representado por la Comisión de la Comunidad Andina (CAN), órgano cuyas decisiones son vinculantes para cada uno de los Estados Partes del Acuerdo de Cartagena. Las decisiones de dicha comisión además de ser vinculantes poseen otra competencia que se denomina “aplicación directa en el derecho interno” de los Estados.

Los anteriores conceptos han sido incorporados en el Tratado Constitutivo del órgano judicial de la CAN “Tribunal Andino de Justicia”, específicamente en los artículos 2° y 3°, los cuales se expresan a continuación:

Artículo 2°: Las decisiones obligan a los países miembros desde la fecha en que sean aprobadas por la Comisión.

Artículo 3°: Las decisiones de la Comisión serán directamente aplicables en los países miembros a partir de su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo, al menos que las mismas señalen una fecha posterior.

ÓRGANOS INTERGUBERNAMENTALES

De acuerdo al Tratado de Asunción el Mercado Común desde su fundación es un órgano intergubernamental. Es un tipo de integración donde las decisiones y resoluciones deben ser en consenso por sus estados miembros y para ser ejecutadas o aplicadas en sus países requiere ser aprobadas en su congreso en virtud de que ese tipo de integración no dicta normas comunitarias de inmediata aplicación.

DEFINICIÓN DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA

Según Belassa (1986): la integración económica como un proceso y como una situación de las actividades económicas., se encuentra acompañada de medidas dirigidas a abolir la discriminación entre unidades económicas pertenecientes a diferentes naciones; vista como una situación de los negocios, la integración viene a caracterizarse por la ausencia de varias formas de discriminación entre economías nacionales. Para interpretar nuestra definición, debemos distinguir netamente entre integración y cooperación; esta diferencia es tanto de carácter cualitativo como cuantitativo. Mientras que la cooperación involucra acciones encaminadas a disminuir la discriminación, el proceso de integración implica medidas encaminadas a suprimir algunas formas de discriminación. Para Belassa las formas de integración económicas son: Zona de libre comercio, unión aduanera, mercado común, unión económica, unión total

FORMAS DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA

ZONA LIBRE DE INTERCAMBIO:

Para Furiati (2001), la zona libre de intercambio es un área formada por varios países que eliminan los aranceles y toda la restricción comercial entre ellos, manteniendo cada uno su propio arancel al exterior de la zona.

Como puede suponerse, se trata de una forma muy sencilla de integración que no precisa que los estados miembros hagan cesión de su soberanía. No obstante, esta fórmula de integración presenta problema para sus miembros y para terceros países.

La principal dificultad que se le puede presentar a una zona de libre cambio y que puede llegar a invalidarla, se deriva de la diversidad de aranceles frente a tercero. Un exportador del exterior del área tratará de introducir el producto a través del país de menor arancel aduanero después llevarlo sin pagar derecho de aduana hasta cualquier otro miembro con mayor arancel frente al exterior.

Para evitar este grave problema de creación en el comercio internacional, las denominadas “reglas de origen” que diferencian entre el origen y la preferencia de una mercancía permitiendo a las autoridades aduaneras de cada país saber cuáles son los acreedores de las ventajas arancelarias y cuáles no son.

Hay varios criterios en la apreciación del origen de la mercancía dependiendo la restrictividad que quiere imponerse. Generalmente se considera bienes originarios de un área aquellos que incorporan materiales procedentes del exterior sin exceder del 50% del total. También puede adoptarse el criterio de exigir de los bienes, aunque hayan sido producido en el exterior, sean manipulados en algún país del área, de tal y que puedan ser

incluidos en una partida arancelaria diferente a la que se aplicó cuando entraron en la zona de libre comercio.

UNIÓN ADUANERA

Según Ballesteros (2009), la unión aduanera añade el área de libre comercio, el establecimiento de un arancel único frente a tercero, supone por tanto, una integración más efectiva que la anterior por cuanto se suprime el problema de la entrada de la mercancía por el miembro de menor arancel.

La tarifa exterior común implica un mayor grado de cooperación entre los integrantes de la unión, sin que podamos hablar, aún de cesión de soberanía por parte de sus estados.

Los efectos de una unión aduanera puede dividirse en dos tipos: Efectos estáticos y efectos dinámicos, los primeros suponen cambios en un momento dado del tiempo, en la producción, el consumo, el volumen de comercio y las relaciones de precios. Los segundos se refieren a las variaciones que a largo del tiempo se van a producir en el crecimiento y en el desarrollo. El resultado neto de dicho efecto puede ser favorable o desfavorable. Dada la cantidad y diversidad de las variaciones económicas de las que dependen dichos efectos es casi imposible calcular “a priori” cuál sería el resultado de la unión respecto a la situación de la partida.

Los efectos estáticos han sido objeto de numerosas estudios por parte de los teóricos de las uniones aduaneras.

En cuanto a la unión aduanera Belassa (Indicar Año) contempla cuatro tipos de factores aceptados por la teoría de la unión aduanera que son: i) El grado de complementación o competencia entre los países miembros; ii) la magnitud de la unión aduanera; iii) la distancia; y iv) los costos de transporte

dentro de la unión aduanera, la distancia y los costos de transporte dentro de la unión y el nivel de comercio intrarregional existente.

MERCADO COMÚN

Para Pérez (2009), en el mercado común, varios países forman un mercado común, añaden a su unión aduanera la franquicia para la circulación de los factores de la producción, estos factores eran la tierra, el capital y el trabajo. Evidentemente solo los dos últimos pueden trasladarse y por ello que se hace referencia a los mismos.

La movilidad del capital significa que cualquier empresa puede obtener recurso financieros, si así lo desea, en el mercado común con la misma libertad que dentro de su propia frontera nacional. Así mismo, cualquier ahorrador podrá prestar su dinero en el país del área donde piense que la rentabilidad es mayor.

Los movimientos de capitales en el mercado común estarán influidos, entre otras cosas por la política monetaria de cada estado miembro y por su diferentes legislaciones en materia de impuesto sobre beneficios .Así estas dos políticas, la fiscal y la monetaria , pueden perturbar, si lo penalizan, el normal funcionamiento del mercado de este factor productivo, con relación al factor trabajo hay que distinguir entre los trabajadores por cuenta ajena (asalariados) y trabajadores por cuenta propia (autónomos) profesionales cabe, así mismo, otra distinción entre el trabajador especializado y el trabajador no especializado. En el trabajo especializado, y desde el punto de vista de la profesión, puede ocurrir que no se necesite título o que sea necesario un título determinado. Entre los trabajadores por cuenta propia se pueden también distinguir dos grupos de acuerdo con la clase de profesión los que no existe título alguno y los que no pueden practicar si no se posee la titulación adecuada.

La movilidad de los individuos que los mismos trabajando por cuenta ajena que haciéndolo por cuenta propia, necesitan un tiempo determinado es más complicado, ya que no basta que se le reconozca normalmente su libertad de movimiento, si los títulos obtenidos en su país miembro no son validos en los restantes.

La libertad de movimiento en el sector trabajo significa que los miembros pueden acceder, de acuerdo con su capacidad, a cualquier puesto de trabajo donde quiera que éste se encuentre, sin la nacionalidad. Las condiciones en que se trabaje fuera del propio país tienen que ser las mismas que la que existen para los nacionales del país de recepción.

UNIÓN ECONÓMICA

Para Barahona (2006), la unión económica, es una forma superior de integración a la del mercado común. Añade a éste un cierto grado de armonización de las políticas económicas nacionales en un intento de eliminar discriminación que puede derivarse de las disparidades en dichas políticas. A medida que se intentar progresar en la armonización surgen las dificultades pues implica una importante cesión de soberanía por parte de los estados miembros.

Armonizar las políticas monetarias, fiscales etc. Supone que los gobiernos de los países del área tienen un menor margen de actuación para su política general.

UNIÓN TOTAL

Para Abago (2001), la unión total supera la mera armonización de las políticas económicas, suponiendo la unificación monetaria y de las políticas coyunturales, fiscal y social, requiriendo la aparición de una actividad supranacional cuyas decisiones son vinculantes para los estados partes,

convertido en parte de un macro estado del área integrada, identificable con un estado federal, como hemos visto, en la teoría de las uniones aduanera un punto fundamental de análisis era la creación y desviación del comercio.

En virtud de lo descrito se puede señalar que un número importante de teóricos, quienes han abordado los proceso de integración, en el contexto internacional, regional y nacional, no hacen mención a la integración de las organizaciones sindicales, como uno de los entes que forma parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); motivo por el cual se propuso como trabajo especial de grado una investigación documental descriptiva sobre la integración de las centrales sindicales regionales de América Latina, para crear una sola confederación sindical en el continente que desarrollo acciones socio-laborales en articulación con la confederación sindical internacional.

1.3 TIPO DE INTEGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA:

En América Latina los diferentes tipos de integración de acuerdo a Pórtela(2000) son: La Comunidad Andina, el Mercado Común del Sur, la Unión de Naciones Suramericana, el Mercado Común de Centro América, y la Comunidad del Caribe.

LA COMUNIDAD ANDINA (CAN)

La Comunidad Andina es la denominación actual de la antiguo Pacto Andino, es un acuerdo subregional que abarca solo una región del continente Americano, tiene como objetivo la integración económica y social de los países miembros y la formación gradual de un Mercado Común. Está compuesta en la actualidad por: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

El proceso Andino de la integración se inicio con la suscripción de la acuerdo de Cartagena el 26 de Mayo de 1961. Chile se retiró del Pacto Andino, en el año 1976 debido a incompatibilidad entre la política económica de ese país y la CAN. Venezuela se retira en el año 2006 en virtud de que algunos países de la CAN iniciaron negociación para la firma del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos.

ESTRUCTURA DE SISTEMA ANDINO DE INTEGRACIÓN:

De acuerdo a documento y publicaciones de la CAN, en 1998 fue aprobado por los presidentes el Sistema Andino de Integración (SAI), que reformuló la estructura de este órgano supranacional, formalizó también el establecimiento del Consejo Presidencial Andino y el Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores como nuevo órganos de orientación y dirección política. Wiches (2009), señala que los órganos que integran a la Comunidad Andina (CAN) son los siguientes:

- El Consejo Presidencial Andino:

Esta instancia integrada por los presidentes de los cuatro países miembro asume la función de evaluación, impulso y orientación de los proceso de integración.

Su carácter estratégico para la definición de la dimensión socio- laboral radica justamente en su rol definidor de la política general del proceso.

- El Consejo Andino de Ministro de Relaciones Exteriores y la Comisión de la Comunidad Andina:

El Consejo Andino de Ministro de Relaciones Exteriores, está conformado por los Ministros de relaciones Exteriores de los países miembro,

asume las funciones de múltiples aclaraciones y decisiones y incorporando estas últimas a la ordenamiento normativo comunitario.

- La Secretaría General:

La Secretaría General es el órgano ejecutivo de la Comunidad Andina, que otorga apoyo técnico cuando corresponde a los demás órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración.

- El Tribunal de Justicia:

El Tribunal de Justicia es un Órgano Jurisdiccional de la Comunidad Andina, encargada de aplicar las normativas comunitarias.

- El Parlamento Andino:

El Parlamento andino es un órgano deliberante del sistema constituido.

- Los Consejos Consultivos Empresariales y Laborales:

El Consejo Consultivo Laboral Andino y el Consejo Empresarial Andino son órganos conformados por delegados elegidos directamente por las organizaciones representativas de los sectores empresariales y laborales de los países miembros; le corresponde emitir opinión ante el Consejo Andino de Ministro de Relaciones Exteriores y Secretaría General sobre los programas o actividades del proceso de integración subregional que son de interés para sus sectores.

- La Corporación Andina del Fomento y el Fondo Latinoamericano de Reserva:

La corporación y el fondo latinoamericano de reserva son instituciones financieras del sistema, cuyo objeto es promover e impulsar el proceso de la integración Suramericana.

TRATAMIENTO INSTITUCIONAL DE LAS CUESTIONES LABORALES Y DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD ANDINA (CAN):

La CAN dispone de dos instrumentos para las cuestiones laborales, de acuerdo al marco 2003: el Convenio Socio laboral Simón Rodríguez y el Consejo Asesor del Ministro del Trabajo.

El Convenio Simón Rodríguez, es el foro de debate, participación y coordinación para los temas socio-laborales relacionados con la Comunidad Andina y forma parte del Sistema Andino de Integración. En este sentido, participa de sus trabajos, en igualdad de condiciones, representantes de los Ministerios de Trabajos y de los Consejos Consultivos Empresariales y laborales, este Convenio fue adoptado en 1973.

El Consejo Asesor del Ministro del Trabajo, es un órgano consultivo del Sistema Andino de Integración de la CAN, que desarrolla acciones en los cinco ejes temáticos sociales laborales: fomento del empleo, formación y capacitación laboral, seguridad y salud del trabajo, seguridad social e emigración laboral. Cabe destacar, que este órgano cuenta con la participación de los Consejos Consultivos Empresariales y Laborales.

MERCOSUR

El Mercado Común del Sur fue constituido por el tratado de Asunción el 26 de Marzo de 1991. Los países miembro del Mercosur son: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. Tiene una estructura orgánica intergubernamental (no hay un órgano supranacional), tiene su presidencia

pro tempori, ejercida por sistema de rotación. Las decisiones son siempre en consenso.

El objetivo del Mercosur, de acuerdo con el Tratado de Asunción es llegar a establecer la libre circulación de bienes, servicios y factores productivo; un arancel común, una política comercial común ante terceros países y bloques de países, así como, la coordinación de posiciones en foro y negociaciones internacionales; la coordinación política y macro económica y sectoriales, especialmente la relativa a las del comercio exterior, agricultura, industria, monetaria, cambiaria de capitales servicios, aduanas, transporte, comunicaciones y las armonización de las legislaciones.

ESTRUCTURA DEL MERCOSUR:

De acuerdo a Zegarra (2010), en el momento de la fundación del Mercosur se establecieron como órgano: el Consejo del Mercado Común. Posteriormente, en el Protocolo de Ouro Preto firmado en 1994, se complementa la estructura institucional que contempla: el Consejo del Mercado Común, el Grupo de Mercado Común, la Comisión del Comercio Mercosur, la Comisión Parlamentaria y la Secretaría Administrativa de Mercosur.

EL CONSEJO DEL MERCADO COMÚN:

El Consejo del Mercado Común es el órgano superior del Mercosur al cual incube la condición política del proceso de Integración y la toma decisiones para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos por el Tratado de Asunción y para alcanzar la Constitución final del Mercado Común. El Consejo del Mercado Común se pronuncia mediante decisiones

EL GRUPO DEL MERCADO COMÚN:

El Grupo de Mercado común es el órgano ejecutivo del Mercosur y se pronuncian mediante resoluciones.

LA COMISIÓN PARLAMENTARIA:

Es el órgano encargado de asistir al Grupo Mercado Común, le compete velar por la aplicación de los instrumentos de política común y se pronuncia mediante propuesta.

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DEL MERCOSUR:

La Secretaria administrativa del Mercosur es responsable de la prestación de servicio a los órganos de Mercosur.

- Cuestiones sociales del Mercosur.

En Mercosur, de acuerdo informe de este órgano intergubernamental por demanda de la Coordinadora Sindical del Cono Sur se funda en el año 1992 el Sub-Grupo 11 de Relaciones Laborales, Empleos y Seguridad Social (SGT), coordinado por los ministros del trabajo, con participación de las organizaciones sindicales y laborales.

Asimos, es menester indicar que en el Sub-Grupo de Relaciones Laborales, Empleo, y Seguridad Social del Mercosur se han Tratado tema como: armonización de los derechos laborales Fundamentales, salud y Seguridad de Trabajo, eliminación del trabajo Infantil, migraciones, empleo y formación.

