

The Global Labour Rights Reporter

El papel de los abogados en las iniciativas de crecimiento sindical



Global Labour Rights Reporter
Volumen 4, Número 2

Propiedad Intelectual de ILAW Network y colaboradores © 2025

Todos los derechos reservados. Salvo lo permitido en virtud de la Ley de Propiedad Intelectual de EEUU de 1976, ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, distribuida ni transmitida de ninguna forma ni por ningún medio, ni almacenada en una base de datos o sistema de recuperación sin autorización previa por escrito de la editorial.

Foto de portada

Los abogados del Colegio de Abogados de Zimbabue participan en una «Marcha por la Justicia» hacia el Tribunal Constitucional de Harare para reclamar el restablecimiento del Estado de derecho, el respeto de los derechos humanos y de la Constitución del país.

Credit: Jekesai NJIKIZANA / AFP / Getty Images

Publicado por RED ILAW
1130 Connecticut Avenue, NW
8th Floor
Washington, DC 20036
USA

Por favor dirija todas las solicitudes a admin@ilawnetwork.com

Esta publicación está disponible en línea de manera permanente en:
<https://www.ilawnetwork.com/ilaw-network-journal-the-global-labour-rights-reporter/> y puede consultarse en HeinOnline..

ISSN 2693-9657 (print)
ISSN 2693-9665 (online)

Impreso en los Estados Unidos por trabajo sindical.

Fuente: Open Sans

Diseño: Haley Gray

Diagramacion: Scalegate L.L.C

Junta Editorial GLRR

Antonio Loffredo
Colin Fenwick
Femi Aborisade
Jennifer Rosenbaum
Jeff Vogt
Jon Hiatt
Marlese von Broembsen
Mary Joyce Carlson
Matías Cremonte
Maximiliano Garcez
Monika Mehta
Preeda Tongchumnum
Ruwan Subasinghe
Sara Khatib
Steven Barrett
Tonia Novitz

La información contenida en el presente informe se proporciona únicamente con fines informativos y no debe interpretarse como asesoramiento jurídico sobre ningún tema. La información contenida en este informe puede no constituir la información jurídica o de otra índole más actualizada. El informe contiene enlaces a otros sitios web de terceros, la Red ILAW no necesariamente recomienda ni aprueba dichos contenidos, los enlaces son solo para facilidad para el lector. Las opiniones expresadas son las de los autores individuales, no las de la Red ILAW en su conjunto. Ningún lector debe actuar ni abstenerse de actuar sobre la base de esta información sin solicitar previamente asesoramiento jurídico de un abogado o abogada de la jurisdicción pertinente. Nota aclaratoria: La igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo es un valor fundamental para ILAW Network y la igualdad de género es un principio que guía nuestro actuar como Red internacional, por tanto ILAW aclara que en la interpretación de los textos contenidos en esta revista, cuando se emplea uno de los dos géneros se incluye en su significado una referencia al otro género.

ÍNDICE

NOTA EDITORIAL

- EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN LAS INICIATIVAS DE CRECIMIENTO SINDICAL
JON HIATT 4

ENTREVISTAS Y ARTÍCULOS

- UCRANIA: EL DERECHO AL SERVICIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: LA CONSTRUCCIÓN DE UN MOVIMIENTO SOCIAL SINDICAL EN UCRANIA
INNA KUDINSKA, TRISTAN MASAT, AND GEORGE SANDUL 8

- AUSTRALIA: EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN EL CRECIMIENTO DE LOS SINDICATOS YOUNG WORKERS CENTRE
AMANDA THRELFALL 15

- INDIA: LAS PERSONAS ABOGADAS COMO AGENTES DEL CRECIMIENTO SINDICAL: VÍAS LEGALES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN INDIA
GAYATRI SINGH, KATYAYANI CHANDOLA, AKHIL SURYA 21

- COREA DEL SUR: DEFENSA DE DERECHOS LABORALES PARA EXPANDIR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
AELIM YUN 30

- ITALIA: EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN LAS INICIATIVAS DE CRECIMIENTO SINDICAL EN ITALIA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS
MARCO TUFO 36

- ECUADOR: LA ABOGACÍA COMO HERRAMIENTA DE CLASE: DEFENDER EL DERECHO AL TRABAJO Y AL MOVIMIENTO OBRERO Y SINDICAL DESDE ADENTRO
SYLVIA BONILLA BOLAÑOS 41

- JAPÓN.: EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS LABORALISTAS EN LA ORGANIZACIÓN DE QUIENES TRABAJAN HACIENDO REPARTOS DE AMAZON EN JAPÓN
TETSURO KINOSHITA 48

- ESTADOS UNIDOS: EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN EL FORTALECIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL
MARY JOYCE CARLSON 55

- NIGERIA: ACTIVISMO JURÍDICO: LA LUCHA CONTRA LA PRECARIZACIÓN Y EL CRECIMIENTO SINDICAL EN EL SECTOR DEL PETRÓLEO Y EL GAS EN NIGERIA
NGOZI N. OKAGBUE 61

- ARGENTINA: EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS SINDICALES: MOVERSE POR LOS PASILLOS DE LA OIT Y PROMOVER EL CRECIMIENTO SINDICAL
MÓNICA TEPFER 66

- MÉXICO: PAPEL DE LOS ABOGADOS EN LAS INICIATIVAS DE CRECIMIENTO SINDICAL UNA EXPERIENCIA EN MÉXICO A RAÍZ DE LA REFORMA LABORAL 2017-2019
PABLO FRANCO HERNÁNDEZ 71

- GHANA: EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN LAS INICIATIVAS DE CRECIMIENTO SINDICAL
PAAPA DANQUAH 75

- NIGERIA: ¿QUÉ TIPO DE SINDICALISMO NECESITAMOS CONSTRUIR PARA HACER FRENTE A LOS RETOS QUE VIVIMOS EN LA ACTUALIDAD?
FEMI ABORISADE 80

- LA RELACIÓN ENTRE LAS PERSONAS ABOGADAS SINDICALES Y SUS CLIENTES SINDICALES
UNA CONVERSACIÓN ENTRE GAYATRI SINGH (INDIA), MAXIMILIANO GARCEZ (BRASIL), NANCY NZOM (NIGERIA) Y STEVEN BARRETT (CANADÁ), PERSONAS ABOGADAS DE LA RED ILAW 90

NOTA DEL EDITOR POR:

EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN LAS INICIATIVAS DE CRECIMIENTO SINDICAL

JON HIATT

En la actualidad la labor jurídica en nombre de los sindicatos se desarrolla, en la mayoría de los países y regiones, en un contexto de disminución gradual o hasta drástica de la densidad sindical, es decir, en el porcentaje total de miembros sindicales con relación a la totalidad de la población trabajadora. De acuerdo con las estadísticas de la OIT y la OCDE, en las últimas dos décadas la densidad sindical ha disminuido del 28 al 22% en el Reino Unido, del 20 al 13% en Brasil, del 21 al 16% en Japón y del 21 al 14% en Alemania y en Países Bajos. Aun cuando hay excepciones, las cifras de densidad sindical son generalmente bajas.

Las razones detrás de esta tendencia varían entre países, sin embargo, hay factores comunes como el cambio en las economías de muchos países, que han pasado de sectores con un alto grado de sindicalización a otros con un grado menor; el cambio de empleos en la economía formal a trabajos en la economía informal; la prevalencia de la precarización y la subcontratación de los puestos de trabajo, así como las definiciones revisadas de la situación laboral; el impacto de la tecnología y la automatización de trabajos y el aumento significativo de la oposición corporativa y gubernamental a la sindicalización.

Aun así, hay una paradoja en el centro de esta desalentadora tendencia, pues en muchas regiones el apoyo público a los sindicatos va en aumento. Encuestas recientes muestran que el apoyo a los sindicatos en Estados Unidos ha aumentado a niveles que no se veían desde la década de los 70, con casi el 71% de las personas adultas afirmando su apoyo a los sindicatos y un 67% que considera que la disminución de miembros en los sindicatos es algo negativo para las personas trabajadoras y para el país en general. En América Latina el apoyo a los

ideales sindicales se ha mantenido alto pese a que la densidad sindical se ha reducido a niveles históricos. Las investigaciones en Europa occidental, Asia oriental y otros lugares han revelado contradicciones similares. El apoyo y la necesidad de representación colectiva continúan siendo apremiantes, aun cuando las estructuras formales del movimiento obrero están debilitadas. En efecto, y en consonancia con esta necesidad y apoyo, en muchos países los sindicatos están depositando más atención, recursos y creatividad a las estrategias de crecimiento sindical.

Las formas en las que los sindicatos aumentan sus miembros varían considerablemente entre países. En algunos lugares los sindicatos se deben organizar por empresa o incluso por lugar de trabajo; en otros la organización es a nivel sectorial y en otros los sindicatos tienen el reconocimiento legal de la representación de las personas trabajadoras en ciertas industrias o sectores; sin embargo, deben reclutar activamente nuevos miembros para que sus bases crezcan.

Reconocer que la forma en que los sindicatos aumentan su tamaño y reclutan nuevos miembros varía de un país a otro nos permite entender que el papel que desempeñan las personas abogadas sindicales en estos esfuerzos también varía. Además, sabemos que un número significativo de personas abogadas están contribuyendo de manera importante, como demuestran las respuestas provenientes de todo el mundo a la convocatoria de artículos para esta edición. Como establece el abogado laboral italiano Marco Tufo al inicio de su artículo “aunque históricamente, las personas abogadas han jugado un papel central en las iniciativas de crecimiento sindical en Italia, la reciente tendencia de disminución en la densidad sindical ha generado la intensificación de sus esfuerzos”.