Además del Sub Grupo de Relaciones Laborales Empleo y Seguridad social del Mercosur en el año 1998, se firmó la Declaración Socio-Laboral del Mercosur, un instrumento Jurídico de carácter declarativo que establece

un compromiso entre los Estados parte para la aplicación de un conjunto de un derecho básico y universales.

LA UNIÓN SURAMERICANA DE NACIONES

Para Pórtela (2006), la Unión Sudamericana de Naciones es una iniciativa de doce países: Argentina, Brasil, Uruguay, Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú, Venezuela, Chile, Guyana y Surinam. Su objetivo: es la constitución paulatina de una zona de libre comercio.

De acuerdo al Tratado de Unión Sudamericana de Naciones esta integración se construye sobre los siguientes pilares:

- Cooperación Política Social y Cultural:

La cooperación comprende temas como: el fortalecimiento de la democracia, seguridad regional, lucha contra la droga y la corrupción, así como tema de carácter social y cultural.

- Integración económica Comercial y Financiera:

Esta tiene su punto de partida en la aprobación y puesta en vigencia de un acuerdo de libre comercio CAN-Mercosur tomando la experiencia exitosa de la Corporación Andina de Fomento en materia de Integración Financiera.

- Desarrollo de la infraestructura física de energía y comunicaciones:

En cuanto a este pilar se han identificado diez ejes de integración y desarrollo Suramericana en una cartera de 335 proyectos para los próximos 30 años.

De acuerdo al Tratado de la Unión Suramericana de Naciones (UNASUR) la máxima instancia de conducción política de ese órgano de integración es la reunión de jefes de Estados.

- Acción sindical :

De acuerdo a registros y documentos de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono sur y el Consejo Consultivo Laboral Andino, no hay acciones sindicales coordinadas con la Unión Suramericana de Naciones.

EL MERCADO COMÚN CENTRO AMERICANO

El Tratado Común en Centro América, nace con el Tratado de Libre Comercio e Integración Económica Centro Americano. El Tratado en general contempla el establecimiento de un mercado común y unión aduanera.

Costa Rica, se adhirió al Tratado en 1962. A fines de los años sesenta, Honduras se retira del Mercado Común de Centro América.

El protocolo de Tegucigalpa firmado en el año 1991, estableció el nuevo marco jurídico en el Sistema de Integración Centro Americano

- Estructura del mercado común Centro Americano.

De acuerdo a Garay (1996), los principales órganos administrativos del Sistema de Integración Centro Americano son:

La reunión de presidentes, el consejo de Ministro de Integración Económica, la Secretaria General de Integración, el Comité Consultivo de Integración Económica.

Su principal órgano ejecutivo es la Secretaría Permanente del Tratado General de Integración Económica Centro Americana, que fue creada para

promover la aplicación de los Tratados y convenios de Integración. Existen tres Secretaría volcada a los temas Sociales, culturales y desarrollo.

- Perfil sindical de Centro América.

Para Sepúlveda (2003), el perfil Sindical de la región es muy pobre en virtud de que existe empleo asalariado por parte del sector público y privado, el Sector informal se ha transformado en una alternativa de supervivencia.

LA COMUNIDAD DEL CARIBE.

Para Hernández (1995), la Comunidad del Caribe surgió en 1958 como resultado de quince años de gestión a favor de la Integración regional y se constituye con tres objetivos fundamentales.

- Estimular la cooperación económica en el seno del Mercado Común de Caribe.
- Estrechar las Relaciones políticas entre los Estados Miembros ; y
- Promover la cooperación educacional, cultural e industrial entre los países de la Comunidad.

ESTRUCTURA DE LA COMUNIDAD DEL CARIBE:

La estructura de la Comunidad del Caribe, de acuerdo a lo establecido en su Tratado constitutivo es:

- La conferencia de los Jefes de Gobiernos y la integran los Jefes de Estados y de gobiernos de los países miembro.
- El Consejo de Ministro, que tiene como responsabilidad la condición de las aéreas económicas de Integración, cooperación y relaciones externa como también los temas presupuestarios.
- El Consejo de Ministro es también la primera instancia para el tratamiento de

la controversias El consejo está integrado Por los Ministros de los Comercios Exteriores.

- El tercer órgano de la Comunidad del Caribe, es la Secretaria del Mercado Común que se responsabiliza por las funciones ejecutivas administrativas

1.4 EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LAS CONFEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

El proceso de integración de las Confederaciones Sindicales Internacionales, de acuerdo al informe de la Confederación Internacional de Organizaciones de Sindicatos Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial de los Trabajadores (CMT), se inició en el año 2003, con ocasión del Congreso CIOSL, celebrado en Durban, donde el Secretario General CMT, lanza un llamado a la unificación Sindical. Ese mismo año en la ciudad de Praga, el Secretario General de la CIOSL propuso avanzar en el proceso de unidad sindical, esto último durante la celebración del Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que agrupa afiliadas de CIOSL Y CMT de Europa.

La propuesta de unificación de CIOSL y CMT son discutidas por sus comités ejecutivos y acuerdan avanzar en la unidad de acción e Iniciar un dialogo sobre la unificación.

En el año 2004 ambas organizaciones Internacionales (CIOSL y CMT), lanzan una declaración titulada “Principio básico para la nueva Organización Sindical Internacional”.

La propuesta de las confederaciones internacionales descritas se centró en señalar que no se trataba solo de un proceso de fusión entre ellas sino más bien de un proceso de refundación Sindical de manera de construir una Central Sindical Mundial.

Para Diciembre del 2004 con ocasión XVIII Congreso de CIOSL en Miyaki (Japón) se aprobó resolución final, que propuso:

“construir una nueva Organización Sindical Mundial, fundamentada en la democracia y pluralismo, la autonomía, la independencia y la solidaridad comprometida con la lucha por la justicia social”.

Por su parte la CMT durante su XXVI Congreso celebrado del 21 al 23 de Noviembre del 2005 en Bélgica ratifica la necesidad de:

“Crear con la CIOSL y otras organizaciones democráticas e independientes una nueva Organización Mundial, unitaria, pluralista, autónoma, solidaria, comprometida en la lucha por la justicia social”.

El 30 de Octubre del 2006 en Viena la CIOSL, acuerda su disolución en el congreso XIX. El 31 de Octubre del mismo año, la CMT procede igualmente a disolverse en su Congreso XXII.

El 1 de Noviembre del 2006 nació una nueva Confederación que lleva por nombre “Confederación Sindical Internacional (CSI)”.

1.5 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

Para Iturraspe (s/f), las Organizaciones Internacionales de Trabajadores, son personas jurídicas de derecho Internacional, considerado en el plano Internacional como organizaciones no gubernamentales (ONG´s).

En este sentido, el artículo 5 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo contempla:

Las Organizaciones Sindicales de Trabajadores y Empleadores tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como afiliarse a las

mismas y toda organización federación y confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones de trabajadores y empleadores.

1.6 ANTECEDENTES DE LA INTEGRACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN AMÉRICA LATINA

De acuerdo a informe del Consejo Consultivo Laboral Andino, en su cuaderno de reflexión sobre la unidad sindical, se señala que en el continente Americano se dieron algunos acontecimientos importantes para construir la unidad sindical entre los cuales se pueden enumerar:

La creación de una federación en el año 1918, con el propósito de apoyar la política norteamericana, específicamente a la Doctrina Monroe, por lo que aglutino un pequeño grupo, esta experiencia duró 12 años.

En el año 1929, se creó la confederación sindical latinoamericana, durante el Congreso Sindical de Montevideo, cuyos objetivos incluían la educación obrera. la mayoría de sus integrantes eran comunistas, sin embargo las actividades realizadas fueron un precedente, para la constitución de un posible movimiento sindical clasista, al poco tiempo dejo de existir; también en 1929 se realizó en Buenos Aires, el congreso que constituyó la Asociación continental de Trabajadores, en el que participaron un grupo de organizaciones de algunos países de América Latina, en su mayoría de tendencia socialista. La Asociación continental no tuvo mayor repercusión ya que desde su creación estaba constituida por una sola tendencia política.

En el año 1938 se creó la Confederación de Trabajadores de América Latina, durante el transcurso del congreso latinoamericano realizado en México, del 5 al 8 de Septiembre. Este fue el organismo sindical más representativo de Latinoamérica, debido a su importante trascendencia.

Además, es de mencionarse que con la fundación de la organización Regional interamericana del trabajo en el año 1963, se disolvió la supra mencionada confederación, lo cual estuvo motivado en la pérdida de un significativo número de afiliados.

1.7 PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LAS CENTRALES SINDICALES REGIONALES DE AMÉRICA. ORGANIZACIÓN REGIONAL INTERAMERICANA DEL TRABAJO Y LA CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA DEL TRABAJO

De conformidad con registros escritos de las dos autoras del proceso unitario de movimiento sindical de América, a saber: i) la Organización Regional Interamericana y del Trabajo (ORIT); y ii) la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la estrategias de unidad del movimiento sindical Americano no entusiasmo a la ORIT inicialmente, pero fue un proceso que se implementó porque había un compromiso, que había asumido su referente Internacional, es decir, la Confederación Internacional de Organizaciones de Sindicato libre (CIOSL).

La CLAT tampoco fue muy entusiasta de la unidad con la ORIT .La fuerza de la CLAT estuvo en países con desarrollo sindical reducido, particularmente en Centro América y región Andina. Sus afiliados se estimaban en algo más de 3 millones, entre lo que cuenta no solo sindicatos sino además organizaciones de la economía informal y otro grupos sociales.

En este orden de ideas la ORIT contaba con una afiliación mayor que CLAT, en virtud que tenía organizaciones sindicales en todo el continente.

Las conversaciones para la unificación de ORIT y CLAT no fue un tema fácil en este sentido no se cumplió con el plazo establecido en Viena en el año 2007. Se trataba de organizaciones que compitieron durante muchos

años en el Continente Americano. Una muy superior en la afiliación y la otra en recursos, con distintas visiones ideológicas. No fue fácil para la CLAT aceptar la dimensión continental de la nueva organización.

En este orden de ideas, también fue es un tema de diferencia entre la ORIT y la CLAT la sede de la nueva Confederación del Continente Americano y la distribución de cargos.

Finalmente, predominó el criterio de construir una nueva confederación sindical, en América, con un diseño innovador que podría ser la oportunidad de posesionar al sindicalismo latinoamericano.

El 26 de Marzo del año 2008, la ORIT y la CLAT, reunidas en Panamá, realizaron por separado sus respectivos Congresos de disolución. Posteriormente, se fundó, el 27 de Marzo del año 2008, la nueva confederación que lleva por nombre La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de América (CSA).

1.8 LAS CENTRALES SINDICALES EN AMERICA DESPUES DEL PROCESO DE LA FUSIÓN ORIT Y CLAT:

Las centrales sindicales existentes en América después de la fusión de la Organización interamericana del Trabajo (ORIT) y la Central Latinoamericana de Trabajadores son: La Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas y la Federación Sindical Mundial.:

LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS:

1.9 DENOMINACIÓN Y DOMICILIO DE LA NUEVA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE AMÉRICA (CCA):

La nueva Confederación que nació en América, producto de la fusión de dos Centrales Regionales (ORIT y CLAT), se denominó: Confederación Sindical de Trabajadores (as) de las América (CSA). El domicilio de esta nueva Confederación de acuerdo al artículo 1 de su estatuto, es la ciudad brasileña de Sao Paulo. En caso de emergencia se puede establecer una sede temporal, mediante decisión del Consejo Ejecutivo de esta Confederación.

1.10 OBJETIVOS DE LA CENTRAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS AMÉRICAS.

De acuerdo al artículo 3 de los Estatutos de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas sus objetivos son:

1. El pleno respeto y la promoción de los derechos humanos en general y en particular por los derechos sindicales y laborales de todas las personas sin distinción alguna y con independencia de que sean nacionales, residentes o extranjeros, del campo o la ciudad, trabajadores(as) activos o pasivos(as), de la economía formal o informal, del sector privado o público, con contrato o sin contrato, provenientes de diferentes grupos etarios, hombres o mujeres, dependientes o autónomos.
2. La igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, y en todas las

instancias de la sociedad, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

3. El desarrollo sindical, para mejorar las condiciones de trabajo y elevar la calidad de vida de sus afiliados(as) y dependientes, para ello será prioritario reducir la duración de la jornada laboral, compatibilizar el trabajo con la vida familiar, eliminar la precariedad y desprotección laboral de los trabajadores(as) cualquiera que sea su ocupación, lugar y modalidad en que se realice.
4. El intercambio de experiencias positivas de desarrollo sindical.
5. La solidaridad entre los(as) trabajadores(as) y entre sus organizaciones desde el lugar de trabajo y la comunidad en que residen hasta el ámbito mundial.
6. Coordinar con las organizaciones sindicales nacionales afiliadas y fraternales, programas que fortalezcan los procesos de unidad sindical.
7. Acuerdos y alianzas estratégicos con otros movimientos y actores sociopolíticos afines para construir el poder necesario para alcanzar la defensa y reivindicación de los(as) trabajadores(as) y de la comunidad que hacen a la justicia social.
8. La democracia política, social, laboral y económica basada en la soberana popular y enriquecida por mecanismos e instancias de participación y dialogo social efectivos.
9. La participación coordinada con sus afiliadas para incidir con solidez y coherencia ante los Estados, para la implementación de políticas públicas, que promuevan y garanticen la equidad social y el desarrollo humano de todas las personas sin distinción alguna a lo largo de todo su ciclo de vida, por ende, pugnará porque en el más breve plazo sean erradicados de manera sostenible los problemas, sociales de:
 - La concentración de la riqueza y de la injusta distribución ingreso

que sume en la pobreza y exclusión social a millones de seres humanos

- .El trabajo forzoso y esclavo
- .El trabajo infantil
- La violación e incumplimiento de los derechos de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga;
- La desigualdad de género;
- La falta de trabajo decente para todos y todas las personas en edad de trabajar
- La inseguridad laboral que año con año causa pérdidas humanas irreparables;
- La falta de protección social universal, democrática y solidaria que ampare a las personas ante las contingencias ocasionadas por enfermedad y accidentes laborales o por un ingreso familiar insuficiente para acceder a los bienes y servicios que garanticen bienestar social a sus miembros; por la carga familiar, por la cesantía, por la edad avanzada, por el desempleo y la precariedad de éste, por la muerte, viudez y orfandad, por la carencia de centros de desarrollo infantil para la incorporación al trabajo decente de los padres;
- La falta de acceso a una educación pública, universal, de calidad para el desarrollo humano y a lo largo de la vida.
- La falta de acceso a la vivienda digna.
- La violencia y la impunidad.
- La corrupción.

1.11 ACTIVIDADES DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICA:

En el artículo 4 del estatuto de la Confederación se plantea que:

La Confederación Sindical de los Trabajadores(as) de las Américas deberá observar los principios de legalidad, de forma no personal, la moralidad, publicidad y economía, no hará discriminación en relación de raza, color, etnia, género, religión, clase social, concepción político partidaria o filosófica ni de nacionalidad.

1.12 AFILIACIÓN EN LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS

De acuerdo al artículo 5 del Estatuto de la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas podrán afiliarse:

Las organizaciones sindicales nacionales democráticas, independientes y representativas de las Américas, que previamente sean afiliadas de la confederación sindical internacional y acepten cumplir y hacer cumplir los presentes estatutos. La solicitud de afiliación contendrá los elementos que fije el Consejo Ejecutivo y deberá ser presentada al Secretario General de la confederación sindical de los trabajadores(as) de las Américas para su tramitación. Dichas decisiones deberán remitirse para que sean ratificadas por el Congreso o por el Consejo General de la Confederación sindical internacional.