Esta edición del *Global Labour Rights Reporter*, dedicada al papel de las personas abogadas en la organización sindical y sus iniciativas de crecimiento, cuenta con 13 artículos escritos por personas abogadas que hacen parte de la red ILAW en Asia, África, Suramérica, Australia, Europa y Norteamérica.



Jon Hiatt
Abogado asesor, Red
ILAW

Posterior a los artículos incluimos dos apartados especiales. En primer lugar, un discurso del abogado nigeriano de la Red ILAW, Femi Aborisade, en el que se dirige a una federación sindical nigeriana y expone los pasos que considera fundamentales para que los sindicatos (con apoyo legal) crezcan y triunfen como organizaciones obreras democráticas. En segundo lugar, una conversación entre cuatro experimentadas personas abogadas sindicales de la Red ILAW provenientes de la India, Brasil, Nigeria y Canadá en la cual discuten la relación crucial entre las personas abogadas sindicales y su clientela, en tanto ofrecen apoyo en estas campañas de crecimiento, así como en otras iniciativas importantes.

El primer artículo de la edición viene desde **Ucrania** y fue escrito por Ina Kudinska, Tristan Masat y George Sandul. En este describen un centro nacional de ayuda legal laboral llamado Labor Initiatives que es manejada conjuntamente por sindicatos y personas abogadas laboristas y cuyo trabajo no se reduce a proveer servicios legales, sino que incluye procurar el crecimiento sindical. Con el antecedente de la invasión rusa (que ya lleva casi cuatro años), las autorías elogian la contribución de las personas abogadas a la creación de nuevos sindicatos en varios sectores como el del trabajo doméstico, el cuidado infantil, el trabajo de plataformas e incluso dentro de compañías transnacionales.

Le sigue un artículo sobre otra alianza entre el movimiento obrero y un centro de personas abogadas sindicales enfocado en personas trabajadoras jóvenes en **Australia**. En él, Amanda Threlfall describe cómo el movimiento obrero australiano ha aprovechado al sector demográfico con más posibilidad de unirse a un sindicato en la actualidad. Esto, gracias a la creación de un centro para juventudes trabajadoras, llamado Young Workers Centre, en el que se ofrecen servicios legales dirigidos a personas jóvenes trabajadoras no sindicalizadas, con el objetivo de acercarlas al movimiento obrero.

A continuación Gayatri Singh, Katyageri Chandola y Akhil Surya escriben sobre cómo las personas abogadas laboristas de la **India** abordan los “mecanismos legales para impedir que las personas trabajadoras formen sindicatos”, especialmente en la economía informal, y desarrollan estrategias para contrarrestar estos mecanismos e involucrar exitosamente a los sindicatos en la organización de personas trabajadoras que previamente han estado desprovistas del derecho a sindicalizarse. Una de estas estrategias fue una campaña en el sector de recolección de basuras y la otra en centros de salud y cuidado de infancias.

Aelim Yun, desde **Corea del Sur**, describe cómo las personas abogadas laboristas, en conjunto con la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU, por sus siglas en inglés) y varios sindicatos industriales están dando apoyo legal a las personas trabajadoras, al tiempo que ayudan a los sindicatos a organizarse desde adentro. La autora describe la importancia de este desarrollo y los retos a los que se enfrentan, en tanto los empleadores coreanos están incrementando la aplicación de formas de trabajo atípicas en una “mano de obra fragmentada”, tendencia que también se ha visto en otros países. Aelim Yun también trae esperanza al describir el progreso en la lucha por cambios normativos laborales y en la propia estructura sindical.

En el siguiente artículo, proveniente de **Italia**, Marco Tufo también aborda la dependencia de su país en las “relaciones laborales flexibles” y la relacionada crisis en la afiliación sindical. Tufo se enfoca en dos estrategias legales desarrolladas por personas abogadas en conjunto con sindicatos italianos para afrontar estas problemáticas. La primera es el litigio estratégico enfocado en la protección de las personas trabajadoras “atípicas” en la economía de plataformas, este es un litigio que busca abordar la clasificación incorrecta de la condición de empleo, la discriminación generada por las aplicaciones y las prácticas de *dumping social*;¹ la segunda pretende utilizar referendos nacionales

1 N. de T. El *dumping social* o *social dumping* hace referencia a prácticas legales o administrativas que reducen los niveles de protección de las personas trabajadoras, produciendo un correlativo abaratamiento de los costos laborales para favorecer la inversión extranjera y la exportación.

para ampliar las protecciones laborales individuales a personas que antiguamente estuvieran contratadas, así como a quienes eran independientes con el objetivo de generar apoyo político para los sindicatos en sus campañas de afiliación.

A continuación se encuentra un artículo de **Ecuador** escrito por Sylvia Bonilla Bolaños, quien junto a otras dos mujeres jóvenes fundó el Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo, en el cual combinan investigación, formación, litigio estratégico e incidencia. La autora explica cómo en Ecuador el único camino eficaz para el crecimiento sindical es a través de la organización sectorial. A partir de campañas que el centro ha liderado en los sectores de personas trabajadoras agrícolas, de la industria del entretenimiento y del sector doméstico remunerado, Sylvia describe cómo las personas abogadas han apoyado en el diseño e implementación de estrategias que han secuenciado de manera creativa el uso de litigios, mecanismos de la OIT, informes *amicus curiae* de entes aliados, propuestas legislativas y redes sociales (que incluyen Instagram, Facebook, TikTok y piezas gráficas), así como un pódcast.

Posteriormente está el artículo de Tetsuro Kinoshata y sus colegas, en el cual describen cómo un grupo de personas abogadas sindicales japonesas (que incluyen miembros de la Red ILAW) se involucraron en una campaña para organizar a personas repartidoras de Amazon en **Japón**. Teniendo en cuenta la disminución de la densidad sindical que han sufrido los sindicatos japoneses en los últimos años en los sectores tradicionales basados en la empresa y el fracaso para ganar terreno entre la nueva fuerza laboral en los nuevos sectores, las autorías describen un nuevo modelo de organización sindical basado en la comunidad, que incluye las diversas estrategias y tácticas empleadas, comparten las perspectivas de su proliferación y analizan las lecciones aprendidas de este estudio de caso.

Si el sindicato de personas trabajadoras de Amazon y quienes les brindan asesoría legal representan el resurgimiento de la organización y el ejercicio estratégico del derecho en Japón, las personas trabajadoras de Starbucks y quienes les apoyan legalmente han mostrado una ráfaga de energía similar en **Estados Unidos** en los últimos años. Mary-Joyce Carlson, quien ha estado al frente de esta lucha continua, comparte unos principios fundamentales que, según ella, deben guiar el accionar de las personas abogadas sindicalistas en su apoyo frente a estas nuevas formas de organización, que incluyen la

preparación y apoyo a huelgas, la reescritura de reglas frente a personas trabajadoras excluidas de protecciones legales, hacer frente a la interferencia empresarial con la organización sindical y “llevar la responsabilización hasta los más altos niveles”.

Dos artículos provenientes de **Nigeria** establecen descripciones similares, pero contextualmente muy distintas, frente al papel de las personas abogadas en las iniciativas de crecimiento sindical de este país. En primer lugar, Ngozi Okagbue explica el lugar de la estrategia legal en la expansión de la presencia sindical en la industria nigeriana de hidrocarburos. También describe la fragmentación sistemática de la fuerza de trabajo de ese sector a través de contratistas laborales, compañías de servicios y otros intermediarios, y discute cómo el papel de las personas abogadas se ha transformado para convertirse en “negociadoras estratégicas” y “arquitectas de políticas”, y cómo los conocimientos jurídicos han sido fundamentales para desarrollar nuevas estrategias de crecimiento sindical.

Por su parte, Nancy Nzom y Rommy Mom presentan una perspectiva paralela que se enfoca en cómo las personas abogadas sindicalistas están contribuyendo a darle forma a las iniciativas de crecimiento sindical en la economía informal de **Nigeria**. Establecen ejemplos sobre el trabajo doméstico, las personas comerciantes informales y las personas trabajadoras del transporte basado en plataformas, que son sectores en los cuales el terreno legal es aún más restrictivo que en aquellos en los que las leyes y prácticas laborales han evolucionado gradualmente. También relatan cómo las personas abogadas sindicales están desafiando y, algunas veces, superando diversos obstáculos para ampliar los “límites definitorios de las personas trabajadoras” en la legislación nigeriana y hacer que el derecho a organizarse esté al alcance de quienes se encuentran en los márgenes socioeconómicos.

El siguiente artículo, escrito por la abogada laboralista Monica Tepfer, ofrece una hoja de ruta frente a cómo las personas abogadas sindicalistas pueden usar los procesos de la OIT para avanzar en el crecimiento sindical. Con base no solo en las garantías de la libertad de asociación y de negociación colectiva contenidas en las convenciones 87 y 98 de la OIT y en los sistemas de supervisión que proporcionan los mecanismos de aplicación relevantes, sino también en las protecciones derivadas de otros convenios, como los que se encuentran en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el

lugar de trabajo, así como en las iniciativas para garantizar un nuevo convenio para las personas trabajadoras de plataformas, la autora muestra cómo los sindicatos de **Argentina** y otros lugares han utilizado las normas y procedimientos de la OIT para conseguir derechos de organización y negociación para las personas trabajadoras de sus respectivos países.

A continuación Pablo Franco, de **México**, sostiene que la reciente reforma laboral fundamental, que inició en 2019 y que se implementará gradualmente, ha transformado el papel de las personas abogadas laboristas, que pasaron de ser irrelevantes bajo el sistema de “contratos de protección” a convertirse en figuras centrales en la orientación de los sindicatos democráticos recién empoderados. Pablo Franco sugiere que ahora las personas abogadas deben proporcionar conocimientos jurídicos especializados en formación de sindicatos, negociación colectiva, litigios y cumplimiento, al tiempo que deben poder capacitar a las personas trabajadoras para que ejerzan sus derechos. Al mismo tiempo, advierte que es necesario garantizar que las personas abogadas empoderen, en lugar de desplazar, la voz democrática de las personas trabajadoras.