1.13 DESAFILIACIÓN A LA CONFEDERACIÓN:

El artículo 6 del estatuto de la confederación sindical de trabajadores de las Américas, establece que la desafiliación de las organizaciones sindicales podrá darse de manera voluntaria comunicándola al Secretario General, o como sanción impuesta por la autoridad sindical competente y con las formalidades establecidas. La confederación sindical internacional será informada de inmediato sobre las medidas adoptadas y los motivos de las mismas. Las organizaciones sindicales que se hayan desafiliado podrán

solicitar su reingreso a la confederación sindical. En este caso, además de cumplir con los requisitos generales, deberán de sufragar el pago de las cuotas sindicales que hayan dejado pendientes al momento de su separación, como expresión de su compromiso de unidad y solidaridad sindical.

1.14 DERECHOS DE LOS AFILIADOS A LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS:

En cuanto a los Derechos de las afiliadas el artículo 7 del estatuto de la confederación expresa que todas las organizaciones sindicales afiliadas tienen las siguientes facultades y derechos, sin más condiciones que las que se establezcan en estos estatutos:

- Participar en los congresos con voz y voto.
- Elegir y ser electas para integrar las autoridades de la confederación sindical de trabajadores(as).
- Ser representadas ante cualquier instancia gubernamental o no y cualquiera que sea el nivel de ella, para la promoción, reivindicación y defensa de sus intereses sindicales, socio-laborales y sociopolíticos.
- Ser informadas en forma regular por los medios establecidos de las actividades e impactos de la confederación sindical de trabajadores(as) de las Américas, así como de los principales acontecimientos de las otras organizaciones sindicales afiliadas que sean de interés general.
- Recibir los informes financieros y de gestión de la confederación sindical de trabajadores(as) de las América con oportunidad y atender las demandas de información adicional planteadas.
- Presentar iniciativas de lucha y articulación de fuerzas para aprovechar oportunidades y afrontar desafíos comunes en la región o parte de ésta.
- Participar de los programas y proyectos que sean ejecutados en su jurisdicción nacional y subregional.
- Recibir la asistencia y cooperación técnica que requiera para alcanzar sus

objetivos estratégicos.

- Recibir por su conducto la cooperación o asistencia de otras entidades sindicales de la región o fuera de ella.
- Demandar y contar con la solidaridad sindical ante las luchas sindicales, socio-laborales y sociopolíticas en que esté implicada.
- Promover ante la confederación sindical de los trabajadores(as) la coordinación y solidaridad con las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) a nivel nacional, subregional y regional.
- Las demás que deriven de los presentes estatutos y del desarrollo democrático de la organización regional.

1.15 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS AFILIADAS A LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS.

Las organizaciones afiliadas tendrán las siguientes obligaciones y responsabilidades permanentes, de acuerdo al artículo 8, de la Confederación:

- Participar de los congresos ordinarios y extraordinarios que sean debidamente convocados, integrando sus delegaciones con base en el principio de la igualdad de género.
- Impulsar que su organización ejecute las directrices adoptadas por los Congresos, con las adecuaciones propias de su realidad nacional.
- Asumir los cargos y responsabilidades que hayan sido encomendados por los órganos de gobierno competentes de la confederación sindical de los trabajadores(as) de las Américas.
- Pagar con puntualidad la cuota sindical y demás aportes estatutariamente establecidos.
- Brindar el apoyo solidario que sea requerido para la lucha, reivindicación y defensa de los intereses sindicales, socio-laborales y sociopolíticos de la y sus afiliadas.

- Informar de las decisiones de sus congresos y demás autoridades sindicales que sean de interés general; así como de las acciones exitosas realizadas, para que puedan servir de referencia para el trabajo regional y nacional de las otras afiliadas.
- Abrir espacios de cooperación y asistencia sindical horizontal, para el desarrollo sindical de organizaciones miembros de la CSA.
- Presentar los informes técnicos y financieros de las actividades que hayan sido apoyadas por la CSA, en la forma y términos que establecidos por ésta.
- Asumir la corresponsabilidad propia en los procesos de asistencia y cooperación brindados por la CSA.
- Participar en los programas, manifestaciones, campañas y demás acciones establecidas por la CSA, en el ámbito de su jurisdicción.
- Apoyar la participación de los(as) jóvenes y mujeres en los espacios de formación, discusión y representación subregional y regional convocada por la CSA, para garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de género.
- Promover la libre afiliación de las organizaciones sindicales sectoriales a las Federaciones Sindicales Internacionales; y las demás que deriven de los estatutos.
- Relación de articulación y coordinación de la confederación sindical de trabajadores(as) de las Américas con otras organizaciones sindical.

1.16 POSICION DE LOS SINDICATOS ANTE LOS TIPOS DE INTEGRACION EN AMERICA:

De acuerdo a documentos de las centrales sindicales de América existe apoyo a los proceso de integración en la región, porque están consiente de la situación de la económica mundial donde existe una serie de transformaciones que tendrán un fuerte impacto en los trabajadores en particular.

Para las organizaciones sindicales de América los procesos de integración en la región son una defensa posible ante la mundialización de la económica y en esa medida son apoyados.

En este sentido los procesos de integración en América han implementado modelos de desarrollo con medidas de promoción productiva y social. Las Centrales Sindicales entienden que es imprescindible la elaboración de políticas de desarrollo nacionales que se implementan a lo interno de cada país.

Desde esta perspectiva para los sindicatos, la integración en América no puede estar definida solamente por criterios mercantilistas y comerciales, debe ser un instrumento para solucionar los problemas básicos de la población como la salud, la alimentación, la educación y la vivienda.

La pobreza crítica es el mal mayor de la región y los tipos de integración en América pueden contribuir a solucionarla.

Lo antes descrito permite afirmar que es posible encontrar puntos de coincidencia entre las posiciones de las diferentes centrales regionales y nacionales. El movimiento sindical expresa apoyo claro a los procesos de integración para que América Latina mejore su posicionamiento en la económica mundial. Pero debe ser complementado por modelos de desarrollo, que integren contenido social y permitan superar las dramáticas situación de pobreza y carencias básicas.

1.17 POSICION DE LOS SINDICATOS Y CENTRALES SINDICALES DE AMERICA FRENTE AL AREA DE LIBRE COMERCIO DE LAS AMERICAS:

De acuerdo a Tirado (2006) la posición de las organizaciones sindicales de América Latina y el Caribe frente al Tratado de Libre Comercio de las

Américas, ha sido de profundo rechazo por las diversas razones que a continuación se enumeran:

- Creciente desempleo, precarización de las relaciones laborales, disminuciones salariales.

- Feminización e infantilización de la pobreza acompañada de la forma de sobre explotación como el trabajo forzoso, trabajo infantil, y la discriminación de las mujeres.

- Degradación continúa del medio ambiente y de la calidad de vida de los pueblos.

- Aumento de la migración, de la xenofobia y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores migrantes.

CAPITULO II

ESTRUCTURA DE LA NUEVA CONFEDERACIÓN DE LAS AMÉRICA DEL PROCESO DE UNIFICACIÓN DE LAS CENTRALES SINDICALES DE AMÉRICA. ORGANIZACIÓN REGIONAL INTERAMERICANA DEL TRABAJO Y LA CONFEDERACIÓN LATINO AMERICANA DE LOS TRABAJADORES.

La Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas estará compuesta de acuerdo al artículo 13 del Estatuto de la Confederación, por los siguientes cargos electivos:

- Congreso Ordinario o Extraordinario
- Consejo Ejecutivo
- Secretariado
- Consejo Fiscal

Los órganos arriba descritos obedecerán a un ascendiente jerárquico, a excepción del Consejo Fiscal que estará dotado de amplios e independientes poderes del Consejo Ejecutivo y del Secretariado.

2.1 CONGRESO GENERAL ORDINARIO DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS.

El Congreso General Ordinario es la suprema autoridad, en él reside la soberanía de la CSA y por ende, podrá tomar todas las medidas y directrices para darse la estructura, funcionamiento y desarrollo que requieran los(as) trabajadores(as) de las Américas y la CSI en la Región.

2.2 PAUTAS GENERALES AL CONGRESO.

El Congreso funciona con base en las siguientes pautas generales:

1. El Consejo Ejecutivo por conducto del Secretario/a General convoca una vez cada cuatro años a las organizaciones sindicales afiliadas al Congreso General Ordinario.
 - a. El envío de la convocatoria deberá hacerse con un mínimo de seis meses de antelación a la fecha en que deba iniciar sus sesiones.
 - b. La convocatoria indicará el lugar, la fecha y duración del Congreso, así como, las bases y el temario sobre las cuales se desarrollará. En la convocatoria se hará hincapié en los plazos para la presentación de mociones y sobre la composición de las delegaciones, bajo los principios de igualdad de género y representación juvenil.
 - c. El Secretario(a) General adjuntará es el encargado de hacer la convocatoria, orden del día, formularios para la acreditación de la delegación, así como las orientaciones necesarias para la elaboración y recepción oportuna de mociones.

El Consejo Ejecutivo ad referéndum del Congreso:

2. Elabora el proyecto de reglamento del Congreso;
 - a. Elegirá de las candidaturas presentadas por las afiliadas con al menos tres meses de anticipación a la fecha del congreso y bajo el criterio de equilibrio de las distintas subregiones del Continente.
 - b. El Consejo Ejecutivo aprobará el presupuesto del Congresos y tomará todas las decisiones que estime conveniente para su organización exitosa; podrá delegar en el Secretariado lo necesario;
 - c. El Congreso delibera y decide respecto de:

- La aprobación de su Reglamento;
- La conformación de comisiones y la elección en definitiva de sus miembros;
- Los informes de gestión y financiero de la CSA;
- La política sindical socio laboral y sociopolítica que deberá adoptarse para el próximo periodo;
- El Programa General de Trabajo y decisiones especiales para la acción de la Regional presentadas por las Organizaciones afiliadas;
- La reforma, modificación, adición o abrogación de las normas estatutarias;
- La elección de los(as) integrantes del Consejo Ejecutivo, el/la Presidente, el/la Secretario General, los demás miembros del Secretariado y cuerpo de Auditores Externos;
- La afiliación y desafiliación de las organizaciones sindicales;
- De los demás aspectos que estime convenientes.

2.3 LAS DELEGACIONES OFICIALES AL CONGRESO.

La composición de las delegaciones sindicales al Congreso, se integrarán con base en la membrecía declarada y cotizante, según la siguiente escala:

- Hasta 100.000: 2 delegados/as
- De 100.001 a 250.000: 4 delegados/as
- De 250.001 a 500.000: 6 delegados/as
- De 500.001 a 2.000.000: 8 delegados/as
- De 2.000.001 a 5.000.000: 10 delegados/as
- De 5.000.001 a 10.000.000: 12 delegados/as
- Con más de 10.000.001: 14 delegados/as

Las organizaciones sindicales afiliadas en congruencia con los principios de igualdad y equidad de género y participación democrática integrarán sus delegaciones oficiales con el 50% de mujeres y considerarán la participación de delegados/as jóvenes menores de 35 años, para que estos conformen al menos el 15% del total de delegados/as al Congreso.

2.4 LOS DELEGADOS(AS) FRATERNALES, OBSERVADORES(AS) E INVITADOS.

Los participantes en el Congreso podrán ser además de los(as) delegados oficiales:

- Delegados(as) fraternales: La representación oficial de la CSI será acreditada como delegación fraternal; los miembros del Consejo Ejecutivo y de los comités continentales que no hayan sido integrados a las delegaciones oficiales, y, las Federación Sindical Internacional podrán acreditar representantes como delegados(as) fraternales; en los demás casos, será el Consejo Ejecutivo quien decidirá la lista de las organizaciones de trabajadores que podrán ser acreditadas con el carácter de fraternales. Estos delegados(as) podrán, previa autorización de la Presidencia del Congreso, hacer uso de la palabra, pero no tendrán derecho a voto.
- Observadores: Se acreditará con esta categoría a los(as) representantes de las entidades gubernamentales, multilaterales y no gubernamentales, con las cuales la CSA mantiene relaciones amistosas o alianzas.
- Invitados: Esta categoría será otorgada a las personalidades en reconocimiento a su labor en el mundo del trabajo, podrán dirigir un mensaje al Congreso previa invitación.

2.5 LAS AUTORIDADES DEL CONGRESO.

El Congreso abrirá su primera sesión de trabajo bajo la dirección del Presidente/a del Secretariado o por quien el Consejo Ejecutivo haya designado y previo el primer informe de la Comisión de Credenciales declarará la existencia o no del quórum reglamentario y se procederá a la elección de la Mesa del Congreso, que estará compuesta por un Presidente(a,) tres Vice-Presidente(as), Un(a) Secretario(a) En la composición de la Mesa deberán ser electas al menos dos mujeres. Efectuada esta elección se procederá a la aprobación del Reglamento e integración por votación de las Comisiones, en cada una de ellas al menos una tercera parte de sus miembros serán mujeres.

2.6 LAS ELECCIONES.

El Reglamento del Congreso estipulará las condiciones de elegibilidad, plazos y procedimientos de elección de las autoridades sindicales, para ello tomará en cuenta las siguientes bases:

- Elección del Consejo Ejecutivo:

El Consejo Ejecutivo estará compuesto por 33 miembros, a saber: Los 6 miembros del Secretariado, 24 Vicepresidentes(as) nominados por las afiliadas, la Presidenta y Vice-Presidenta del Comité de las Mujeres Trabajadoras de las Américas y el/la Presidente/a del Comité de la Juventud. Estos números serán revisados en el Primer Congreso Ordinario de la CSA. Cada Una de las Vicepresidencias tendrá un primer y un segundo suplente. En caso de empate, el (la) Presidente (a) tiene derecho a doble voto.

a. Observando el principio de Igualdad y Equidad de Género, se establece, como una meta mínima el 40% de participación de mujeres en las Vicepresidencias titulares y suplentes;

- b. Criterio de participación juvenil, el Congreso promoverá la elección de jóvenes dirigentes/as sindicales menores de 35 años. Asimismo, integrará el Consejo Ejecutivo el/la Presidente/a del Comité de la Juventud Trabajadora de las Américas.
- Elección de los/as miembros de Secretariado Ejecutivo. Esta autoridad estará integrada por un/a presidente, un/a Presidente Adjunto, un/a Secretario General, un/a Secretario de Política Sindical y Educación, un/a Secretario de Política Económica y Desarrollo Sostenible y un/a Secretario de Políticas Sociales. De éstos miembros al menos dos deberán ser mujeres.
- Elección de 3 miembros titulares y dos Suplentes del Consejo Fiscal, de los cuales al menos una deberá ser mujer y todos ellos deberán ser profesionales con experiencia en el mundo sindical.

2.7 LAS VOTACIONES.

El reglamento del Congreso establecerá los procedimientos de votación, para ello considerará las siguientes directrices:

- Que las autoridades del Congreso animen la conformación de consensos;
- Se requerirá de simple mayoría de los delegados oficiales y presentes para:
 - a. La elección de los miembros del Consejo Ejecutivo, Secretariado Ejecutivo y Auditores;
 - b. La aprobación del Programa General de Trabajo y demás resoluciones ordinarias;
- Se requerirá de la aprobación de dos terceras partes de los delegados oficiales y presentes para la reforma, modificación, adición o abrogación de los Estatutos;
- Las votaciones en todo caso podrán ser a mano alzada o cuando se solicite por un 25% de los delegados oficiales se realizará en forma

nominal y en este caso, cada delegación acreditada votará como una unidad.

2.8 EL CONGRESO EXTRAORDINARIO.

Podrá convocarse a un Congreso Extraordinario cuando las circunstancias a juicio del Consejo Ejecutivo lo amerite o bien cuando el 25% de las organizaciones afiliadas lo demande. La convocatoria del Congreso deberá hacerse al menos con 3 meses de anticipación. Para el desarrollo de este Congreso se tomarán en consideración los criterios aplicables del Congreso General Ordinario.

2.9 EL CONSEJO EJECUTIVO.

Es el órgano electo por el Congreso bajo los criterios establecidos en el artículo 16.I, y tiene la autoridad superior de la CSA entre Congresos. Funciona bajo las siguientes directrices generales:

- Se reúne inmediatamente después de concluido el Congreso General Ordinario o Extraordinario, para dar cumplimiento inmediato a las decisiones congresales y fijar las directrices al Consejo Ejecutivo para su actuación permanente,
- Sesiona de manera ordinaria al menos una vez al año, en la fecha y lugar que el mismo determine. Se reunirá en forma extraordinaria cuando así lo solicite el Secretariado Ejecutivo o el 20% de las organizaciones afiliadas;
- La convocatoria y agenda provisional estará a cargo del Secretariado Ejecutivo, quien deberá remitirla con al menos dos meses de antelación, cuando alguno de los Vice Presidentes no pueda asistir, lo notificará en breve al Secretario/a General del Secretariado Ejecutivo para convocar al Vice-Presidente suplente que corresponda;
- El Secretario General invita a la representación oficial de las CSI a participar como observador con derecho a voz, pero no a voto, en las

sesiones del Consejo Ejecutivo. Estos asumirán los costos de su participación;

- Los gastos de participación de los/as Vicepresidentas/as son cubiertos por la CSA, salvo el caso de las organizaciones que puedan sufragarlos en forma total o parcial;
- Las sesiones del Consejo Ejecutivo son presididas por el/la Presidente/a del Secretariado Ejecutivo, en su ausencia podrán asumir esa responsabilidad el/la Presidente Adjunto del Secretariado o, en su defecto, el Secretario/a General;
- La Presidencia del Consejo Ejecutivo procurará en todos los casos que las decisiones se tomen preferentemente por consenso;
- Cada uno de los Vice-Presidentes/as miembros del Consejo tiene derecho a un voto; los miembros/as del Secretariado Ejecutivo tienen derecho a voz y a voto;
- Las CSI tiene derecho a participar de los Comités y Grupos de Trabajo que se constituyan, sin poder ocupar los cargos de representación de los mismos;
- Tiene mandato y competencia para:
 - a. Decidir sobre las solicitudes de afiliación y reafiliación de organizaciones sindicales de la Región;
 - b. Decidir sobre la aplicación o no de sanciones a las organizaciones afiliadas, previo el debido proceso en el que la organización inculpada tenga la garantía de ser oída y aportar pruebas de descargo;
 - c. Constituir los Comités consultivos y grupos de trabajo que estime convenientes para emprender las acciones sindicales, socio-laborales y sociopolíticas a nivel regional o subregional que permitan acelerar la consecución de los objetivos de la CSA y el Programa General adoptado por el Congreso;
 - d. Fijar a los Comités Consultivos y Grupos de Trabajo las atribuciones y responsabilidades que les fi je en el reglamento o acuerdo constitutivo.

En todo caso, actuarán en forma articulada con el Secretariado Ejecutivo;

- e. Crear el Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas y decidirá sobre su composición, reglamento y mandato, debiendo informar al Congreso sobre su decisión;
- f. Crear el Comité de Juventud Trabajadora de las Américas y decidirá sobre su composición, reglamento y mandato, debiendo informar al Congreso sobre su decisión;
- g. Conformar organizaciones subregionales, cuando así convenga a los intereses de la CSA y afiliadas de la subregión. En estos casos, las organizaciones base de la subregional presentarán a través del Secretariado la propuesta de reglamento y bases para autofinanciamiento;
- h. Podrá establecer cuando así lo estime conveniente oficinas adicionales a la sede y representaciones oficiales, con las competencias y responsabilidades que para tal efecto le sean asignadas;
- i. i. Fijar el domicilio de la CSA ante situaciones de emergencia;
- j. j. Establecer los fondos, directrices y fiscalización del funcionamiento financiero y patrimonial de la Regional, bajo las bases del Congreso y en congruencia con las normas de la CSI;
- k. Instruir al Secretariado sobre las prioridades y acciones estratégicas a realizar y supervisar su desempeño;
- l. Aprobar el presupuesto y programa anual de trabajo que deberá ser enviado al Consejo General de la CSI;
- m. Recibir y en su caso aprobar los informes anuales financiero y de gestión del Secretariado, de los programas de cooperación para el desarrollo sindical gestionados y los informes de la Comisión de Auditores Externos;

- n. Llenar las vacancias generadas tanto dentro del propio Consejo Ejecutivo como del Secretariado Ejecutivo;
- o. Atender las solicitudes de las afiliadas de sustitución de los/as Vice-Presidente/as selectos/as en su representación;
- p. Tomar las decisiones necesarias para la organización de los Congresos Ordinarios
- q. Extraordinarios, así como dar las pautas y autorizaciones al Secretariado para que realice las tareas necesarias y oportunas a ese fin;
- r. Las demás que se deriven de los mandatos del Congreso y de los presentes estatutos.

2.10 SECRETARIADO EJECUTIVO DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS.

El Secretariado Ejecutivo es el órgano colegiado de gobierno permanente de la Confederación sindical de trabajadores(as) de América (CSA) electo por el Congreso, de carácter político ejecutivo, integrado conforme a lo dispuesto en el artículo 18.II.

- El Secretariado Ejecutivo tiene como responsabilidad el desempeño de las siguientes funciones y responsabilidades:
 - a. Elaborar el desarrollo programático y presupuestario para el cumplimiento de los objetivos estatutarios, la política y el Programa General adoptado por el Congreso, para ejecutarlos, previa aprobación del Consejo Ejecutivo y, en su caso, de la CSI, para ejecutarlos en forma coordinada con las afiliadas cuando corresponda hacerlo a nivel nacional;
 - b. Ejecutar las decisiones adoptadas por el Consejo Ejecutivo y la CSI que correspondan en la Región;
 - c. Convocar y asistir al Consejo Ejecutivo, así como, informarle del desempeño del Secretariado y marcha general de la CSA;

- d. Dirigir, organizar y administrar el funcionamiento de la CSA, en todos sus ámbitos y niveles, manteniendo siempre presente el criterio transversal de igualdad de género; así como, sistematizar sus aprendizajes para elevar permanentemente la eficacia de su gestión sindical, sociolaboral y sociopolítica;
- e. Desarrollar las bases de funcionamiento de las oficinas o representaciones establecidas por el Consejo Ejecutivo conforme a lo dispuesto en el artículo 19 fracción X inciso f, cuando ello sea necesario;
- f. Orientar la participación y coordinación orgánica con las afiliadas para la ejecución a nivel nacional de los programas adoptados;
- g. Dirigir las relaciones de coordinación, alianzas estratégicas, cooperación para el desarrollo y de vinculación con otros entes públicos o privados nacionales o internacionales;
- h. Mantener una fluida comunicación y coordinación efectiva con la CSI;
- i. Establecer cuando se estime conveniente comisiones o grupos de trabajo ad hoc para la mejor ejecución de componentes del Programa General, proyectos o campañas;
- j. Intervenir para interponer sus buenos oficios, mediar, conciliar o arbitrar en los conflictos intersindicales, cuando así lo soliciten las partes o lo requiera la CSI
- k. Las demás que se deriven de cumplir y hacer cumplir los presentes estatutos y las decisiones de los órganos de gobierno superior.

Para el desarrollo de sus facultades y atribuciones el Secretariado se reunirá de manera ordinaria al menos dos veces al año.

2.11 MIEMBROS DEL SECRETARIADO: OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES.

- El Presidente:

1. El Presidente(a) es miembro del Secretariado y podrá asistir a todas las reuniones de ese cuerpo y ejercer derecho a voz y voto. En caso de empate, dará el voto decisivo.
2. Preside todas las reuniones de Consejo Ejecutivo o cualquier otra reunión de carácter especial que sea convocada por la organización.
3. Desempeña otras funciones que decida el Secretariado.

- Presidente(a) Adjunto(a).

1. El Presidente/a Adjunto/a es miembro del Secretariado y podrá asistir a todas las reuniones de ese cuerpo y ejercer derecho a voz y voto.
2. En caso de ausencia o imposibilidad temporal o permanente del/a Presidente/a, ejercerá dichas funciones con las mismas obligaciones y atribuciones.
3. Realiza otras funciones que decida el Secretariado.

- Secretario(a) General.

1. El/la Secretario/a General es el representante legal y administrativo de la CSA. Coordina las actividades del Secretariado y el Consejo Ejecutivo. Su elección será ratificada por el Consejo General de la CSI.
2. Convoca a las reuniones del Consejo Ejecutivo y del Secretariado. También será el responsable de convocar a los Congresos de la CSA en concordancia con lo establecido en estos Estatutos.
3. Vela por el cumplimiento de los objetivos prioritarios de la CSA y de las decisiones aprobadas por las instancias de la misma. Se asegura

que las actividades de la CSA se conduzcan dentro del marco de los principios y las reglas establecidas en estos estatutos.

4. Representa a la CSA ante las afiliadas, la CSI, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSIs), las organizaciones fraternales, los organismos cooperantes y otras organizaciones internacionales. Será el responsable de las relaciones de cooperación con las organizaciones señaladas.
5. Coordina el funcionamiento de las diferentes oficinas de la CSA, siguiendo las pautas establecidas por el Secretariado.
6. Coordina la implementación de las políticas de cooperación, comunicación y relaciones institucionales de la CSA.
7. Es responsable, juntamente con la persona encargada de la administración de la CSA de la parte económico-financiera, de todas las cuentas bancarias de la CSA. De igual manera, firmará con un/a miembro del Secretariado todos los cheques que emita la CSA.
8. Delega en los/as miembros del Secretariado y del Consejo Ejecutivo la representación de la CSA cuando las circunstancias así lo ameriten o exijan. Asimismo, podrá delegar en uno/a o más integrantes del Secretariado algunas de las responsabilidades señaladas en este artículo, contando con el consenso del mismo.
9. Realiza otras funciones que le asigne el Secretariado o el Consejo Ejecutivo.

- **Secretario(a) de Política Económica y Desarrollo Sostenible**

1. Coordina y es responsable de la aplicación de los programas y actividades de la CSA en la temática económica y de desarrollo sostenible.
2. Coordina el funcionamiento y la labor de Grupos de Trabajo y Comisiones Especiales que se establezcan para asesorar y apoyar al

Secretariado y a la CSA en la temática referida a su área de competencia y responsabilidad.

3. Promueve el intercambio de experiencias, conocimientos e información con las diferentes instancias de la CSI, la CSA, afiliadas, fraternales, organismos especializados y otros que se relacionen con las tareas de la Confederación.
4. Es el/la responsable de establecer contactos para convenios y acuerdos de cooperación con instituciones sindicales o ligadas al movimiento sindical y otros organismos especializados, para apoyar el desarrollo de las actividades de la CSA en el área de políticas económicas y de desarrollo sostenible, en concordancia con las decisiones del Secretariado.
5. Además es responsable de las áreas de política de alianzas, integración, migraciones, medio ambiente, Empresas multinacionales y Responsabilidad social de las empresas, sin perjuicio de otras funciones que decida.

- **Secretario(a) de Política Sindical y Educación**

1. Coordina y es responsable por la aplicación de los programas y actividades de la CSA en lo referente a políticas sindicales.
2. En coordinación y consulta con el Secretario General, asegura el correcto desarrollo y aplicación de los programas de formación sindical de la CSA.
3. Coordina el funcionamiento y la labor de los Grupos de Trabajo y Comisiones especiales que se establezcan para asesorar y apoyar al Secretariado y a la CSA en la temática referida a su área de competencia y responsabilidad.
4. Promueve el intercambio de experiencias, conocimientos e información con las diferentes instancias de la CSI, la CSA, afiliadas,

fraternales, organismos especializados y otros que se relacionan con las tareas de la Confederación.

5. Es el/la responsable de establecer contactos para convenios y acuerdos de cooperación con instituciones sindicales o ligadas al movimiento sindical y otros organismos especializados, para apoyar el desarrollo de las actividades de la CSA en las áreas de política sindical, formación sindical, género y juventud, en concordancia con las decisiones del Secretariado.
6. Realiza otras funciones que decida el Secretariado.

- **Secretario(a) de Políticas Sociales**

1. Coordina y es responsable por la aplicación de los programas y actividades de la CSA en lo referente a políticas sociales.
2. Coordina el funcionamiento y la labor de de los Grupos de Trabajo y Comisiones especiales que se establezcan para asesorar y apoyar al Secretariado y a la CSA en la temática referida a su área de competencia y responsabilidad.
3. Promueve el intercambio de experiencias, conocimientos e información con las diferentes instancias de la CSI, CSA, afiliadas, fraternales, organismos especializados y otros que se relacionen con las tareas de la Confederación.
4. Es el/la responsable de de establecer contactos para convenios y acuerdos de cooperación con instituciones sindicales o ligadas al movimiento sindical y otros organismos especializados, para apoyar el desarrollo de las actividades de la CSA en las áreas de Derechos Humanos, Economía Informal y combate al Trabajo Infantil.
5. Realiza otras funciones que decida el Secretariado.

Además de la estructura antes descrita la Confederación Sindical de Trabajadores (as) de América cuenta con un Comité de las Mujeres Trabajadoras de América y el Comité de la Juventud.

COMITÉ DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS

Se constituyó el Comité de las Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA), como ente consultivo del Consejo Ejecutivo y de apoyo, al Secretariado Ejecutivo, para atender lo relacionado a las mujeres trabajadoras en los ámbitos políticos, sociales, económicos, laborales y jurídicos.

- Tiene como objetivos fundamentales:
 1. Trabajar para contribuir a alcanzar la igualdad de género y paridad; desarrollar las propuestas y acciones que garanticen la transversalidad de la Política de Género, en los ámbitos sindical, socio laboral y sociopolítico; pugnar por la conciliación entre el trabajo y la vida familiar que permita el desarrollo pleno de las personas; y, en general, en ejecutar los mandatos del Congreso y asesorar al Consejo Ejecutivo en el campo de la igualdad y equidad de género;
 2. Promover la afiliación sindical de las mujeres, su formación sociopolítica y la debida participación en los órganos de gobierno de las organizaciones sindicales;
 3. Representar a la mujer trabajadora de la CSA en los distintos foros y ámbitos Regionales, en coordinación con el Secretariado Ejecutivo;
 4. Participar en representación de la Región en el Comité de Mujeres de la CSI.
- El Comité está conformado por la representación de las mujeres trabajadoras de las organizaciones afiliadas y tiene un total de 19 (diecinueve) integrantes.
- Propone al Consejo Ejecutivo la aprobación de su reglamento.

- Elegir a la Presidenta y Vice-Presidenta del CMTA y nominarlas para integrar el Consejo Ejecutivo.

COMITÉ DE LA JUVENTUD DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS.

Este comité es un ente consultivo del Consejo Ejecutivo, y de apoyo al Secretariado Ejecutivo.

- Tiene como objetivos fundamentales:
 1. Involucrarse activamente en los asuntos políticos, económicos, sociales, culturales, jurídicos para elevar las oportunidades de formación y acceso efectivo al trabajo decente, reducir el desempleo y la precariedad a la que está sometida la juventud trabajadora de la Región;
 2. Promover la participación, formación y militancia sindical comprometida de los/as jóvenes, así como el acceso a las instancias de representación sindical y la transversalidad de la política de juventud de la CSA en todo el quehacer organizativo de sus afiliadas;
 3. Participar activamente en la lucha contra las peores formas de trabajo que afecta a los/as jóvenes;
 4. Representar a la juventud trabajadora de la CSA en los distintos foros y ámbitos Regionales, en coordinación con el Secretariado Ejecutivo;
 5. Participar en representación de la Región en el Comité de Juventud de la CSI.
- El Comité cuenta con la representación de 19 (diecinueve) compañeros y compañeras provenientes de las organizaciones afiliadas.
- Proponer al Consejo Ejecutivo la aprobación de su reglamento.
- Elegir a él o la Presidente(a) y Vice-Presidente(a), al primero como titular y al segundo como suplente para integrar el Consejo Ejecutivo.