En el último artículo, basado en la experiencia previa del autor como abogado sindical en **Ghana**, el actual director jurídico de la organización sindical regional ITUC, Paapa Danquah, se centra en la relación entre unas instituciones sólidas y eficaces y la capacidad de crecimiento de los sindicatos y, de manera más concreta, en el papel de las personas abogadas para lograr esta dinámica. El autor explica cómo distintas herramientas jurídicas y estructurales internas –como la buena gobernanza, el desarrollo constitucional, la representación democrática y el liderazgo estratégico– no solo son importantes para el funcionamiento eficaz de un sindicato, sino que contribuyen de manera significativa a impulsar las iniciativas de crecimiento sindical. Sostiene que, al igual que las personas abogadas internas, quienes realizan asesoría jurídica sindical desempeñan una función única como “informadoras estratégicas” y están en condiciones de desempeñar un papel importante e influyente con quienes las personas dirigentes y con los miembros sindicales sobre el terreno.

Esperamos que esta recopilación le resulte interesante e inspiradora y que se asegure de leer el discurso de Femi Aborade sobre la reforma de la legislación laboral y la “mesa redonda” entre las cuatro personas abogadas de ILAW que sigue a los artículos.

EL DERECHO AL SERVICIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: LA CONSTRUCCIÓN DE UN MOVIMIENTO SOCIAL SINDICAL EN UCRANIA

INNA KUDINSKA¹, TRISTAN MASAT² Y GEORGE SANDUL³

Ucrania | Escrito originalmente en inglés

INTRODUCCIÓN

Las personas abogadas laboristas proveen servicios a las personas trabajadoras en la lucha por construir sindicatos democráticos poderosos y un movimiento obrero dinámico. Como un buen barbero, el papel de quienes asesoran legalmente es aportar su experticia a sus clientes, prestarles servicio y, con suerte, no sustituir los deseos de su clientela o atribuirse una importancia indebida en los resultados. Pueden sugerir las tendencias más recientes, ofrecer consejos y facilitar una nueva perspectiva, pero cuando toman posiciones de liderazgo gracias a su conocimiento pueden, en nuestra experiencia, darle demasiada importancia al derecho y desviar la atención de la construcción de poder a través del crecimiento y la movilización. Esto no es exclusivo de la abogacía como profesión, pero el atractivo de la ley como panacea, como solución separada de la teoría del poder, es particularmente fuerte, sobre todo ahora que los sindicatos de todo el mundo se encuentran con un poder de negociación débil y buscan respuestas, donde el velo estético de la ley parece aún más un poder estructural. Proporcionar una experiencia altamente valiosa y especializada como servicio, pero sin sugerir la ley como un destino en sí mismo, es un equilibrio constante para las personas abogadas como profesionales, y más aún para aquellas que actúan como sindicalistas y activistas.

En Ucrania, quienes escribimos este texto desempeñamos un papel fundamental en la fundación y el desarrollo del primer centro nacional de personas trabajadoras y de la primera ONG de asistencia jurídica gratuita en materia de derecho laboral, Labor Initiatives (LI por sus siglas en inglés). Nuestra experiencia en la construcción de este centro de personas trabajadoras intensificó nuestra creencia de que los centros jurídicos, las asociaciones legales a nivel nacional –como Labor Initiatives– y a nivel internacionales –como ILAW–, pueden tener un papel esencial en la revitalización del movimiento social sindical. Especialmente cuando se basan en un escepticismo saludable hacia la propia ley en el contexto del capitalismo y las democracias liberales.

Durante más de diez años hemos estado probando la tesis de que los servicios jurídicos, presentados en un contexto de integración horizontal con una amplia gama de otras áreas de especialización y de construcción de comunidades sociales y culturales, refuerzan las estrategias de crecimiento sindical. Ciertamente esta no es una tesis única ni nueva, y las personas sindicalistas llevan muchas décadas observando que la diversidad de tácticas y enfoques mejora los resultados de las campañas.⁴ Esta no es una aproximación libre de retos, pues frecuentemente implica que las personas abogadas lidien con la complejidad de apoyar a distintos grupos de personas trabajadoras en sindicatos a nivel local, sectorial y nacional –que en algunos casos tienen intereses opuestos–, y de establecer y mantener relaciones con liderazgos sindicales que –

1 Inna Kudinska es una abogada especializada en derechos laborales afiliada a la ONG ucraniana Labor Initiatives, es además analista jurídica y política que trabaja con el Solidarity Center.

2 Tristan Masat (magister en derecho) es organizador sindical, fundador de Labor Initiatives y director del programa nacional del Solidarity Center Ucrania.

3 George Sandul es abogado y director jurídico de la ONG Labor Initiatives.

4 Este es un enfoque respaldado en el aún valioso libro *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*, Bronfenbrenner, K. (Ed.). Ithaca, NY: 1998; ILR Press.



Inna Kudinska
abogado
especializado en
derechos laborales
afiliado a la ONG
ucraniana «Labor
Initiatives»

como es comprensible– desconfían de la participación de la sociedad civil en el trabajo sindical. Según nuestra experiencia estos retos suelen ser manejables, aunque no siempre solucionables, pero los resultados suelen ser mejores si el trabajo legal y de apoyo se desarrolla en colaboración con los liderazgos de las personas trabajadoras, por parte de profesionales que conocen sus límites y trabajan conscientemente para respetar las instituciones democráticas de los sindicatos, con lo cual mantienen esa forma y su desarrollo como eje central de sus esfuerzos.

En Ucrania, donde la libertad de asociación ha estado restringida durante mucho tiempo por un tipo u otro de autoritarismo, creíamos que un enfoque que se centrara específicamente en mostrar el papel de los sindicatos y el papel de las personas abogadas sindicales juntos en nuevas comunidades de solidaridad sería especialmente útil para cambiar la percepción pública de las campañas de organización de las personas trabajadoras.



Tristan Masat
J.D., L.L.M., es un
organizador sindical,
fundador de Labor
Initiatives y director del
programa nacional del
Solidarity Center en
Ucrania.

Afortunadamente contábamos con apoyo, de hecho, identificamos esta necesidad con la cooperación cercana de liderazgos sindicales de elección popular y activistas sindicales. En la última década Ucrania ha experimentado un renacimiento amplio de sociedad civil y la renovación de los esfuerzos de base, especialmente en el contexto de más de una década de defensa contra la invasión rusa. Nuestro centro de personas trabajadoras fue fundado en el invierno de 2013-2014, durante el ciclo de protestas de Euromaidán, meses antes del inicio de la guerra. En la década posterior y ahora, tras varios años de guerra intensificada, creemos que nuestro trabajo con sindicatos aliados ha sido fundamental en la creación de numerosos sindicatos en múltiples sectores. Esto incluye, por ejemplo, una estimación conservadora de 65.000 personas trabajadoras cubiertas por convenios colectivos nuevos o mejorados drásticamente solo en los sectores de la energía y la logística para 2025.



George Sandul
Abogado, director
jurídico de la ONG
Labor Initiatives

Sin embargo, más allá de las cifras, creemos que este enfoque y el trabajo realizado por LI y sus socios ha ayudado a mantener vivos los sindicatos en Ucrania, a pesar de los días, meses y años tan difíciles que

han vivido con la amenaza existencial de una invasión imperialista extranjera, pero también en un entorno político y económico interno que continúa impulsando narrativas de austeridad y neoliberalismo y que, sin duda, tiene altos niveles de corrupción y de poder arbitrario en las manos de una élite económica. El panorama actual es bastante complicado para las personas trabajadoras y es impresionante que los sindicatos no solo sobrevivan, sino que estén trabajando activamente para lograr nuevas formas de organización y movilización.

Para volver a centrar la atención en el trabajo cotidiano, las personas abogadas siempre han tenido un papel importante en los métodos tradicionales e innovadores de organización sindical y de campañas de crecimiento. A menudo son fundamentales para garantizar que sus clientes sindicales reciban suficiente apoyo, orientación legal y protección, en la medida de lo posible, frente a acciones legales o ilegales de empleadores o gobiernos que tratan de obstaculizar la libertad de asociación. En Ucrania, como en muchos otros países, las personas abogadas suelen actuar como catalizadoras o impulsadoras de conceptos y propuestas innovadores relacionados con las estrategias de desarrollo sindical.

Queremos compartir algunos ejemplos de la experiencia del LI y el Solidarity Center en ayudar a sus socios a integrar los servicios jurídicos con el crecimiento sindical, basándonos en los muchos años de servicio de LI como oficina de servicios para sindicatos y sindicalistas en Ucrania, incluyendo el trabajo con las principales centrales sindicales del país, sus miembros y un sinnúmero de personas defensoras de la población trabajadora. Estas asociaciones abarcan el apoyo jurídico, la asistencia en la negociación colectiva, la resolución de conflictos, diversos programas de formación y el fortalecimiento de la capacidad sindical, y se extienden más allá de estos servicios más tradicionales a una amplia variedad de actividades de los centros de personas trabajadoras, entre las que se incluyen la asistencia humanitaria durante la guerra, el desarrollo cultural y comunitario y el compromiso social con la juventud, el arte, el diseño y la creación de marcas para los sindicatos, entre otras.