EL CONSEJO FISCAL

El artículo 31 del estatuto de la confederación sindical expresa: El Consejo Fiscal, órgano colegiado, compuesto por tres miembros y dos alternos, será electo de forma simultánea con el Consejo Ejecutivo, asegurándole la independencia necesaria para el cumplimiento de sus atribuciones.

Párrafo Único: El Consejo Fiscal tiene como misión velar por la responsabilidad económico financiera de la administración de la CSA, actuando como órgano de fiscalización, apoyo y consulta.

Fuentes de financiamiento, de la confederación de acuerdo al artículo 33 del estatuto:

- Cuotas sindicales que sean fijadas por el Congreso;
- Asignaciones de la Confederación sindical internacional;
- Los aportes voluntarios de las afiliadas y personas naturales o jurídicas afines;
- Aportes de la cooperación para el desarrollo sindical.

Cuotas sindicales, de acuerdo al artículo 34 de la confederación sindical de trabajadores(as) de las Américas indica:

- La cuota sindical es la primera expresión de solidaridad y unidad sindical de las afiliadas con la CSA. Las condiciones básicas para su aportación son:
 1. El monto fijado por el Congreso, es de US\$ 20.00 por cada mil miembros declarados o fracción. Para el caso de las organizaciones con una membresía declarada de hasta cincuenta mil se establece como monto mínimo de la cuota sindical la suma de USD 1.000.00 anuales;

2. El pago de la cuota deberá hacerse por trimestre adelantado, esto es, dentro de los 5 primeros días de enero, abril, julio y octubre de cada año;
 3. Cuando por circunstancias de emergencia una organización sindical no pueda cumplir temporalmente con la obligación fundamental del pago de la cuota sindical, deberá notificarlo al Secretario General y por su conducto pedir al Consejo Ejecutivo el tratamiento especial que corresponda. Esta dispensa temporal deberá ser revisada periódicamente.
- Con base en el principio de transparencia, se comunicará periódicamente por el Secretario/a General a todas las afiliadas un cuadro la situación en el pago de la cuota sindical.
 - El incumplimiento en el pago de la cuota sindical, trae como consecuencias las siguientes consecuencias:
 1. Por la falta de pago de dos trimestres, una nota de amonestación del Secretariado, que será hecha del conocimiento del Consejo Ejecutivo;
 2. Por la falta de pago de hasta 4 trimestres, sin que medie tratamiento especial otorgado por el Consejo Ejecutivo, la suspensión de las acciones de cooperación y asistencia, salvo las referidas al desarrollo sindical que estén principalmente enfocadas a la autosuficiencia financiera de la afiliada; si en ese periodo se realiza un Congreso la organización deudora sólo podrá participar con derecho a voz pero no a voto, tampoco podrá ser electa a ningún cargo en la Regional;
 3. Por falta de pago de más de 4 y menos de 8 trimestres, la organización quedará suspendida en todos sus derechos;
 4. Por falta de pago por 8 trimestres se entenderá como retirada la organización
 5. Cada una de las sanciones anteriores, será debidamente comunicada a la organización infractora.

Constitución de Fondo la confederación Sindical de trabajadores(as), en el artículo 35 de su estatuto se considera:

El Consejo Ejecutivo podrá encomendar al Secretariado promover la constitución de la siguiente forma:

- Un fondo de reserva, para hacer frente a las necesidades eventuales o contingencias de la CSA de modernización, cambio de sede, de vulnerabilidad financiera. Este podrá constituirse con aportes especiales y con los rendimientos y dividendos de los fondos regulares.
- Un fondo de cooperación especial para el desarrollo sindical. Este fondo se constituirá con los aportes voluntarios que hagan otras personas y las organizaciones sindicales de la Región o no para promover la cooperación sindical horizontal y para reforzar la acción ordinaria de la CSA con proyectos especiales de fortalecimiento sindical de corta duración. El Consejo Ejecutivo determina el mecanismo especial para su gestión y administración.

CAPITULO III

COORDINACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICA CON OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y PROCEDIMIENTOS.

3.1 COORDINACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) LAS AMÉRICA CON LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL.

En documento de la confederación sindical de trabajadores(as) de las Américas, así como Regional de la confederación sindical internacional se establece la articulación necesaria, en el marco de su autonomía y práctica democrática para:

- Promover la atención de las prioridades y políticas de la Confederación;
- Participar de las campañas y movilizaciones mundiales que la Confederación determine;
- Establecer la participación de las organizaciones sindicales de la región en las instancias de representación sindical internacional ante organismos multilaterales y de cualquier otro orden;
- Incidir en los programas de las agencias del Sistema de Naciones Unidas y otras entidades multilaterales, para que contribuyan al cumplimiento de los objetivos trazados para alcanzar el desarrollo social sostenible y con justicia social al que se aspira en la Región;
- Demandar la cooperación y asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la CSA;
- Solicitar la movilización de la solidaridad sindical internacional para hacer frente a las reivindicaciones y luchas de las organizaciones afiliadas en la Región;

- Informar a través del Secretario(a) General de la CSA los acontecimientos y previsiones sobre los cuales sea necesaria la participación de la CSI o atención de ésta a las propuestas presentadas por la Regional;
- Presentar para la aprobación del Consejo General de la Confederación sindical internacional :
 1. El informe financiero anual y de gestión de la CSA
 2. La propuesta de presupuesto incluida la solicitud de aportes de la Confederación sindical internacional y programa anual de trabajo regional;
 3. Las reformas estatutarias y demás informaciones estructurales de la Regional; y,
 4. Las demás que sean requeridas estatutariamente.

3.2 DE LA COORDINACIÓN SINDICAL SECTORIAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS.

El artículo 10 del estatuto de la confederación sindical de trabajadores(as) de las Américas, prevee:

La asociación estructurada existente entre la Confederación sindical internacional y la realidad sindical regional, para conformar en las Américas un mecanismo de coordinación programática y práctica solidaria. Se busca una asociación estructurada en las Américas con las regionales de las Federaciones Sindicales Internacionales que participen del Consejo Global Unión a nivel internacional.

Las Federaciones sindicales internacionales podrán asistir a los congresos y a las reuniones del Consejo Ejecutivo y Comités Continentales constituidos por la confederación sindical de los trabajadores(as) de América, instancias en las cuales tendrán derecho a voz pero no a voto.

3.3 DE LA COORDINACIÓN CON OTRAS REPRESENTACIONES DE TRABAJADORES DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS.

El artículo 11 del estatuto de la confederación sindical de los trabajadores(as) considera: Las instancias de representación sindical legítimas, con independencia de su carácter institucional, establecidas por órganos multilaterales y binacionales, en las que participen afiliadas o no a la confederación sindical de los trabajadores(as) de las Américas, podrán establecer los mecanismos que estimen pertinentes, para realizar la coordinación e integración de esfuerzos necesarios para cimentar un modelo de desarrollo social democrático, sostenible y con justicia social para todas las personas en las Américas.

Se coordinan políticas y acciones con las articulaciones Subregionales de Centrales Sindicales, creadas o por crearse, a fin de complementar esfuerzos. Se propicia también las coordinaciones entre ellas.

De la misma manera, se establecerá un mecanismo de coordinación con las representaciones sindicales ante organismos internacionales suprarregionales, para brindarles el respaldo que sea requerido y promover por su conducto las acciones pertinentes a los intereses de los(as) trabajadores(as) y sus organizaciones en la región.

3.4 LA COORDINACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS AMÉRICAS

La Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas podrá establecer de común acuerdo con organizaciones no sindicales en la Región o subregiones de ésta los mecanismos e instancias de coordinación y unidad de acción que estimen convenientes para aunar sus fuerzas en la

reivindicación, promoción y defensa de los intereses de los(as) trabajadores(as).

Autoridades de la confederación sindical de trabajadores(as) de las Américas, organización y funcionamiento.

3.5 PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS

Todos los procedimientos estipulados en el artículo X de la confederación se desarrollarán con base a los de principios democráticos de la transparencia, participación, información, audiencia, defensa, según el caso.

La suspensión y expulsión de afiliadas.

El procedimiento será desarrollado a través de una mesa constituida ad hoc por el Consejo Ejecutivo, sus decisiones serán definitivas una vez que hayan sido refrendadas en un Congreso.

1. Las causales de esas sanciones están relacionadas con la gravedad de la falta de cumplimiento de los principios y objetivos de la Confederación de trabajadores y trabajadoras de las Américas y el perjuicio ocasionado en el prestigio, la unidad, la solidaridad, gestión y el patrimonio de ésta;
2. El reglamento será desarrollado por el Consejo Ejecutivo.

El Consejo Fiscal electo auditará el manejo y ejercicio financiero anualmente. A petición del Consejo Ejecutivo podrán realizar auditorías para periodos más reducidos o de carácter administrativo. En todo caso, además de la honestidad y transparencia, serán criterios la simplificación administrativa, eficacia y eficiencia de la organización.

3.6 DISOLUCIÓN LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMÉRICAS

La disolución de la CSA exigirá de acuerdo al artículo x del estatuto de la confederación: la convocatoria de un Congreso Extraordinario que será enviada a todas las afiliadas con tres meses de anticipación. La comunicación deberá contener los detalles de las circunstancias que imponen la disolución, así como la fecha, hora y lugar del Congreso. La moción que disponga la disolución deberá tener el apoyo de tres cuartas partes de los delegados presentes y votantes en el Congreso. En caso de disolución de la Confederación sindical de trabajadores(as), el patrimonio será transferido a la confederación Sindical Internacional

3.7 LA FEDERACION SINDICAL MUNDIAL

De acuerdo a documentos de la Federación Sindical Mundial, esta organización fue fundada en el año 1945 en congreso de trabajadores en Paris.

De acuerdo a sus estatutos los propósitos de esta organización sindical son: “combatir la guerra y sus causas y trabajar por la paz estable y duradera”.

La primera resolución de la FSM en su congreso en Paris estableció: “unas de las tareas fundamentales de la FSM y de los movimientos sindicales de todos los países es luchar por la erradicación rápida y definitiva del fascismo. Reconocemos que las fuerzas de reacción se opone a la destrucción total del potencial de guerra alemán y japoneses. El mundo del trabajo debe tomar medidas para garantizar que esta fuerzas no prevalezcan.”

La segunda resolución adoptada en este congreso de la FSM, perfiló los principios de un estatuto fundamental sobre los derechos de los sindicatos y sus demandas inmediatas.

El congreso de la FSM en París en su segunda resolución reafirmar con fuerza las demandas fundamentales de los trabajadores.

De acuerdo a las resoluciones adoptadas en el congreso de París de la FSM en el año 1945, esta Organización Sindical Internacional es democrática, clasista y de lucha de todos los asalariados que apoyan y estimulan la acción de los sindicatos para el logro de sus derechos y reivindicaciones independientes de los trabajadores para defender sus intereses, combatir todas las formas de dominación y servilismo, explotación, y opresión, por el desarrollo socio económico , que desarrolla y coordina la cooperación y solidaridad.

3.8 OBJETIVOS DE LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL:

El objetivo primordial de la FSM de acuerdo a sus estatutos: es contribuir a la emancipación de los trabajadores a través de la lucha:

- Contra toda forma de explotación del hombre por el hombre y garantizar para todos los trabajadores condiciones de vida y de trabajo que le permita obtener mayores beneficios posibles del fruto de su trabajo a fin de lograr para si y sus familias el tiempo y los medios de vivir en las condiciones propias de nuestra época, que es la del impetuoso progreso de la ciencia.
- Por el derecho y la garantía del pleno empleo.
- Por una legislación de seguridad social completa y adecuada que proteja a los trabajadores y a sus familiares en caso de enfermedad y vejez y todas las demás formas de asistencia y seguridad social.

- Por la protección del medio ambiente adoptando medidas eficaces para conservar y promover las normas ecológicas y el desarrollo sostenible.

- Por la prevención de una guerra nuclear y por la disolución de todas las alianzas y bloques militares, contra la agresión y la guerra y por la promoción de la distensión internacional, los instauración de una paz justa y duradera, la coexistencia pacífica entre los Estados; el cese de la carrera armamentista, sobre todo la nuclear y la completa prohibición y eliminación de las armas nucleares, y la reducción progresiva de los armamentos, hasta llegar al desarme general y completo.

3.9 ESTRUCTURA DE LA FEDERACION SINDICAL MUNDIAL

La estructura de la FSM de acuerdo a sus estatutos es:

- El Congreso Sindical Mundial.
- El Consejo General.
- El Consejo Presidencial.
- El Secretariado.

El Congreso Sindical Mundial: es el órgano supremo de la FSM se reúne cada cinco años por convocatoria del Consejo Presidencial o a pedido de las organizaciones miembros que tienen que reunir al menos un tercio de las organizaciones miembros.

El Consejo General: es el órgano estatutario dirigente de la FSM entre dos congresos. Se reúne una vez entre dos congresos o en forma extraordinario cuando se convoque a pedido de un tercio de sus miembros.

El Consejo Presidencial: es el órgano colectivo de dirección de la FSM entre las sesiones del Congreso General. Es elegido por el congreso o consejo general. Este Consejo está compuesto por: un presidente, y los

secretarios elegidos por el Consejo General, uno de los cuales se encarga de la finanza.

Las funciones del secretariado es la ejecución y realización práctica de las decisiones es la ejecución y realización práctica de las decisiones adoptadas por el Congreso, el Consejo General y el Consejo Presidencial.

3.10 SEDE DE LA FEDERACION SINDICAL MUNDIAL:

La sede actual de la FSM, actualmente se encuentra en Atenas Grecia. En cada continente tiene una oficina.

CONCLUSIONES

El proceso de integración de las Confederaciones Internacionales, se materializó durante el año 2006, con la unificación de la Confederación de organizaciones de Sindicato Libre (CIOSL) y la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT).

Del proceso de unificación de la CIOSL y CMT, nació la Confederación Internacional (CSI); en el plano Internacional esta organización es considerada como una ONG. Cabe destacar, que ésta tiene personalidad jurídica de acuerdo al artículo 5 de la Organización Internacional del Trabajo.

Producto de la fusión de las Confederaciones Sindicales internacionales, su afiliadas en el Continente Americano: la Organización Regional Interamericana de Trabajo (ORIT) y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) se obligaron, en Viena, durante el año 2007 a un proceso de unificación para formar una nueva Confederación en América, este compromiso no se cumplió en ese año, por un conjunto de diferencia entre ORIT y CLAT, entre dichas diferencias destacó lo relativo a la definición de la sede de la nueva Confederación Continental y distribución de los cargos.

Finalmente, predominó el criterio de construir una nueva Confederación sindical en América con un diseño innovador que podría ser la oportunidad de posesionar un sindicalismo latinoamericano.

El 26 de Marzo del año 2008, ORIT y CLAT, reunidas en Panamá, en Congreso separados, se disolvieron, y fundaron, en fecha 27 de marzo de ese año, la Confederación Sindical de Trabajadores (as) de la América (CCA).

La Confederación Sindical de Trabajadores (as) de las América tiene

su domicilio en Sao Paulo, Brasil, pero en caso de emergencia puede tener sede temporales, previa autorización del Consejo Ejecutivo.

La estructura de la Confederación Sindical de Trabajadores (as) de las América está conformada por: un Congreso ordinario y extraordinario, un Consejo Ejecutivo, un Secretariado y un Consejo Fiscal. El Comité de Mujeres y el Comité de la Juventud, son entes consultivos del Consejo Ejecutivo y de apoyo a la Secretario Ejecutivo.

Las acciones de esta nueva Confederación Sindical en América son: velar por las justicia social en el empleo decente, la protección social universal y solidaria que garantice el bienestar de las personas a lo largo de todo el ciclo de vida, la formación, organización y participación de los jóvenes y de las mujeres para fortalecer y hacer reingeniería y auto reforma en su organizaciones sindicales afiliadas.

La coordinación de la nueva Confederación de las Américas con otras organizaciones y gremios permite desarrollar política y acciones con articulaciones sub-regionales de centrales sindicales, creadas o por crearse, con la finalidad de diseñar un modelo de desarrollo democrático, sostenible y con justicia social para todo Latinoamérica.

RECOMENDACIONES

El Secretariado de la Confederación Sindical de Trabajadores (as) de las Américas debe continuar las reuniones con el Comité Ejecutivo de la Federación Sindical Mundial, para que se consoliden la unificación total en América, en virtud que para el año 2008, solo se logró la integración de dos centrales regionales: la Organización Regional Interamericana del Trabajo y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores.

Con respecto al plan de acción de la nueva Confederación de las Américas se debe continuar profundizando en las siguientes acciones:

- Estimular el proceso de unificación de las centrales sindicales Nacionales en los diferentes países.
- Combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- La reingeniería de la estructura de sus Organizaciones Sindicales.
- La formación de la juventud para que se incorpore en los cuadros de dirección de los Sindicatos.

Por último orientar a los dirigentes, para lograr incorporar más mujeres en las directivas de los sindicatos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abago Miguel. (2001) "La Aduana Y comercio Internacional). Madrid - España
- Anteresis, Dario. "Historia del Pensamiento Filosófico y Científico". Vol. 1, ed. Herder, Barcelona.
- Arias, F. (2004). "El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica". Edición. Editorial: Episteme. Caracas. Venezuela Hispanoamericana.
- Ballesteros Alfonso (2009). "Comercio Exterior" teoría Y práctica. Murcia – España.
- Baraona Juan. (2006) "Logística Comercial y modernización Aduanera en centro América. Costa Rica.
- Centro Andino de Formación Sindical (2000) Módulo: "Los Desafíos de la Integración en la Región Andina".
- Consejo consultivo laboran Andino (2005) "Reflexión sobre la unidad Sindical", edición. Lima Perú.
- Furiati José. (2001) "Situación Actual Y futura de las formas económicas de integración" Ecuador
- Garia Jorge (1996). "Estructura Industrial e Internacionalización. Mercado Común Centro Americano. Colombia
- Iturraspe Francisco. (s/f). "Sistema de legislación que rigen los Sindicatos. UCV. Caracas - Venezuela

- Hernández S, Fernández C y Baptista L (1990). "Metodología de la investigación". México: Mcgraw-Hill, Interamericana de México.
- Hernández Susana. (1995). "El Caricom en los estados caribeños. Progresos y obstáculos". San José de Costa Rica
- Larco Giovanna (2003) "Historia del Movimiento Sindical en América" Lima - Perú.
- Mariño, Jorge (2000) "La supranacionalidad en los procesos de Integración Regional", mave editorial, España.
- Marco Sánchez, José (2005). "Integración del Movimiento Sindical Andino". Revista de Relaciones Laborales. Volumen 22
- Morales Paúl, Isidro. (1980) "Derecho Internacional Económico". "Derecho de la Integración". Colección Estudios Jurídicos N°7, Caracas: Editorial Jurídico Venezolano.
- Medina, Cristian (2002) "Chile y la Integración Latinoamericana". Universidad Complutense de Madrid España.
- Padrón, Álvaro (2000). Coordinadora de Centrales del Cono Sur. "El Proceso de Integración del Movimiento Sindical Mundial y Regional".
- Pérez, Miguel (2009). "Las Aduanas y el comercio Internacional." Segunda Edición Madrid España
- Pórtela, María (2006) "Integración Libre de Comercio y la acción sindical en América Latina y el Caribe"

Ramírez Xavier, “Los Procesos de Integración en América Latina: Un Análisis Comparativo a partir de la Teoría del Área Monetaria”. Universidad Ramón LIUII. Barcelona España.

Sainz Borgo, Juan Carlos. (2001) “La Regulación Constitucional del Proceso de Integración Andino, en Centro de Investigaciones Jurídicas”. Libro Homenaje Enrique Tejera París. Temas sobre la Constitución de 1999. Caracas.

Sánchez José (2010) “Desafío de la Integración en la Región Andina” Perú.

Sandobal Guillermo, (2006) “Nueva Realidad Sindical en la región en tiempos de globalización” Santiago de Chile.

Saucedo Edgar, “Cooperación e Integración Monetaria”: Experiencia Europea y Perspectiva para América Latina Barcelona España.

Sepulveda José. (2003). “Las Organizaciones Sindicales Centro Americanas como autores del Sistema de relaciones Laborales. Costa Rica”

Tirado A (2006), “La Integración en América Latina y el Caribe “ Buenos Aires.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2001), “Investigación Documental” Caracas Venezuela.

Vargas P. José (2001). La Integración en Latinoamérica Geografía Económica de Venezuela”. Caracas. Editorial: Romor.

Wilches Alexander. (2009) “Comunidad Andina”. Cartagena – Colombia

Zegarra Marco (2010) “Los procesos de Integración del Movimiento Sindical Andino. Bogotá – Colombia

INSTRUMENTOS JURIDICOS:

Acuerdo de Cartagena.1969.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio Simón Rodríguez .de la Comunidad Andina.

Protocolo de Ouro Preto. 1994.

Tratado de la Asunción.1991,

Tratado de Chaguarama. 1973.

Tratado de la Unión Naciones Suramericana.

ANEXOS

ANEXO 1

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS PARA LA CREACIÓN DE CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES(AS) DE AMÉRICAS

En documentos de Confederación sindical de los trabajadores de América se contemplan los siguientes principios:

Justicia social en el empleo decente, porque en éste no sólo se cifra el reconocimiento de la dignidad humana, sino también su responsabilidad de participar productivamente para desarrollo sustentable.

La protección social universal y solidaria que garantice el bienestar de las personas a lo largo de todo su ciclo de vida.

La formación, organización y participación de la juventud, componente fundamental para el fortalecimiento sindical, y actor decisivo en la construcción de sociedades con justicia social y económica en las Américas.

Valoración de los principios de solidaridad y compromiso de desarrollo democrático.

Reivindicar el Estado Social de derecho como vía factible para dotara los gobiernos de la autoridad y el poder necesario para garantizar el bien común, la justicia social y la cultura del respeto a los derechos humanos.

Una democracia plena, participativa, enraizada en la voluntad popular, en la participación ciudadana desde el lugar de vida, el lugar de trabajo y hasta la arquitectura del Sistema internacional.

Fortalecer a todos los grupos sociales y políticos que luchan contra la injusticia, desigualdad, la explotación.

Articulación con la Confederación Sindical Internacional que es la expresión legítima y representativa de los intereses de millones de trabajadores y trabajadoras en los cinco continentes; formamos parte de una comunidad mundial basada en la fuerza de la democracia y con poder de transformar la injusticia en bienestar y desarrollo humano.

Desarrollar un auto reforma sindical, que expanda nuestro campo de afiliación y representación, junto a nuestra estrategia de alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil.

Las organizaciones sindicales del continente que participamos en este Congreso adoptamos como estatuto de nuestra vida interna y pauta de nuestras relaciones con los demás actores sociales y políticos la siguiente normativa:

Constitución de la nueva central sindical de las Américas producto de la fusión de las centrales sindicales del continente Americano:

Las organizaciones del Continente Americano afiliadas a la Confederación Sindical Internacional (CSI) han acordado constituir el día 27 de marzo de 2008 la Confederación Sindical de Trabajadores(as) de las Américas, como regional de la Central sindical internacional y que será conocida también por su sigla CSA.

La Confederación goza de los derechos y prerrogativas establecidos en los estatutos de la central sindical internacional, asimismo posee los atributos y personalidad jurídica propios de la organización sindical regional.

Sus estatutos regulan la vida interna de la confederación sindical de trabajadores(as) de las Américas y su representación en las relaciones con las organizaciones sindicales afiliadas y fraternales, así como los demás actores sociales tanto públicos como privados

ANEXO 2

PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES(AS) DE LAS AMERICAS

1. Los delegados y delegadas, en representación de más de 24 millones de miembros pertenecientes a 65 centrales sindicales nacionales afiliadas repartidas en 29 países, presentes en el Congreso Fundador de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), Panamá, del 27 al 29 de marzo de 2008, se comprometen a trabajar juntos en un espíritu de solidaridad, democracia e igualdad, para convertir a la Confederación en instrumento del nuevo internacionalismo sindical, capaz de realizar los objetivos previstos en sus Estatutos.
2. La Confederación Sindical Internacional que es la expresión legítima y representativa de los intereses de millones de trabajadores y trabajadoras en los cinco continentes. Formamos parte de una comunidad mundial basada en la fuerza de la democracia y con poder de transformar la injusticia en bienestar y desarrollo humano.
3. La Confederación sindical de trabajadores(as) de América(CSA) es heredera histórica del movimiento sindical autónomo, independiente, democrático, clasista, plural, solidario y combativo, en aras de la construcción de un modelo de desarrollo económico y social humanitario, sostenible y solidario con justicia social, donde el Estado sea agente promotor de la inclusión social. Somos un movimiento que se une, se redimensiona y reestructura, para potenciar su lucha en pro de la dignidad humana y su desarrollo en una sociedad democrática, pacifista, igualitaria, libre de la explotación laboral y social, libre de la violencia que entraña cualquier forma de perturbación a la libre determinación de los pueblos, a la falta de reconocimiento y valoración de la diversidad humana y asegurando

relaciones de igualdad entre hombres y mujeres.

4. La Confederación sindical de trabajadores(as) asume la tarea de combatir la pobreza, la explotación, la opresión y las desigualdades, garantizar las condiciones para el disfrute de los derechos humanos universales, y promover una representación eficaz de los trabajadores y trabajadoras en las Américas. Reconoce que, para tener éxito en esta tarea, deberá asumir la acción del movimiento sindical en función de los desafíos y retos que plantea la globalización, hacer que la acción sindical internacional forme parte integral de a labor de las organizaciones sindicales nacionales, y movilizar la acción de los/as trabajadores/as del continente para apoyar sus objetivos.
5. El Congreso instruye al Secretariado a aplicar las políticas establecidas en esta Resolución, combinando labores de defensa, movilización y campañas, y trabajando en estrecha colaboración con las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI). Hace un llamamiento a todas las afiliadas para que permanezcan activas, comprometidas y vigilantes, asumiendo la responsabilidad compartida de globalizar la solidaridad.
6. Las políticas establecidas en esta Resolución se inspiran en el rico acervo de políticas existentes y experiencias acumuladas por todas las afiliadas de la CSA, incluyendo las decisiones de los Congresos, Consejos Ejecutivos y demás órganos de dirección de la ORIT y la CLAT; y los aportes de las organizaciones que anteriormente no estaban afiliadas a ninguna de las dos organizaciones regionales y que se incorporan ahora a la CSA.
7. Escenario global justo y solidario. La globalización ha tenido costos muy altos para nuestros pueblos y desde la perspectiva del desarrollo sostenible el modelo neoliberal global ha fracasado rotundamente. No sólo en las regiones marginadas sino también en los países en los que la globalización es percibida como un proceso

exitoso. En las Américas, desde el advenimiento del modelo neoliberal, todos los indicadores socio-laborales muestran un deterioro muy significativo: desocupación, precariedad laboral, deterioro de la calidad de vida, persistencia de la pobreza y exclusión, crecimiento de la desigualdad social. Las políticas neoliberales de reducción del papel del Estado y la privatización de los servicios públicos han contribuido enormemente para este estado de cosas. Las empresas multinacionales no pudieron proporcionar servicios esenciales por el motivo de la ganancia y así garantizar los derechos de los/as ciudadanos/as. La actitud depredadora del capital sobre los abundantes y desprotegidos recursos naturales, sobre el cuidado del medio ambiente, el insistente abaratamiento y precarización de la mano de obra, las desigualdades de género, clase, raza y etnias considerados como estímulos en la radicación de inversiones cuestionan seriamente la viabilidad sostenible de importantes regiones de las Américas. El grave déficit de trabajo decente está destruyendo los sistemas de seguridad social, volviendo meramente declarativos los derechos del trabajo, anulando toda posibilidad de diálogo social y haciendo insuficiente el compromiso social de las empre.

8. El compromiso del sindicalismo de las Américas en la defensa de una mayor integración económica, política, social y cultural en favor de los pueblos, respetuosa de la diversidad y con sentido de sostenibilidad ambiental como estrategia ante la globalización neoliberal. Es imprescindible fortalecer los procesos de integración subregional y Regional, con una participación plena de los trabajadores y trabajadoras, como respuesta a los Tratados de Libre Comercio (TLC) que solo profundizan la brecha entre y dentro de los países empobrecidos y países ricos. Demandamos la condonación o cancelación de la deuda externa de los países más pobres y la

reingeniería de todas las deudas, para dedicar esos recursos a un fondo de desarrollo.

9. La eliminación del cuadro de inequidad y exclusión entre países, regiones y personas en las Américas no será posible si no se supera el agotado modelo neoliberal presente en todo el continente. En la construcción de los procesos alternativos al modelo neoliberal, la CSA impulsará la estrategia de Desarrollo Sostenible, dándole el sentido ya generalizado de considerar tres ejes de importancia similar: el económico, el social y el medioambiental. Las políticas económicas, sociales y medioambientales que permitirían llegar a la meta del desarrollo sostenible tienen como punto de partida un rol activo del Estado, sustentado por un nuevo consenso democrático con soberanía popular y ampliación de los canales de participación de la sociedad en la toma de decisiones nacionales y regionales.

10. LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO SOSTENIBLE PARA LAS AMÉRICAS: La CSA se compromete a desarrollar políticas que tengan caminos y objetivos muy claros a ser alcanzados para construir un modelo de desarrollo sostenible:

- a. Construir con las mayorías de nuestros pueblos modelos de desarrollo nacional en interacción armoniosa con lo global, lo regional y lo subregional. Estos modelos han de tener extrema claridad acerca del papel que deberían cumplir en su concreción el comercio internacional y la inversión extranjera directa; así como la integración regional y subregional. Los modelos de desarrollo nacional tendrían como eje al mercado interno y como un soporte y complemento al global.
- b. Luchar para lograr una reforma del Estado que permita que éste tenga un papel activo como actor, promotor y conductor de procesos, para lo cual se requiere reforzar sus roles y aparatos. Además, es indispensable una reforma fiscal

progresiva que le de recursos para sus tareas y permita una efectiva promoción del desarrollo y una justa redistribución del ingreso.

- c. Promover una amplia y democrática participación de los/as ciudadanos y de los movimientos sociales y en especial del sindicalismo en el diseño y ejecución de las políticas que conducen a la construcción del modelo de desarrollo sostenible.
- d. Lograr un irrestricto respeto por la libertad de sindicalización y organización de modo que el
- e. Sindicalismo pueda ser un actor con poder real en el proceso.
- f. La ejecución exitosa de los modelos debería redundar entre otros resultados en:
 - g. Un crecimiento económico sostenido.
 - h. La creación de trabajo decente para todos y todas sin exclusión.
 - i. Una redistribución del ingreso y la riqueza y con ello una disminución de las crecientes desigualdades sociales actuales en cada país y entre países.
 - j. La recuperación del mercado interno a través de la generación de empleo decente, la redistribución del ingreso y la inversión y el gasto público. También sería útil y necesario recuperar las riquezas naturales de manos de las multinacionales y/o renegociar la distribución del excedente.
- k. La eliminación del desempleo, el subempleo, la informalidad y la precariedad.
- l. La reducción sustantiva de la pobreza y la eliminación de la indigencia.
- m. Acceso gratuito y universal a los servicios públicos que en realidad son derechos humanos como por ejemplo, la educación, la salud y el agua/ saneamiento.
- n. Seguridad social para todos/as a través de un pilar público

básico financiado con impuestos, que genere una pensión universal.