Para mostrar esta experiencia describiremos una variedad de iniciativas específicas de servicios legales que se están llevando a cabo en Ucrania en el contexto de campañas de crecimiento sindical en la economía informal y de plataformas, así como dentro de las multinacionales. El primero de estos ejemplos, es en la difícil área del trabajo de cuidado, de trabajo doméstico, personas trabajadoras del hogar y otras áreas en las que el panorama legal y organizativo es, en el mejor de los casos, complejo.

Sindicato de Personal Doméstico: fomentar las conexiones a través de servicios legales

Según los datos disponibles del Servicio Estatal de Estadística de Ucrania, aproximadamente 162.000 personas trabajadoras domésticas,⁵ en su mayoría mujeres, proveen servicios de cuidado a familias en Ucrania.

Desde el 2018, personas abogadas de LI han estado llamando la atención sobre los retos a los que se enfrentan quienes ejercen trabajo doméstico en Ucrania.⁶ Lo anterior incluye, pero no está limitado a: trabajo no declarado, incumplimiento de los empleadores de pagar prestaciones sociales y periodos de descanso insuficientes. A nivel mundial las personas trabajadoras domésticas suelen estar legal y físicamente aisladas, lo que también ocurre en Ucrania. En este contexto, gana importancia un ambiente legal que formalice el empleo, la protección legal y que cuente con mecanismos de cumplimiento, al igual que las correspondientes iniciativas de educación y de creación de conciencia. La no ratificación de la Convención 189 de la OIT⁷ y la ausencia de reglamentación nacional frente a este tema solo agravaron las tendencias discriminatorias y dejaron a muchas personas trabajadoras sin una seguridad social adecuada.

En 2018 la clínica jurídica de Labor Initiatives comenzó a trabajar con un grupo de personas tutoras y cuidadoras de infancias en Ucrania que requerían apoyo para registrar una

5 Nota explicativa de la Ley 3680-IX “sobre la modificación de determinadas leyes relativas a la regulación del trabajo doméstico”. Recurso disponible en: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/27156>

6 Discurso de la abogada de Labor Initiatives en las audiencias parlamentarias sobre los derechos de las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables (10 de octubre de 2018). <https://youtu.be/2rscffmwdo4?si=Y-aEQkSrCkClJ-0u>

7 Organización Internacional del Trabajo. (Convenio sobre trabajadores domésticos, (Convenio No. 189), 2011



Manifestación de repartidores de Bolt Food en Kiev: un grupo de repartidores de Bolt Food, reunidos cerca de las oficinas de la empresa en Kiev, reclaman un aumento de sus ingresos, ya que los precios se han disparado en Ucrania. Crédito: ONG Labor Initiatives

organización sin ánimo de lucro. Su objetivo era generar conciencia sobre los retos en derechos laborales a los que se enfrentan las personas trabajadoras del sector del cuidado en Ucrania y apoyar los esfuerzos del país para formalizar el trabajo doméstico a través de la legislación. Para fomentar la productividad y un sentimiento de comunidad entre las personas cuidadoras de infancias, LI dispuso de su oficina como un espacio para reuniones de equipo, interacciones entre personas trabajadoras y sesiones de formación para quienes trabajan en el cuidado de infancias y activistas. La asesoría legal frente a formas de representación para personas trabajadoras y el apoyo en la difusión mediática, provisto por personas abogadas de LI y del Solidarity Center en Ucrania, llevó a que en julio de 2019 se creara la ONG United Home Staff (UHS, por sus siglas en inglés)⁸ que eventualmente se transformó en un centro comunitario y de información al servicio de sus 1.800 miembros en redes sociales.

Sin embargo, el debate sobre la necesidad de protecciones legislativas para las personas trabajadoras domésticas en Ucrania avanzó muy lentamente. Varias versiones de un nuevo código laboral, entre 2019 y 2022, incluían propuestas para regular el trabajo doméstico, pero estas propuestas no fueron aprobadas. En 2021 un grupo de personas legisladoras presentó al Parlamento el proyecto de ley n.º 5695, “Sobre la modificación de determinadas leyes relativas a la regulación del trabajo doméstico”, que tardó otros cuatro años en ser aprobado.⁹

8 Página oficial de Facebook de la ONG United Home Staff, <https://www.facebook.com/UHS.in.ua/>

9 El proyecto de ley No. 5695 “sobre la modificación de determinadas leyes relativas a la regulación del trabajo

En 2023, con el objetivo de darle dirección al discurso público y proveer a las personas legisladoras de datos empíricos sobre el sector de trabajo doméstico, el equipo de profesionales en derecho de Labor Initiatives, junto a reconocidas figuras de la sociología en Ucrania, comenzaron y desarrollaron la primera encuesta nacional sobre condiciones laborales y las necesidades de las personas trabajadoras domésticas.¹⁰ La encuesta reveló que más del 60% de las personas encuestadas desconocían o tenían dificultades para responder preguntas sobre sindicatos o asociaciones profesionales que apoyan a las personas trabajadoras domésticas. Al mismo tiempo, el 74% de las personas encuestadas quisieran afiliarse a una asociación profesional u otra organización que pueda apoyar a quienes ejercen trabajo doméstico a garantizar sus derechos o que sirva de plataforma para compartir experiencias.

La publicación de la encuesta y los debates comunitarios posteriores contribuyeron al desarrollo de la ONG UHS y pusieron de relieve el margen de crecimiento de su capacidad para promover los cambios legislativos necesarios para las personas trabajadoras domésticas. Gracias a la ayuda de las personas abogadas, quienes ejercen trabajo doméstico crearon un sindicato y se afiliaron a la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU, por sus siglas en inglés) en marzo de 2024, basándose en la afiliación de la ONG UHS.¹¹ Este nuevo sindicato, que surgió de la ONG UHS, mantuvo el nombre de su organización matriz –y su acrónimo UHS–, y ahora representa varias docenas de personas trabajadoras domésticas, con una red informal mucho más amplia.

Entre 2018 y 2025 las personas abogadas de LI participaron activamente en la configuración del discurso mediante la publicación de artículos, comentarios en medios nacionales sobre el trabajo doméstico de cuidado de infancias, la elaboración de contenido en video sobre la necesidad de adoptar normativas legales

y el énfasis en la importancia de ampliar las oportunidades de representación sindical.¹² Esta combinación de estrategias legales y mediáticas fue posible gracias a la coordinación entre las personas abogadas de Labor Initiatives y el equipo comunicaciones y medios. La campaña sobre personas trabajadoras del cuidado fue una de las razones para que LI desarrollara una serie de *videocast*, llamada Union TV, que abordaba varios temas legales en videos publicados semanalmente en las redes sociales. Cabe señalar que la cobertura mediática regular y las explicaciones sobre la legislación laboral han dado lugar a diversas solicitudes de personas trabajadoras a la clínica legal de Labor Initiatives, en busca de ayuda para formar secciones sindicales locales en diferentes sectores. El intercambio de buenas prácticas y casos de éxito por parte del equipo de profesionales en derecho de LI en las redes sociales ha aumentado la disposición de las personas trabajadoras a formar o afiliarse a sindicatos.

A pesar de la aplicación de la normativa legislativa relativa al trabajo doméstico en 2024, los obstáculos a los que se enfrentan estas personas trabajadoras persisten. En mayo de 2025, el equipo legal de LI, junto con los liderazgos de UHS, participaron en las audiencias de la Comisión Parlamentaria de Política Social y Asuntos de Personas Veteranas para debatir los próximos pasos para hacer cumplir la ley.¹³ Entre estos se encontraba la necesidad de realizar una campaña informativa dirigida a la población trabajadora doméstica y sus empleadores para educarles sobre las nuevas disposiciones legales y los beneficios del empleo formal. Al tiempo, se requerían cambios legales en relación con los impuestos sociales pagados (pago de impuestos para beneficios sociales) por parte de empleadores de trabajo doméstico, junto a la mejora en la regulación de las agencias de trabajo doméstico.

doméstico”, que se convirtió en la Ley 3680-IX, fue aprobado por el Parlamento ucraniano el 25 de abril de 2024 y entró en vigor el 24 de agosto de 2024, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20>

10 Derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas en Ucrania, resultados de la encuesta nacional realizada entre marzo y mayo de 2023, <https://domesticworkers.trudovi.org.ua/en/>

11 Поповнення в профспілковій родині: профспілка домашнього персоналу [Ampliación de la familia sindical: el sindicato de personal doméstico] (marzo de 2024), <https://fpsu.org.ua/materialy/25836-popovnennia-v-profspilkovii-rodyni-profspilka-domashnoho-personalu.html>

12 Невидимі: домашні працівники в Україні [Invisibles: personas trabajadoras domésticas en Ucrania], video producido por Labor Initiatives, (16 de marzo de 2023), <https://www.youtube.com/watch?v=aVyFFix09Lw&>

13 Як “невидимі” працівники стають “видимими”, а домашня праця - престижною [Cómo las personas trabajadoras “invisibles” se vuelven “visibles” y el trabajo doméstico se vuelve prestigioso], resultados de las audiencias de la Comisión Parlamentaria de política social y asuntos de veteranos (27 de mayo de 2025), https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/77663.html

Protección de los derechos de las personas trabajadoras de plataformas: enfoques innovadores

En Ucrania la economía de plataformas comenzó a crecer rápidamente entre 2017 y 2018, marcada por la entrada al mercado de conocidas multinacionales y por el establecimiento de plataformas digitales –principalmente en los sectores de la entrega de alimentos a domicilio y el transporte en taxi–.

La falta de derechos laborales y de condiciones de trabajo dignas en este sector provocó un aumento de los movimientos de protestas de las personas trabajadoras de plataformas. Las protestas lideradas por personas domiciliarias y conductoras se convirtieron en algo común, tanto en las calles de Kiev como en las de otras grandes ciudades. En julio de 2019 las personas repartidoras de Glovo organizaron la primera protesta del sector de la economía *gig* exigiendo el restablecimiento de las bonificaciones que la empresa había eliminado,¹⁴ lo que llevó a una disminución de la remuneración por el número de horas trabajadas. Estos acontecimientos marcaron una serie inicial de protestas, tras las cuales LI y el Solidarity Center establecieron relaciones de apoyo duraderas con la comunidad de repartidores¹⁵ y les proporcionaron asesoramiento jurídico para abordar sus preocupaciones,¹⁶ ofrecieron protección legal para ayudar a organizar los sectores no representados de la economía informal y proporcionaron conexiones con la comunidad, apoyo logístico y para reuniones, y la producción de videos y podcasts en los medios de comunicación de LI sobre la realidad laboral de las personas trabajadoras de plataformas en Ucrania, con el fin de transmitir a otras personas trabajadoras el mensaje de que no están solas y que su trabajo es tan valioso como cualquier otro. El equipo de especialistas en derecho de LI ayudó a las personas trabajadoras de plataformas a formar alianzas con periodistas, organizaciones

14 Stasiuk I., У Києві кур'єри Glovo вийшли на протест проти умов праці [Personas repartidoras de Glovo protestan contra las condiciones laborales en Kiev], (23 de julio de 2019), <https://hmarochos.kiev.ua/2019/07/23/ukyyevi-kur-yery-glovo-vyjshly-na-protest-proty-umov-pratsi/>

15 Más de 300 personas repartidoras formaban parte del grupo de iniciativa en línea que surgió tras el cambio en las políticas de Glovo en 2019.

16 Hadwiger, F. 2022. Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas mediante la libertad de asociación y la negociación colectiva, Documento de Trabajo n.º 80 de la OIT (Ginebra, OIT), <https://www.ilo.org/es/publications/aprovechar-las-oportunidades-de-la-economia-de-plataformas-digitales>



Los repartidores de comida de Bolt, que trabajan a través de la aplicación Dipro, organizaron una manifestación para reclamar un aumento salarial. Crédito: ONG Labour Initiatives

de la sociedad civil y sindicatos tradicionales. Además de crear conciencia, Labor Initiatives organizó talleres con personas trabajadoras de plataformas y periodistas asociadas para desarrollar estrategias de organización y planes de comunicación para la educación pública sobre cuestiones relacionadas con el trabajo en plataformas en los medios de comunicación nacionales y en sus propias redes sociales. LI también conectó a personas trabajadoras de plataformas de diferentes países para compartir experiencias, mejores prácticas y analizar los esfuerzos de sindicalización en el extranjero.

En 2021, el equipo legal de LI consultó con las personas repartidoras de BoltFood durante la primera huelga digital de Ucrania.¹⁷ Las personas trabajadoras apagaron la aplicación durante las horas pico, lo que provocó el colapso de los servicios de reparto en Kiev, y solicitaron el restablecimiento de las condiciones laborales anteriores y un aumento de la remuneración. Finalmente, la empresa atendió estas demandas de forma limitada con el paso del tiempo. Aunque las personas repartidoras carecían de una estructura sindical formal permanente, tras la ola de protestas crearon una comunidad activista cohesionada, formada por más de 200 miembros, que se comunicaban principalmente a través de plataformas digitales como Telegram.

Además, las personas abogadas laboristas y sindicales no solo pueden ayudar a las personas

17 Kostyrin V., У Києві страйкують кур'єри служби доставки: "доходи вже не покривають ризиків" [Huelga de personas repartidoras en Kiev: "los ingresos no compensan los riesgos"], (3 de septiembre de 2021), <https://www.rbc.ua/ukr/styler/kieve-bastuyut-kuryery-sluzhby-dostavki-dohody-1630686576.html>

trabajadoras de las plataformas a organizarse y crear una comunidad, LI también tiene experiencia en poner en contacto a taxistas de plataformas con personas abogadas simpatizantes de los sindicatos para ayudarles en casos como los accidentes de tráfico. En un caso, un conductor de una empresa de transporte privado sufrió un accidente mientras transportaba a un pasajero. Aunque ambos salieron ilesos, el costoso ordenador portátil del pasajero quedó destruido y la empresa de la plataforma se negó a pagar ninguna indemnización. El sindicato de personas conductoras de plataformas, que operaba en Kiev en ese momento, declaró que apoyaba la reclamación de indemnización del pasajero, tanto para responsabilizar a la empresa de los riesgos que conlleva el uso de sus servicios como para fomentar la solidaridad entre personas conductoras y clientes. El sindicato afirmó que quiere proteger tanto a las personas pasajeros como a las conductoras en este tipo de situaciones, ya que la naturaleza informal de la economía de plataformas puede dejar vulnerables a ambas partes, aunque no a la propia empresa. El centro de personas trabajadoras LI ayudó a establecer contacto con una persona abogada especializada en accidentes de tráfico. Este caso puso de relieve los riesgos que la economía de plataforma supone para las personas conductoras y pasajeras, y contribuyó a promover el debate público sobre los derechos que tienen las personas cuando contratan los servicios de las empresas de plataforma. También animó a más personas conductoras de vehículos de transporte a unirse al sindicato, al ver que este les ofrecía asistencia y beneficios específicos.

Incluso en medio de una invasión a gran escala, las personas repartidoras siguieron luchando por sus derechos laborales. En 2022¹⁸ y 2023, las personas repartidoras de Bolt Food organizaron protestas en las principales ciudades de Ucrania, incluyendo Kiev, Leópolis y Dnipro.¹⁹ Estas protestas fueron provocadas por el constante recorte de salarios por parte de la empresa, que

18 Кур'єри BOLT влаштували мирний протест: компанія зменшила зарплатню працівникам [Personas repartidoras de Bolt organizan una protesta pacífica: la empresa ha recortado sus salarios], (6 de julio de 2022), <https://www.youtube.com/watch?v=26fk0k8gEgw>

19 Balashova L. Проблеми зелених рюкзаків. Українські кур'єри Bolt Food страйкують проти компанії, а вона дорікає їм обманом. Що відбувається [Problemas con las maletas verdes. Las personas repartidoras ucranianas de Bolt Food están en huelga contra la empresa y esta los acusa de engaño. ¿Qué está pasando?], (25 de octubre de 2023), <https://forbes.ua/innovations/problemi-zelenikh-ryukzakiv-ukrainski-kureri-bolt-food-straykuyut-proti-kompanii-a-vona-dorikaє-im-obmanom-shcho-vidbuvaetsya-25102023-16894>

incluía el recorte de pago por el tiempo que las personas trabajadoras tardaban en desplazarse a los restaurantes.

Las personas abogadas y el área de comunicaciones de LI apoyaron regularmente al grupo impulsor de personas trabajadoras de plataformas brindándoles asesoramiento jurídico y visibilizando públicamente sus preocupaciones a través de los medios de comunicación y de producciones de video internas,²⁰ así como con el diseño de estrategias legales y de organización para ayudar a que quienes defienden los derechos de las personas trabajadoras puedan reclutar a personas trabajadoras jóvenes para el movimiento sindical y educar a quienes trabajan en las plataformas sobre los beneficios de la representación.

Apoyo jurídico a las personas trabajadoras en multinacionales: un factor importante en la organización y el avance de las condiciones de trabajo

En 2016 se creó la sección sindical local en la filial ucraniana de la empresa internacional de bebidas, que desde el principio colaboró con la clínica jurídica de LI en Ucrania.

A lo largo de los años, los abogados de LI proporcionaron a los representantes sindicales un asesoramiento jurídico integral, centrándose en las negociaciones con el empleador para mejorar las condiciones laborales y garantizar aumentos salariales. En concreto, las personas especialistas de LI llevaron a cabo una investigación estratégica y proporcionaron un análisis de los niveles salariales y las condiciones laborales en otros países en los que opera esta empresa multinacional. Otra línea de actuación de Labor Initiatives, en colaboración con el sindicato, consistió en una serie de talleres jurídicos y de organización destinados a ayudar al sindicato a perfeccionar su gobernanza y estructura internas con el fin de ampliar las oportunidades de representación sindical y afiliarse a más personas trabajadoras al sindicato.

Las personas abogadas también ofrecieron consultas sobre una serie de asambleas pacíficas, organizadas por el sindicato para fomentar el diálogo con la dirección de esta empresa internacional de bebidas. El resultado fue un aumento salarial del 50% para todas las

20 *One woman's work in Ukraine's gig economy*, canal de YouTube de Labor Initiatives, (26 de julio de 2021), <https://www.youtube.com/watch?v=QFb5UxGRFOW>

personas trabajadoras de la sucursal ucraniana de esta empresa internacional de bebidas en 2018, un logro notable para las multinacionales en Ucrania y la región.²¹ Después de este triunfo, las afiliaciones sindicales aumentaron en más del 20%.

Conclusión

Sin duda, uno de los aspectos más destacados de nuestras reflexiones aquí es que la ley sirve mejor a las personas trabajadoras como un elemento —un servicio— de una red de esfuerzos integrada horizontalmente en la que, de hecho, cuantos más sean, mejor y más eficaz resultará a la hora de apoyar el crecimiento organizativo y el desarrollo del poder. La ley debe ser una base, pero es más débil sin una comunidad de entes proveedores de servicios paralelos cualificados de otras áreas de especialización, enfoques, estrategias y tácticas. También depende de que ajustemos nuestra visión de nuestras funciones, como personas expertas en derecho, en el funcionamiento interno y el apoyo externo a los sindicatos. Tenemos que estar en una actitud vigilante, en términos de organización, para inocular a las personas trabajadoras contra la confianza excesiva en que los tribunales siempre, o incluso a menudo, pueden resolver los problemas contra los desequilibrios de poder. Dicho esto, seguimos creyendo que la experiencia de crear un equipo jurídico y un equipo de apoyo al sindicalismo de los movimientos sociales en Ucrania ha sido, en esencia, un éxito notable, ya que, como mínimo, ha mantenido abierto y ha ampliado el espacio para futuros esfuerzos de organización de las personas trabajadoras ucranianas. El activismo juvenil entre nuestros socios sindicales, la capacidad para llevar a cabo campañas en los medios de comunicación y los esfuerzos de construcción cultural y comunitaria han surgido en paralelo al trabajo jurídico, fomentados conscientemente no solo como complementarios, sino como estratégicamente necesarios.

21 Movchan S. Профспілка на заводі Соса-Кола добилася підвищення заробітної плати у півтора рази [El sindicato de la planta de Coca-Cola logró un aumento salarial de 1,5 veces.], (23 de junio de 2018), <https://politikrytyka.org/2018/06/23/profspilka-koka-kola-dobilasya-pidvishhennya-zarplati-u-pivtora-raza/>

AUSTRALIA: EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN EL CRECIMIENTO DE LOS SINDICATOS

YOUNG WORKERS CENTRE

AMANDA THRELFALL

Australia | Escrito originalmente en inglés

Australia está atravesando el mayor crecimiento en afiliación sindical en dos generaciones. Datos recientes muestran que la afiliación sindical aumentó en casi 200.000 miembros entre 2022 y 2024, lo que representa un incremento del 12,5%. En la actualidad hay 1,58 millones de personas afiliadas a sindicatos, lo que supone un aumento con respecto a las 1,4 millones anteriores y representa el mayor crecimiento de la afiliación sindical desde que la Oficina Australiana de Estadística recopila estos datos. Si bien la afiliación sindical ha aumentado en todas las categorías de edad, el mayor crecimiento se ha producido entre las personas de 15 a 24 años, con un aumento del 53%, seguidas de las de 25 a 34 años, con un aumento del 22%. La edad promedio de las personas afiliadas a sindicatos en Australia actualmente es de 44 años. Las personas trabajadoras jóvenes, entre 18 y 29 años, son también el grupo de edad más propenso a afiliarse a un sindicato en los próximos 12 meses. La densidad sindical ha aumentado del 12,5% al 13,1%, ya que el crecimiento de la afiliación sindical, del 12,5%, está superando al crecimiento general del empleo, del 7,7%.¹

Los sindicatos de Australia están implementando nuevas iniciativas para reclutar a personas trabajadoras jóvenes e impulsar el crecimiento. El Victorian Trades Hall Council (Consejo Sindical de Victoria) es el organismo máximo de los sindicatos del estado de Victoria, Australia, y representa a 40 sindicatos afiliados que abarcan todos los sectores y a más de 450.000 personas trabajadoras.² El Young Workers Centre (Centro

de Juventud Trabajadora) fue creado en 2016 por el Consejo Sindical de Victoria y los sindicatos afiliados como un mecanismo para crear lugares de trabajo más seguros y justos para personas de hasta 30 años.³ Con sede en el Consejo Sindical de Victoria, este centro es un lugar de referencia para quienes desean aprender más sobre sus derechos laborales o que necesitan ayuda para resolver problemas en el lugar de trabajo. El equipo de personas abogadas, organizadoras y educadoras busca empoderar a la juventud que trabaja en Victoria con los conocimientos y habilidades necesarias para poner fin a la explotación y la inseguridad en el lugar de trabajo.

En 2016, más de la mitad de las personas jóvenes que buscaban asistencia legal por problemas en el trabajo eran rechazadas debido a la falta de servicios especializados. Los sindicatos de Australia habían perdido 140.000 personas afiliadas en 12 meses y casi el 70% de estas eran jóvenes.⁴ El Young Workers Centre se creó para abordar la falta de apoyo disponible a esta población y para que la juventud se conectara con otras personas que pasan por experiencias similares. Así, se compromete a organizar a la juventud en los lugares de trabajo de todo el estado de Victoria.

Centro Jurídico Comunitario

El Young Workers Centre es un centro jurídico comunitario acreditado que ofrece asesoramiento jurídico personalizado y representación gratuita a personas jóvenes con

1 ACTU, comunicado de Prensa, *Young workers powering growth in union membership*, 27 de febrero de 2025, <https://www.actu.org.au/media-release/young-workers-powering-growth-in-union-membership/>

2 Victorian Trades Hall Council, *We Are Union*, <https://www.weareunion.org.au/>

3 Young Workers Centre, <https://www.youngworkers.org.au/>

4 Paul Karp, *Unions launch Young Workers Centre 'to empower' youth against exploitation*, The Guardian, 18 de febrero de 2016, <https://www.theguardian.com/australia-news/2016/feb/19/unions-launch-young-workers-centre-to-empower-youth-against-exploitation>



Amanda Threlfall
Secretaria adjunta del
Victorian Trades Hall
Council

problemas relacionados con la legislación laboral, como robo de salarios, despidos injustificados, acoso y hostigamiento. Es el primer y único centro jurídico comunitario especializado de Victoria que representa a la juventud con problemas relacionados con la legislación laboral. El Young Workers Centre está acreditado por la organización Community Legal Centres Australia (Centros Comunitarios de Asesoramiento Legal de Australia) en virtud de su Plan Nacional de Acreditación, que es un proceso de certificación basado en la industria para que los centros jurídicos comunitarios apoyen, reconozcan y promuevan las buenas prácticas en la prestación de sus servicios. Su equipo de personas abogadas se encuentra en los inicios de su carrera y trabaja bajo la supervisión de la persona abogada principal.

Desde su concepción, el equipo jurídico ha pasado de contar con una sola persona a estar compuesto por cuatro personas abogadas (que pronto serán cinco), además de tener asistencia jurídica y dos personas encargadas de la dirección del equipo. El centro jurídico comunitario es un lugar de capacitación para que las personas abogadas que están iniciando su carrera puedan pasar a ocupar puestos internos en sindicatos, así como otras funciones importantes en las relaciones laborales. Por ejemplo, Oanh Tran fue nombrada comisionada de la *Fair Work Commission* (Comisión de Trabajo Justo), que es el tribunal nacional de relaciones laborales, mientras era abogada principal del Young Workers Centre; del mismo modo, Kelly Thomas fue nombrada directora nacional de relaciones laborales del *Australian Services Union* (Sindicato Australiano de Servicios) mientras era abogada principal.

Desde 2016, el Young Workers Centre ha recuperado casi 3,5 millones de dólares australianos para esta población por motivos de robo de salarios, discriminación y despidos (más de 2,2 millones de dólares estadounidenses). El equipo jurídico ha recibido más de 4.200 consultas, prestado asesoramiento jurídico especializado a más de 1.700 personas jóvenes trabajadoras y representado a casi 900 en asuntos jurídicos, incluidos litigios. Es importante señalar que la asesoría o la representación jurídica se ofrece a las personas trabajadoras como

forma de captarlas para que se afilien al sindicato y reciban apoyo continuo a lo largo de su carrera profesional y que el equipo jurídico se centra en ayudar a las personas trabajadoras no afiliadas y en incorporarlas al movimiento sindical.

El equipo jurídico también recluta a estudiantes de derecho al movimiento sindical a través de prácticas universitarias y “noches de *networking* legal”. Cada año el equipo jurídico forma a estudiantes de derecho de siete universidades diferentes como defensoras de la población trabajadora joven, que realizan prácticas para obtener créditos universitarios. En su primer año de funcionamiento el equipo jurídico formó a 24 estudiantes de derecho. En 2025 esa cifra aumentó a 49 estudiantes de derecho cada año. Cuando las personas trabajadoras jóvenes expresan sus problemas en el trabajo, las personas defensoras son las primeras en escuchar sus historias. Un día típico de las personas defensoras de la juventud trabajadora incluye:

- Hacer una entrevista telefónica o presencial para identificar sus problemas legales.
- Buscar los instrumentos laborales pertinentes.
- Investigar cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo y la legislación.
- Redactar correspondencia y documentos legales, incluidos formularios y solicitudes judiciales.

Las noches de *networking* legal están diseñadas para poner en contacto a personas abogadas jóvenes con personas abogadas sindicales internas y con el Young Workers Centre, y cuentan con la asistencia de más de 100 personas. Las personas asistentes aprenden sobre las carreras jurídicas en el movimiento sindical. Otras personas que han participado anteriormente se han unido a su sindicato y trabajan en el equipo jurídico del Young Workers Centre o como abogadas sindicales.

El Young Workers Centre cuenta con un Comité de Gestión voluntario que ofrece a las personas abogadas sindicales internas la oportunidad de desarrollar habilidades de gobernanza y dirección. Los puestos adicionales de observación en el Comité de Gestión animan a las personas abogadas

jóvenes a observar y aprender cómo funciona una junta directiva sin la presión de las funciones tradicionales de la misma. Los puestos de observación también son un trampolín para ascender a miembro del Comité de Gestión.

Equipo de divulgación

El equipo de divulgación del centro ha formado a más de 73.000 jóvenes sobre sus derechos laborales y el papel de los sindicatos, principalmente mediante sesiones presenciales en escuelas secundarias, centros de formación profesional (TAFE, por sus siglas en inglés) y organizaciones comunitarias. Las sesiones de divulgación están diseñadas para preparar a esta población para la vida laboral antes de su primer empleo y ayudarles a orientarse en sus primeros años de trabajo. Las personas estudiantes puede compartir sus propias experiencias en el trabajo y, si es necesario, ser remitidas directamente al equipo jurídico del Young Workers Centre para recibir asesoramiento jurídico personalizado. El centro comenzó con dos personas organizadoras de divulgación en 2016 y en 2025, pero el equipo de divulgación ha crecido hasta contar con ocho personas organizadoras, incluida una en la dirección. James Lea, antiguo cliente legal del Young Workers Centre, se afilió al sindicato, se convirtió en organizador de divulgación del centro y fue director en funciones en 2024. Ahora trabaja en Union Assist, con sede en el Victorian Trades Hall, donde representa a las personas miembro del sindicato afectadas por asuntos de indemnización laboral.

Los módulos de divulgación del Young Workers Centre han sido aprobados por WorkSafe, el organismo regulador de la salud y la seguridad en el trabajo de Victoria, y por Apprenticeships Victoria, un departamento del gobierno estatal. Las personas abogadas del Young Workers Centre participan en la revisión de los módulos para garantizar que la información esté actualizada con la legislación y, a menudo, proporcionan casos legales como ejemplos de la vida real para incluirlos en los módulos. En ocasiones una persona abogada asiste a una sesión de capacitación con una de las organizadoras de divulgación, dependiendo de la audiencia. Los módulos incluyen:

- Salud y seguridad en el trabajo
- Acoso y discriminación
- Derechos en el trabajo
- Preparación para el aprendizaje



Centro de Jóvenes Trabajadores, con sede en el Trades Hall de Victoria.
Crédito: Amanda Threfall

Los módulos impartidos por el Young Workers Centre a estudiantes de secundaria y de los TAFE han tenido una acogida abrumadoramente positiva. Se realiza una encuesta a las personas estudiantes antes y después del módulo para determinar la eficacia de la sesión y se observa una mejora significativa en sus conocimientos sobre el lugar de trabajo. En 2024, el 81% de las personas profesoras de secundaria otorgaron al programa de divulgación una puntuación de 5 sobre 5 (la máxima calificación) cuando se les preguntó si recomendarían el programa a otras personas educadoras. El 19% restante otorgó al programa una puntuación de 4 sobre 5.

Desde julio de 2023 el equipo de divulgación ha impartido los cuatro módulos a personas aprendices de primer año en centros de formación profesional (TAFE). Más del 95% de las personas aprendices mostraron mejoras en la comprensión de sus derechos en el trabajo y en el conocimiento de dónde buscar ayuda después de asistir a una sesión en el Young Workers Centre. Casi el 90% de las personas aprendices aumentaron sus conocimientos jurídicos y aprendieron a actuar directamente después de la formación, por ejemplo, poniéndose en contacto con el equipo jurídico, planteando cuestiones a los empleadores o hablando con sus colegas sobre sus derechos en el lugar de trabajo o sus experiencias laborales.

El Young Workers Centre tiene su sede en el Victorian Trades Hall. El plan de estudios de Victoria para 2023-2027 (VCE - Vocational Major Work-Related Skills o Habilidades profesionales relacionadas con el trabajo) incluye específicamente visitas al Victorian Trades Hall como una forma de evaluar a la población estudiantil en su capacidad para analizar, evaluar

y explicar estrategias que contribuyan a un lugar de trabajo saludable.

El Victorian Trades Hall es el edificio sindical más antiguo del mundo que sigue en funcionamiento, alberga el Eight-hour day Museum (Museo de la jornada laboral de 8 horas) y el Workers Museum (Museo de las personas Trabajadoras) y figura en la lista del patrimonio nacional. Durante el último periodo financiero, el equipo de divulgación del Young Workers Centre organizó 52 visitas educativas para grupos escolares en el Victorian Trades Hall. Esta labor se suma a las sesiones de formación y educación sobre los derechos laborales. En el último año fiscal, aproximadamente 1.700 estudiantes asistieron a una visita al Victorian Trades Hall organizado por el Young Workers Centre en el que aprendieron sobre la historia del movimiento sindical y las campañas actuales. Durante la visita se destacó la labor del equipo jurídico, que ofrece asesoramiento jurídico gratuito y confidencial sobre cuestiones laborales. Las visitas y el trabajo de divulgación en las escuelas y los TAFE impulsan un aumento del número de consultas jurídicas que llegan al Young Workers Centre.

Union Winter y Union Summer es un programa bianual de prácticas o pasantías remuneradas con una duración de dos a tres semanas coordinado por el Union Winter and Union Summer que se lleva a cabo en febrero y julio de cada año. Las personas pasantes son miembros de sindicatos y participan en la formación del Young Workers Centre antes de ser asignadas a un sindicato durante el resto de las prácticas. Las personas pasantes aprenden sobre el terreno con el sindicato y pueden asistir a reuniones masivas, participar en acciones sindicales o acompañar a las personas abogadas internas del sindicato a la Comisión de Trabajo Justo. Durante la formación en el Young Workers Centre, el equipo jurídico imparte sesiones sobre legislación laboral y debate casos jurídicos actuales. El día de la graduación, las personas pasantes presentan ideas a los sindicatos, al consejo del Victorian Trades Hall y al Young Workers Centre, incluyendo formas de incrementar la participación de las personas trabajadoras jóvenes. Muchas de las ideas son implementadas por los sindicatos y estos suelen ofrecer puestos de trabajo permanentes a las personas pasantes. Billy Elrick, antiguo pasante del Young Workers Centre, es ahora secretario del Sindicato de Servicios Sanitarios de Australia Meridional/Territorio del Norte. Hasta 2025, se han realizado casi 500 pasantías remuneradas de invierno y verano en sindicatos. Para la convocatoria de julio, el Young Workers Centre

recibió más de 140 manifestaciones de interés/solicitudes para el programa de invierno.

Las Monthly Solidarity Nights (Noches Mensuales de Solidaridad), organizadas por el Young Workers Centre, se centran en diferentes temas laborales y reúnen a jóvenes activistas para que se unan a las campañas sindicales. El año pasado más de 300 activistas jóvenes asistieron a estas sesiones para escuchar hablar a las organizaciones sindicales y al Young Workers Centre sobre campañas, temas relacionados con justicia social y afectaciones a la juventud trabajadora. Como parte de la Victorian Law Week (Semana de la Ley de Victoria), el equipo jurídico organizó recientemente una mesa redonda para la noche de solidaridad sobre cómo la población trabajadora joven puede utilizar los nuevos derechos de conversión de contratos temporales.

El Young Workers Centre se enorgullece de ofrecer servicios en la región de Victoria que son comparables a los de la zona metropolitana de Melbourne. El equipo de divulgación viaja regularmente a la región de Victoria para impartir formación sobre derechos laborales en escuelas y centros de formación profesional (TAFE). El equipo jurídico también ha impartido formación sobre legislación laboral a estudiantes y ha organizado seminarios en la región de Victoria.

Modelo entre pares

La fortaleza del Young Workers Centre radica en que su personal joven conecta con las personas trabajadoras jóvenes. La mayoría de las personas empleadas en el centro tienen menos de 30 años y proceden de entornos diversos. La población trabajadora joven está más dispuesta a buscar ayuda para resolver problemas laborales a través de la educación y el apoyo entre pares. De esta manera, el centro goza de confianza para explicar los procesos legales y puede responder a preguntas para eliminar barreras y superar retos a los que se enfrenta esta población a la hora de hacer valer sus derechos.

Por ejemplo, una persona trabajadora joven contactó al Young Workers Centre para pedir asesoría sobre horas extra no pagadas y recargos, turnos de trabajo y acoso en un estudio artístico Melbourne llamado Kisdo. Una persona defensora del Young Workers Centre la entrevistó por teléfono y proporcionó la información a una persona abogada que recién iniciaba su carrera. El equipo jurídico ofreció asesoramiento jurídico a la persona consultante e identificó una oportunidad de organización para el equipo de

divulgación. El equipo de divulgación reunió a otras 10 personas jóvenes trabajadoras del mismo lugar de trabajo que estaban enfrentando problemas similares. Con la asesoría del Young Workers Centre, estas personas recuperaron los salarios atrasados, consiguieron aumentos salariales, negociaron contratos de trabajo más justos e implementaron sistemas para controlar las horas extra, todas estas personas se afiliaron al Sindicato Independiente de Educación. Muchas de estas personas han dejado de trabajar en Kisdoon, pero se han vuelto a poner en contacto con el Young Workers Centre para consultar a qué sindicato deben afiliarse en sus nuevos puestos de trabajo.

El Young Workers Centre menciona la importancia de afiliarse a un sindicato cada vez que se establece contacto, ya sea por correo electrónico, por teléfono o en conversaciones en persona. La técnica de afiliación más valiosa es a través de conversaciones en persona y recomendaciones cordiales, en las que el Young Workers Centre pone en contacto a la persona trabajadora con alguien del sindicato correspondiente que se encargará de afiliarla.

Otro ejemplo de la eficacia del modelo entre pares es la labor de divulgación realizada entre las personas trabajadoras bajo demanda para informarlas sobre sus derechos laborales y cómo acceder a las ayudas disponibles. En un par de meses el centro llegó a más de 250 personas trabajadoras por demanda en toda Victoria, incluyendo 5 campañas callejeras y Gig Worker Support Nights (Noches de apoyo a personas trabajadoras de la economía *gig*). Estas personas trabajadoras comparitaron sus experiencias laborales con el Young Workers Centre y se identificó que casi el 90 % de las personas tenían entre 15 y 35 años.

Campañas

El Young Workers Centre es una organización comprometida con la mejora de la vida de las personas trabajadoras jóvenes. Las campañas están dirigidas por esta población, se centran en ella e impulsan el crecimiento de los sindicatos. El equipo jurídico está en la mejor posición para identificar las tendencias y los efectos de la legislación sobre esta población. Los casos jurídicos suelen generar una gran atención mediática y las campañas de reforma legislativa suelen partir del equipo jurídico. Recientemente el 70% de la clientela legal en curso eran aprendices que sufrían explotación y maltrato en el trabajo, como robos salariales generalizados,

acoso y prácticas inseguras en el lugar de trabajo. La campaña "*Ban Bad Bosses*" (Prohibir los malos jefes) del Young Workers Centre, que cuenta con un firme apoyo de los sindicatos, dio lugar a que el gobierno de Victoria creara un grupo de trabajo sobre procesos de aprendizaje para mejorar la implementación y la regulación. Los sindicatos, el consejo del Trades Hall Council y el Young Workers Centre forman parte de este grupo de trabajo. Además, las personas aprendices que son miembros de sindicatos y activistas del Young Workers Centre, forman parte del grupo de referencia del grupo de trabajo.

Durante la campaña "*Ban Bad Bosses*", el Young Workers Centre se asoció con el Instituto McKell, un instituto de políticas públicas, para publicar un informe en el que se destacaba la baja tasa de finalización de los programas de aprendizaje en Victoria, que era de solo el 52%. El informe recomendaba una regulación más rigurosa y mejores protecciones para las personas aprendices, lo que reforzaba la campaña del Young Workers Centre.⁵ La campaña también generó una gran atención mediática tanto a nivel estatal como nacional en la prensa escrita, la radio y la televisión. Las personas activistas del Young Workers Centre lideraron la campaña y compartieron sus impactantes historias en los medios de comunicación, lo que dio lugar a transformaciones y a una reforma legislativa; además, asistieron a reuniones y mesas redondas con figuras de la política para abogar por una mejor regulación. Jae Wassell, antiguo aprendiz de calderero y miembro del sindicato Australian Manufacturing Workers' Union, creó una petición que reunió más de 10.000 firmas. En el periodo previo a las elecciones estatales, los miembros del sindicato se acercaron a las personas votantes para hablar sobre el apoyo a un sistema de aprendizaje seguro y justo. El programa de educación sobre los derechos laborales del equipo de divulgación para las personas aprendices de primer año en los TAFE se desarrolló en respuesta al aumento de clientes legales.

En Australia, una de cada cinco personas trabajadoras menores de 25 años sufre el robo de su salario⁶ y las personas trabajadoras jóvenes

⁵ We Are Union, *McKell Report finds bad bosses are driving apprenticeship drop outs*, 29 de septiembre de 2022, https://www.wearunion.org.au/_breaking_mckell_report_on_vic_apprenticeship

⁶ ACTU, comunicado de prensa, *One in five young workers victims of wage theft as election looms*, 22 de abril de 2025, <https://www.actu.org.au/media-release/one-in-five-young-workers-victims-of-wage-theft-as-election-looms/>

están acudiendo a la representación legal del Young Workers Centre para recuperar sus salarios. En 2025 el robo de salarios sigue siendo el principal motivo por el que esta población solicita ayuda al Young Workers Centre. La juventud se está afiliando a los sindicatos para luchar contra los problemas sistémicos en los puestos de trabajo, y el Young Workers Centre y los sindicatos han llevado a cabo con éxito una campaña para que el robo de salarios sea considerado un delito. Victoria fue la primera jurisdicción de Australia en tipificar el robo de salarios como delito y ahora han entrado en vigor nuevas leyes que lo tipifican como delito a nivel nacional.

La campaña actual del Young Workers Centre, llamada "*Fair Wages All Ages*" (Salarios justos para todas las edades), se concentra en promover la abolición de los salarios diferenciados para las personas jóvenes y el aumento de los salarios de las personas aprendices. Se ha recogido una petición con más de 5.000 firmas y las personas trabajadoras jóvenes han compartido sus experiencias en mesas redondas, en los medios de comunicación y en el informe del Young Workers Centre titulado *Aged Based Wages – Ending junior rates in Australia (Salarios basados en la edad: poner fin a las tarifas para jóvenes en Australia)*.⁷ Las personas estudiantes están aprendiendo sobre la campaña durante visitas educativas al Victorian Trades Hall y compartiendo la petición en sus escuelas. La campaña "*Fair Wages All Ages*" también aparecerá en el próximo libro de texto escolar *Insight Issues: For and Against (Cuestiones de perspectiva: a favor y en contra)*, el cual se distribuirá a más de 10.000 estudiantes.

El Young Workers Centre amplifica la voz de esta población en los medios de comunicación, empoderando a sus clientes y activistas para que compartan sus historias en la radio, la televisión o la prensa escrita. Tanto la persona directora como la abogada principal del Young Workers Centre aparecen regularmente en los medios de comunicación como expertas para debatir cuestiones que afectan a la juventud o destacar casos legales. En las entrevistas con los medios de comunicación siempre se menciona la importancia de afiliarse a los sindicatos, lo que genera un aumento de las visitas al sitio web, las interacciones en las redes sociales y las nuevas consultas al Centro de Juventud Trabajadora. La directora, la abogada principal

y las personas activistas del centro también participan en foros clave, como las consultas parlamentarias y las cumbres nacionales. El centro elabora recursos destinados a ayudar a la juventud a comprender sus derechos en el trabajo y presenta comunicaciones escritas en las consultas y revisiones de los gobiernos estatales y el federal. El equipo jurídico participa activamente en la elaboración y redacción de fichas informativas, informes y comunicaciones. Las campañas aumentan la afiliación sindical al reunir a las personas trabajadoras jóvenes para promover el cambio.

Sindicato de personas abogadas

El movimiento sindical en Australia está implementando enfoques innovadores para aumentar la afiliación sindical. El Young Workers Centre, un centro jurídico comunitario creado por el consejo del Victorian Trades Hall y los sindicatos afiliados, se centra en empoderar a personas trabajadoras jóvenes para que se afilien a su sindicato. El crecimiento de la afiliación sindical en Australia está impulsado por las personas jóvenes y las personas abogadas sindicales están desempeñando un papel importante a la hora de atraerlas al movimiento sindical, lo que está contribuyendo al crecimiento general de los sindicatos en Australia. Una persona trabajadora joven que se afilia a su sindicato tiene más probabilidades de seguir siendo miembro del sindicato durante toda su carrera profesional. Ahora más que nunca las personas trabajadoras jóvenes de Australia se están uniendo a través de los sindicatos para defenderse y luchar contra los ataques a sus derechos en el trabajo.

⁷ Young Workers Centre, *Junior Wages must end*, 2 de julio de 2024, https://www.youngworkers.org.au/junior_wages_must_end

LAS PERSONAS ABOGADAS COMO AGENTES DEL CRECIMIENTO SINDICAL: VÍAS LEGALES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN INDIA

GAYATRI SINGH, KATYAYANI CHANDOLA Y AKHIL SURYA

India | Escrito originalmente en inglés

Introducción

Las percepciones tradicionales sobre la abogacía y su profesionalismo dictan que se espera que las personas abogadas presten servicios caso por caso y transacción por transacción a su clientela, sin hacer referencia a sus propios valores, compromisos sociopolíticos y preferencias en cuanto a políticas, ni a los de su clientela.¹ Sin embargo, en el ejercicio práctico, tanto en los tribunales como fuera de ellos, las personas suelen traspasar estas líneas y comprometerse con una comunidad, una causa, un objetivo transformativo o un aspecto del dilema entre el derecho y la justicia. Este último tipo de personas abogadas se ve a menudo en constante transformación debido a las configuraciones cambiantes del poder estatal, el capitalismo corporativo y el individualismo.² En términos generales, no sería desacertado afirmar que el papel de las personas abogadas y la naturaleza del ejercicio de la abogacía, más que como una profesión, como una práctica, resultan fundamentales para los cambios en las circunstancias sociopolíticas y para el reajuste constante que el Estado hace del derecho y de su alcance a fin de adecuarlos a sus circunstancias, objetivos de política pública y a las presiones provenientes de diversos sectores de la sociedad.

Dada la gran variedad de formas y procesos de elaboración de leyes y los distintos niveles del

sistema de administración de justicia, la profesión jurídica cuenta con numerosas opciones para intervenir y comprometerse con una comunidad o una causa; es esta riqueza de oportunidades la que ha contribuido a la solidez y sostenibilidad del movimiento sindical a lo largo de la historia y en todas las jurisdicciones. Por consiguiente, las personas abogadas laboristas no solo aclaran los derechos sustantivos consagrados en la ley, sino que se centran en desarrollar y ampliar las leyes procesales que posibilitan el acceso a los derechos y el fortalecimiento y la preservación de las organizaciones de las personas trabajadoras.

Con un enfoque limitado al papel de las personas abogadas en el crecimiento de los sindicatos en India, en este artículo trazamos los mecanismos legales que impiden a las personas trabajadoras formar sindicatos y hacemos especial referencia a los obstáculos a los que se enfrentan las personas trabajadoras informales. Basándonos principalmente en nuestra propia práctica y experiencia en la colaboración con sindicatos y campañas, presentamos ciertas estrategias que contribuyen al crecimiento de los sindicatos, concretamente a través de breves estudios de caso sobre dos categorías de personas trabajadoras informales. Concluimos con una visión general del papel de las personas abogadas en las actividades de los sindicatos a una escala más cotidiana y del impulso para una mayor implicación de las personas abogadas con los sindicatos.

La exclusión por definición y la reducción del alcance de las leyes laborales

Las numerosas leyes laborales vigentes en India —muchas fruto de intensas luchas y campañas contra las personas trabajadoras— son, en muchos sentidos, restrictivas en sus definiciones y solo se aplican al sector formal, que representa

1 Sarat, Austin y Stuart Scheingold, Cause Lawyering and the Reproduction of Professional Authority: An Introduction, en: SARAT, AUSTIN Y STUART SCHEINGOLD (eds), CAUSE LAWYERING: POLITICAL COMMITMENTS AND PROFESSIONAL RESPONSIBILITIES (Nueva York, NY, 1998; edición en línea, Oxford Academic