- o. La práctica de una democracia representativa real, con rendición de cuentas y revocabilidad de mandato de los poderes, sustentada en la más amplia y rica participación social y ciudadana.
- p. Además, el desarrollo sostenible debe incluir la perspectiva de género de forma permanente y transversal al conjunto de las políticas públicas. Esto significa entender que, tanto los aspectos de la producción como los de la reproducción y el cuidado de la vida, deben ser considerados en el proceso de superación de las desigualdades entre hombres y mujeres. Adoptar una perspectiva de género no debe significar meramente orientar programas hacia las mujeres, sino elaborar programas que incidan en las relaciones de género, impulsando a hombres y mujeres a producir cambios positivos en las estructuras para lograr posiciones equitativas entre mujeres y hombres. La condición de las mujeres solo podrá transformarse efectivamente si se impulsan los cambios a través de nuevas políticas sociales que modifiquen no sólo las estructuras económicas sino las estructuras de poder y autoridad para que a las mujeres se les reconozca su rol de agentes activos de los procesos sociales.

Relación entre lo económico/social y medioambiental, asumimos el planteamiento de la CIOSL en la Asamblea Sindical sobre Trabajo y Medio Ambiente (Nairobi, 2006), el cual permite ubicar con claridad las interacciones existentes y establecer un esquema integral para encarar las distintas dimensiones medioambientales, como políticas energéticas y cambio climático, acceso público a los recursos y servicios, en especial el agua, riesgo químico y sustancias

peligrosas, salud laboral y ambiental, particularmente con respecto al amianto y el VIH-SIDA, y la responsabilidad medioambiental de las empresas. En tal sentido será orientación general de la CSA estrechar los vínculos entre el medio ambiente, el trabajo y el combate a la pobreza. El trabajo digno es esencial para que las personas puedan disfrutar de medios de vida sustentables. La CSA acompañará el llamamiento a la acción a favor de Trabajo Decente para una Vida Decente. Al mismo tiempo, solamente es posible crear trabajo decente y estable si se alcanza la sustentabilidad. Debemos defender los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as y de sus sindicatos, tales como el derecho de libre asociación y de negociación colectiva para que puedan participar de las estrategias en favor del desarrollo sostenible entendido como un desarrollo que asegure el trabajo digno con tecnología limpia y procesos productivos que no perjudican el medio ambiente, ni a los/as trabajadores/as, ni a sus familias, ni a la sociedad en general; defender la equidad de género y la inclusión de las mujeres trabajadoras como una condición fundamental en el avance hacia la concreción de una región ambiental y socialmente sustentable. Para construir el desarrollo sostenible, seguir el camino necesario, correcto y viable y alcanzar los objetivos mencionados, se requiere de nuevas correlaciones de fuerzas y nuevas relaciones de poder entre trabajadores y empresarios. Un nuevo y fortalecido sindicalismo debe cambiar el actual desbalance de poder que favorece a los empresarios y en particular a las multinacionales.

11. AUTOREFORMA SINDICAL PARA LA INCLUSIÓN Y LA DEFENSA DE TODOS/AS LOS/AS TRABAJADORES/AS EN LAS AMERICAS: Organizar-Sindicalizar: El proceso de unificación sindical mundial ha puesto en juego no sólo aspectos de integración física entre las estructuras preexistentes sino también cuestiones

conceptuales estratégicas. Uno de estos temas es el de la informalidad y precariedad, tanto desde el punto de vista sociopolítico, es decir, la estrategia sindical ante las políticas promocionales y regulatorias de los Estados nacionales y de la gobernanza global, como también en aspectos de organización y acciones reivindicativa en favor de colectivos laborales.

Para la CSA, el carácter y funcionamiento de la globalización neoliberal son causas de fondo y contextuales para los actuales problemas de la existencia y el accionar sindical. Pero, al mismo tiempo, existe una variedad de factores propiamente internos que han ido en la dirección del debilitamiento, derivados de características inadecuadas de las estructuras y las prácticas existentes y de ciertos hábitos personales de los dirigentes, incluyendo malas prácticas: caciquismo y cupularización, verticalismo y autoritarismo, burocratización, ausencia de autonomía política, conflictos intersectoriales, divisiones y corrupción sindical. El neoliberalismo ha entablado una dura batalla por ganar la hegemonía ideológica y cultural en la sociedad y, por ello, sigue intentando destruir las organizaciones sindicales existentes, impedir la creación de nuevas y desprestigiar al sindicalismo como opción legítima para los/as trabajadores y la sociedad. Otro elemento a considerar es la crisis y debilitamiento de varios de los aliados políticos históricos, lo que debe motivarnos a reconstruir esas alianzas y fortalecerlas.

El Congreso reconoce que se han hecho considerables esfuerzos para incorporar a los/as trabajadores/as de la economía informal, a las trabajadoras y a los jóvenes, a los/as trabajadores/as rurales, pero ellos no han sido suficientes o no han tenido la eficacia necesaria para lograr el objetivo. Por ello, el Congreso encomienda a la CSA y a sus afiliadas a que se comprometan a una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical. Se requiere

entonces una revisión de las estructuras para que se adecuen a los principios y a los objetivos de la lucha. Ellas tienen que permitir una mayor cobertura, expresión de la diversidad y facilitar y estimular la más amplia participación de las bases en el camino hacia la democracia sindical. Toda exclusión y discriminación deben ser eliminadas. Combatimos por la erradicación del trabajo precario e informal, pero ellos siguen existiendo. La organización y lucha de estos/as trabajadores/as es imprescindible para el logro de nuestro objetivo.

Es en este contexto que la autoreforma sindical debe permitir que los problemas e intereses de los nuevos sectores sean temas de interés sindical y, en especial, la autoreforma debe posibilitar la inclusión de los nuevos sujetos en la organización sindical. La participación activa de cada trabajador/a, cualquiera sea su sector, es fundamental en el accionar estratégico de la organización.

Especial atención en la tarea organizativa requieren las trabajadoras. Las secretarías de género o de la mujer son sólo uno de los instrumentos. La organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas, tomando en cuenta sus necesidades e intereses y los problemas reales y cotidianos que les impiden o dificultan participar. La CSA se compromete a desarrollar una acción afirmativa que con seguridad requiere, entre otras cosas, de las cuotas de participación en las capacitaciones, eventos y direcciones en todos los niveles de las organizaciones.

12. Juventud Trabajadora: La CSA se compromete a empoderar a la Juventud Trabajadora como sujeto social y sindical, que tenga pleno ejercicio de sus derechos políticos, laborales y sociales. En este sentido, el movimiento sindical y la juventud trabajadora se necesitan mutuamente: ésta para potenciar sus capacidades reivindicativas y el

sindicalismo para fortalecerse y responder desde una cultura organizativa que refleje las necesidades de toda la clase trabajadora actual. Ante la baja afiliación juvenil y la escasa participación en los diferentes niveles de las estructuras, es fundamental que las dirigencias nacionales se sensibilicen sobre el valor real y urgente de la participación juvenil, adecuar el lenguaje y generar mecanismos que no solamente atraigan a la juventud, sino que la hagan permanecer activamente en las organizaciones y potenciarse dentro de ellas, teniendo pleno ejercicio de sus derechos políticos, laborales, sociales y culturales. Un tema muy relevante para la juventud es el de la formación profesional ya que las oportunidades de trabajo son escasas y cada vez más exigentes en torno a la capacitación. Es indispensable que el sindicalismo fortalezca las políticas en esta dirección.

Ante este escenario, las tareas del sindicalismo internacional, incluyen promover la transformación de las estructuras para que sean más flexibles para afiliar, representar y reivindicar los intereses y derechos de sectores laborales estratégicos -y a la vez vulnerables- como son los/as jóvenes, mujeres, trabajadores/as de la economía informal, migrantes y todo tipo de trabajadores/as, sin ninguna discriminación.

Desde la CSA se buscará acompañar y complementar un trabajo nacional que tenga como objetivos la formación permanente de cuadros jóvenes y una participación activa y sistemática de la juventud afiliada que se prepare para una mejor acción sindical juvenil y que contribuya con el fortalecimiento sindical y la defensa de los derechos laborales de la juventud trabajadora.

- 13.El Papel de la Formación Sindical: La formación sindical es la piedra angular sobre la que descansan los principios, objetivos y la militancia sindical. Por tanto, El Congreso mandata a la CSA para desarrollar un

vasto y riguroso proceso de formación sindical en acuerdo y articulación con las organizaciones nacionales, asumiendo cada parte los ámbitos y niveles que les correspondan. Objetivos estratégicos de la formación sindical son: contribuir con la clase trabajadora a disputar la hegemonía al modelo global neoliberal y colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

La CSA reafirma el enfoque integral de la educación y la formación sindical. La educación es un derecho humano fundamental que se desarrolla durante toda la vida. En ese sentido, ubica la formación sindical junto al derecho a la educación formal y a la formación profesional. Sobre la educación formal se plantea la necesidad de que las políticas públicas integren el concepto de una educación para la vida, integral, continua, gratuita, obligatoria, pública, laica, de calidad, con igualdad de oportunidades y con acceso para todas y todos. De igual forma, se plantea que la formación profesional y técnica debe responder a las estrategias de desarrollo integral de nuestras sociedades. Asimismo, en la formación profesional es clave favorecer una participación sindical de calidad y preparada para desarrollar capacidad de propuesta y de incidencia, recordando que nuestro mayor desafío es construir plataformas y buscar estrategias que nos permitan una mayor incidencia y cobertura universal. En ese sentido la CSA desarrollará acciones de coordinación con la Internacional de la Educación (IE), CINTERFOR y otros organismos vinculados a estos derechos.

La formación sindical, desde la CSA como estructura sindical continental y desde un enfoque sistémico se estructurará bajo los siguientes principios:

- a. Corresponsabilidad. Todos y todas somos responsables en la tarea de la formación sindical. A la CSA como estructura continental le corresponde desarrollar sus programas

formativos de carácter complementario y de nivel internacional. Las políticas, programas y contenidos se derivan de sus congresos. La corresponsabilidad permite a las organizaciones sindicales poner en práctica la solidaridad y generar mecanismos de cooperación económica, logística y de personal en el campo de la formación sindical.

- b. Complementaria. La CSA como estructura continental desarrolla su formación complementaria sobre aquellos temas comunes de carácter internacional o mundial que se han definido de manera consensuada. En efecto, es complementaria porque la CSA no sule o sustituye a las organizaciones nacionales y regionales en sus responsabilidades educativas.
- c. Descentralizada. Es descentralizada porque las organizaciones sindicales son las responsables de desarrollar los programas formativos en sus niveles básicos, intermedios e inclusive de especialización en algunos temas donde el énfasis lo constituyen contenidos de carácter nacional o subregional.
- d. Articulada en red. Es articulada porque las escuelas de formación de carácter nacional, regional, internacional y otras instituciones educativas fraternas están interrelacionadas y coordinadas. En las relaciones se produce un flujo e intercambio de informaciones, aprendizajes y conocimientos. Y en esas interacciones surgen nuevos aprendizajes y nuevos desafíos que se deben ir enfrentando, superando y mejorando.
- e. Indelegable. La formación sindical es una tarea de las organizaciones sindicales dado que a través de ella los trabajadores reflexionan sobre su identidad como clase trabajadora y construyen su proyecto político. Pensar y definir el

ser y el hacer como clase trabajadora solo puede ser definido por aquella organización que defiende sus intereses, a saber la organización sindical. En ese sentido, la formación sindical comparte con la formación obrera y la formación sociolaboral el objeto de estudio, a saber el trabajo, sin embargo, las dos últimas pueden ser desarrolladas por instituciones públicas o privadas. Por lo tanto, la formación sindical es indelegable: no puede ser delegada a otra institución que no sea la propia organización sindical.

14. DEMOCRACIA, DERECHOS HUMANOS Y LABORALES Y DIÁLOGO SOCIAL

El compromiso a luchar por una democracia plena, participativa, enraizada en la voluntad popular, en la participación ciudadana desde el lugar de vida, el lugar de trabajo y hasta la arquitectura del sistema internacional. Es urgente que la estabilidad político institucional presente en la región los últimos años sea acompañada por un proceso de ensanchamiento de la democracia económica, social y política y por el fin de prácticas perversas y delictivas que erosionan la credibilidad de sus normas. Para alcanzar esa democracia haremos todas las alianzas y daremos todas las luchas que sean necesarias, teniendo como objetivo el bienestar integral de las mayorías.

La CSA se compromete a continuar y profundizar el enfoque que reivindica a los derechos laborales como derechos humanos, en una región que concentra uno de los más altos índices de crímenes violentos contra los sindicalistas, y acumula un amplio record de impunidad, los que requieren un seguimiento permanente. Tal como lo señalara el Consejo General de la CSI, las violaciones de los derechos sindicales son una fuente de competencia desleal en la economía global, y deben evitarse por motivos tanto económicos como de derechos humanos: la represión en cualquier lugar del mundo

constituye una amenaza a la libertad en el resto. Sólo una sociedad con respeto sustantivo de los derechos humanos y laborales puede construir una democracia real. De la misma manera la negociación colectiva es impedida en amplios sectores de actividad económica e incluso en el sector público. Sólo cuando los trabajadores y trabajadoras son libres para organizarse y negociar, son capaces de reclamar una parte justa de la riqueza que producen y de contribuir a que haya equidad, consenso y cohesión en la sociedad, y al desarrollo sostenible.

La CSA asume el compromiso de acompañar y articular regionalmente las luchas y los esfuerzos de nuestras afiliadas para organizar sindicatos, negociar sus condiciones de trabajo y defender los derechos de los/as trabajadores/as. Esto implicará el reforzamiento del accionar de la región, junto a la CSI, en todos los órganos de la OIT. Igualmente se requiere una mayor presencia del sindicalismo en las instancias de protección y defensa de los derechos humanos, en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos de la OEA y una activa solidaridad regional y entre organizaciones nacionales.

La CSA se compromete a luchar sin vacilaciones por el derecho a la libre sindicalización y la negociación colectiva incluso en el sector público, como soportes indispensables de una democracia real y la vigencia de los derechos básicos de los/as trabajadores/as.

Sobre un tema vinculado a la libertad y la democracia sindical en México, el sindicalismo de las Américas tiene un compromiso con la Campaña Internacional contra los Contratos de Protección Patronal (CICPP), integrada por sus afiliados nacionales, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) regionales y otras organizaciones vinculadas al sindicalismo. Los contratos de protección patronal se están extendiendo a otros países latinoamericanos, con lo que resulta

un desafío para todo el sindicalismo de la región.

La CSA reafirma su voluntad de trabajar para que el diálogo social y la concertación se constituyan en un importante vehículo que permita hacer avanzar la democracia participativa y representativa en nuestros países, fortaleciendo el Estado solidario con justicia social y el respeto a los derechos humanos y laborales fundamentales. Sin embargo, en América Latina y el Caribe la mayoría de las experiencias nacionales muestran una notoria falta de cumplimiento por parte de los empleadores (públicos y privados) sobre los compromisos asumidos internacionalmente. La mayor parte de las declaraciones sobre diálogo social resultan difusas, discontinuas y sin monitoreo sobre plazos y objetivos.

El sindicalismo de las Américas considera fundamental promover un auténtico diálogo social, basado en la preservación y fortalecimiento de la función normativa de la OIT, así como en el cumplimiento de la Resolución de la Conferencia del 2002 sobre Diálogo Social y Tripartismo. El diálogo social requiere de actores sociales (trabajadores y empleadores) representativos y comprometidos con dicho proceso y que reconozcan la capacidad de interlocución de las partes y su autonomía.

15. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

La CSA condena enérgicamente la persistente y profunda discriminación de género que persiste en el mundo del trabajo, en el hogar y en toda la sociedad, por lo cual asume el compromiso de integrar la perspectiva de género en todas sus políticas, actividades y programas de manera transversal. Empeño especial habrán de merecer todas las iniciativas y acciones destinadas a la más amplia incorporación de las mujeres trabajadoras en la vida, el accionar y la conducción de las organizaciones que la componen.

La CSA se compromete a asumir plenamente el programa de acción que deberá desarrollar la CSI y asumirá iniciativas propias, incluidas las de afirmación positiva, en el campo de la organización, la acción y la formación, con el objetivo de avanzar en la paridad de género en las estructuras sindicales, la plena integración de las cuestiones de género en las políticas sindicales y el combate a toda forma de discriminación, acoso o abuso de que sean víctimas las mujeres trabajadoras. La igualdad y equidad de género se constituyen en eje transversal de todas las políticas de la CSA. La igualdad de la mujer trabajadora en la perspectiva de género y la plena participación de la mujer en las organizaciones del movimiento de trabajadores/as constituirán objetivos centrales de nuestra política organizativa.

16. LA DIMENSIÓN MIGRATORIA

En el proceso de globalización de la economía en el mundo desde mediados del siglo XVIII, uno de los componentes fundamentales lo ha constituido la migración de la mano de obra. En la presente etapa de globalización neoliberal, decenas de millones de trabajadores y trabajadoras de América Latina y Caribe y sus familiares, se ven obligados a migrar a los países desarrollados empujados por la pobreza y las enormes asimetrías socio-económicas del Continente. Por eso consideramos que la primera obligación de los gobiernos es desarrollar las políticas necesarias para garantizar efectivamente el derecho a no migrar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Uno de los principios y demandas del movimiento sindical de las Américas es la eliminación de las restricciones que impiden la libre circulación de las personas. Para los trabajadores/as que han migrado y sus familiares, cualquiera sea su situación migratoria, es necesario garantizar en todo el mundo, el piso de derechos establecidos por la Convención Internacional Sobre la Protección de todos los Derechos

de los Trabajadores Migrantes y sus Familiares y los Convenios 97 y 143 de la OIT sobre Trabajadores Migrantes y reconocer el principio de no repatriación cuando se hayan violado sus derechos. El Congreso rechaza todas las formas de discriminación y de criminalización de los/as migrantes y demanda enérgicamente el respeto de los derechos humanos y laborales de éstas/os.

El Congreso compromete a la CSA a desarrollar una política profunda en relación al tema migratorio, como un asunto central del sindicalismo de las Américas y en tal sentido adoptará el conjunto de medidas y recomendaciones que sobre el tema han surgido de los consensos alcanzados por organizaciones sindicales y otros actores involucrados, que corresponden a obligaciones tanto de los países de origen como receptores, así como a las tareas del sindicalismo de los países involucrados.

17. POLITICAS SOCIO-LABORALES

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

La CSA, por ser América Latina y Caribe una de las regiones más afectadas por casos de trabajadores con enfermedades laborales o muertes ocasionadas por su labor, se compromete a avanzar en el logro de metas que permitan un abordaje prioritario de esta situación. Entre ellas señalamos: vincular la salud laboral a las políticas y prácticas de salud medioambiental y de salud pública; fortalecer los convenios, convenciones y programas de la OIT; darles seguimiento y promoverlos; tener en cuenta la necesidad de adoptar enfoques diferenciados en los países desarrollados y en desarrollo; servirse de ello como elemento central de las campañas de lucha contra el

VIH/SIDA; prevenir las muertes, las lesiones y enfermedades laborales a causa de los efectos de las sustancias químicas o peligrosas, como el amianto; y asegurar el derecho a la salud reproductiva de los hombres y las mujeres.

18. SEGURIDAD SOCIAL

La CSA asume el compromiso de luchar para que todas y todos los/as trabajadores/as, asalariados o no asalariados, tengan seguridad social. Hoy en día en las Américas enfrentamos una situación de extrema gravedad debido a la exclusión de decenas de millones de trabajadores/as del sistema de salud y seguridad social. Buena parte de esa situación se derivó de las políticas neoliberales implementadas en el continente que disminuyeron el rol del Estado en diversas políticas públicas, abriendo las puertas para las privatizaciones.

Es urgente fortalecer los sistemas de seguridad social, recuperando los principios de universalidad y solidaridad de las prestaciones, en especial en la niñez y la vejez, la progresión hacia la integralidad de las mismas y un financiamiento sustentable con justicia social, desterrando los modelos de seguridad social fundados en el lucro privado. Se presenta entonces la necesidad de una estrategia múltiple, basada en establecer una pensión universal para todas/os las trabajadoras/es proporcionada por el Estado y financiada con impuestos, preservar y reformar los sistemas de reparto, para fortalecerlos.

19. PREVENCIÓN DE VIH-SIDA

El lugar de trabajo es uno de los puntos más importantes y eficaces para hacer frente a los efectos desastrosos de la epidemia del VIH-SIDA principalmente para eliminar la persistencia de prejuicios y estigma, y desarrollar programas sociales y laborales que mitiguen los efectos del VIH-SIDA.

La temática es de extrema importancia por su impacto en los sindicatos, en los derechos humanos, en las cuestiones económicas, los asuntos relacionados al género, trabajo y la epidemia y el aumento del trabajo infantil. La CSA asumirá esta orientación sobre el VIH-SIDA en el lugar de trabajo, con el compromiso de establecer las bases fundamentales orientadas a desarrollar el trabajo coordinado dentro de la región, mediante el fomento e incremento de las alianzas de los sindicatos, patronos, gobiernos, así como las organizaciones no gubernamentales con servicios en VIH-SIDA y poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, para que de manera conjunta y efectiva, se desarrolle la prevención y asistencia a favor de los/as trabajadores/as afectados por la epidemia.

20. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

La Confederación Sindical de los Trabajadores de América se compromete a continuar la lucha histórica del movimiento sindical regional y mundial para eliminar el trabajo infantil y asegurarse de que todos los niños y niñas puedan acudir a la escuela. Rechaza los argumentos en el sentido de que el trabajo infantil es inevitable, beneficioso a nivel económico, socialmente aceptable o que redundaría en beneficio de los niños implicados y sus familias. La Confederación Sindical de los Trabajadores de América exhorta a hacer campaña contra el trabajo infantil en todas sus manifestaciones, prestando la adecuada atención a sus diversas causas y ramificaciones; en la economía formal y en la informal; mediante la provisión pública y universal de educación gratuita, obligatoria y de calidad; ayudando a mejorar los ingresos familiares; creando y manteniendo una concientización y un compromiso por parte de la sociedad civil organizada; haciendo campañas para la ratificación y cumplimiento de los Convenios de la OIT 138 y 182 y que los empleadores garanticen el respeto de dichos Convenios en todas sus operaciones, incluyendo

sus cadenas de suministros; y manteniendo las económicas y financieras apoyen la eliminación del trabajo infantil en lugar de empujar a los/as niños/as a abandonar la escuela para ponerse a trabajar.

La Confederación sindical de los trabajadores de América dará prioridad a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil; la explotación sexual comercial de niñas y niños y la trata y tráfico de personas menores de edad.

21. DISCRIMINACIONES

Denunciamos y combatimos el oprobio que significa la existencia de trabajo forzoso, de trabajo infantil, la discriminación por razones de género, por capacidades diferentes, por orientación sexual, portadores de VIH/SIDA, la exclusión y falta de oportunidades de la juventud, personas de la tercera edad y los pueblos originarios, afrodescendientes, emigrantes y tantos otros grupos humanos que no son minorías sino parte de la comunidad mayoritaria de nuestras sociedades: trabajadores/as.

Para garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo deben crearse ámbitos institucionales que tengan como misión promover las políticas públicas antidiscriminatorias y realizar un estricto seguimiento de las mismas, en especial la situación de la discriminación por género, raza, orientación sexual, origen nacional y cultural. Se deben proteger los derechos de los/as trabajadores/as sexuales e impedir su trato discriminatorio. Las políticas de igualdad de oportunidades y de trato deben ser coordinadas, contemplar medidas de acción positiva y establecer indicadores que permitan rendir cuenta periódicamente de los avances o retrocesos en las brechas por discriminación. Las Américas deben establecer medidas específicas de protección y preservación de las culturas y los derechos de los pueblos indígenas. En este aspecto, hay que

garantizarse que el Estado y el sector público tengan un rol importante en el monitoreo y la ejecución de programas para erradicar la discriminación en el lugar de trabajo y en la sociedad presiones sobre las instituciones internacionales para asegurarse de que las políticas comerciales,

23.COMERCIO E INVERSIÓN INTERNACIONAL Tratados de Libre Comercio

Las organizaciones sindicales de las Américas han venido reafirmando su compromiso con el fortalecimiento de los procesos de integración económica, social, política y cultural de nuestros pueblos, como alternativa al avance de los TLC basados en modelos extremos de libre mercado que garantizan los derechos de los inversionistas por encima de los derechos de los/as ciudadanos/as, empeñando el logro de un desarrollo sostenible.

Con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), y la propuesta de Acuerdo de Libre Comercio para las Américas (ALCA), el gobierno de EEUU instaló una agresiva agenda sobre la inversión, los servicios, los derechos de propiedad intelectual, y las reglas gubernamentales de adquisición. Estas reglas afectan la capacidad de los gobiernos de proteger el interés público y promover políticas de desarrollo sólidas y enfocadas en la nación. Asimismo, en este esquema los capítulos socio-laborales y participativos concretados o propuestos son débiles, confusos e inaplicables en la práctica.

Luego de la derrota del ALCA, el mismo enfoque ha sido aplicado por EEUU a sus negociaciones de TLC bilaterales o subregionales (Chile, países centroamericanos y andinos), los que han sido objeto de similar resistencia por parte del sindicalismo. Junto a la mayoría de los movimientos sociales, se ha movilizad para expresar su oposición, la que debe ser continuada, aún en los casos en que los TLC ya hayan

sido aprobados.

La CSA se compromete a acompañar al sindicalismo mexicano y al de EEUU y Canadá en la nueva.

El sindicalismo y otros miembros del movimiento social de América Central y del Área Andina han iniciado ya una estrategia similar a la desarrollada en relación a los TLC, desnudando su esencia en favor de las transnacionales y el libre mercado y demandando que las negociaciones lleven a verdaderos "Acuerdos de Asociación Económica, Política, Social y Cultural". La CSA también expresa su oposición a cualquier acuerdo comercial que se base en criterios neoliberales de libre comercio y no apueste por un comercio justo y equilibrado; el rechazo de la estrategia de aquellas multinacionales y elites empresariales locales, dirigida a sacar el máximo provecho de estos acuerdos olvidando su responsabilidad social; y reafirmando la necesaria vinculación que debe haber entre estos acuerdos y las visiones productivas que, como la desarrollada en la Plataforma Laboral de las Américas, lleva a poner en marcha una economía de nuevo enfoque que impulse el desarrollo sostenible y coloque en el centro al pleno empleo y al trabajo digno, reconociendo un rol activo del Estado.

En esta estrategia, las coordinadoras sindicales de ambas subregiones han avanzado en consensos con la CES para abordar estas negociaciones, las cuales deberán ser profundizados considerando la realidad y necesidades específicas de los/as trabajadores/as de América Latina y el Caribe.

Están también avanzando los acuerdos comerciales entre países de la región (México, Chile, Perú, países Centroamericanos) con países asiáticos (Japón, Taiwán, Corea), y se perfila un proceso similar con China. Entretanto aumentan los relacionamientos entre varios de esos países y el conjunto de miembros de APEC, donde China y la UE

avanzan en su posicionamiento, y donde se registra un mayor dinamismo de bloques regionales estratégicos como ASEAN+3 y la Cumbre de Asia Oriental, compuesta por la ASEAN+6. En este marco, la CSA reivindicará su postura sostenida en el marco del enfrentamiento a los tratados de libre comercio con otras regiones y países del mundo y profundizará esta posición en el marco de la Red Sindical Asia Pacífico (RSAP) de la Confederación sindical internacional.

24. Tratados bilaterales de inversión

Los Tratados bilaterales de inversión firmados por los países de la región latinoamericana-caribeña con América del Norte, Europa y Asia, sobre todo en los años noventa, han creado un escenario de desregulación en materia de inversión extranjera directa aprovechada por las multinacionales, que complementa su inserción a través de los tratados de libre comercio. La Confederación sindical de trabajadores de América profundizará sobre estos instrumentos, estableciendo una estrategia de re-regulación consistente con la promoción de procesos de integración a través del comercio justo.

25. Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)

El sindicalismo internacional ha tomado en los últimos años el desafío de reinterpretar el concepto empresario de RSE para integrarlo a su defensa tradicional por adecuadas relaciones laborales en la empresa, mediante un enfoque que combina la responsabilidad "externa" (con las comunidades locales y consumidores), que es el eje del enfoque tradicional, con la "interna", en el lugar de trabajo. En las Américas, el enfoque empresario sobre RSE tiene manifestaciones extremas de la versión empresaria (incluyendo la promoción realizada por el BID), por lo que la Confederación sindical de trabajadores de América debe estar activa en la aplicación de aquella estrategia, aplicándola a las filiales de las multinacionales y a las empresas nacionales, tanto

"multilatinas" como otras.

26. La Confederación sindical de trabajadores de América entiende que las empresas multinacionales y nacionales tienen responsabilidades diversas que deben cumplir y exigirá su irrestricto acatamiento:

- a. Con los trabajadores para cumplir con las leyes y todas las normativas laborales nacionales e internacionales sobre los distintos tópicos que las relaciones de trabajo y laborales suponen.
- b. Con los consumidores para ofrecerles productos de calidad, a precios justos y que no perjudiquen la salud.
- c. Con los Estados para cumplir las leyes a las que están sujetas y pagar sus impuestos puntual y rigurosamente.
- d. Con las sociedades para el cuidado del medio ambiente.
- e. Con la democracia para no usar su poder económico y político a favor de los candidatos y partidos que sirven a sus intereses, transformando esta en un asunto que permite que gane el que más dinero tiene y violentando las leyes que prohíben este tipo de prácticas.

La Confederación Sindical de Trabajadores de América continuará con el trabajo ya iniciado, en materia de investigación y seguimiento de multinacionales, por dos vías: junto a organizaciones sindicales y estructuras técnicas vinculadas, en el marco de la Red Lat (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Multinacionales) (creado en el 2005), junto a organizaciones sindicales y estructuras técnicas vinculadas, y el Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales (creado en el 2007), junto a las FSI, y en el marco de la tradicional coordinación con éstas. Estos resultados también podrán canalizarse en el Tribunal sobre Multinacionales que se ha integrado a las actividades vinculadas con las Cumbres UE-ALC. Para complementar esta tarea, la Confederación sindical

de trabajadores de América establecerá también un proceso de seguimiento de indicadores sobre flujos de inversión hacia la región, incluyendo los de corto plazo y los productivos.

La Confederación Sindical de Trabajadores de América colaborará con la promoción del instrumento intergubernamental de mayor alcance.

El importante desarrollo alcanzado en esta década en materia de acuerdos bilaterales con determinadas multinacionales, denominados Acuerdos Marco Internacionales o Globales, recomienda un proceso de difusión de su contenido y promoción de su uso, así como de la concreción de nuevos acuerdos referidos a multinacionales de América del Norte y multilaterales. Asimismo, es clave la proyección que pueda alcanzarse de los Acuerdos Marco hacia las empresas proveedoras localizadas en la región. Esta lucha es compromiso de la CSA y las organizaciones nacionales, y podrá ser apoyada por el Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales.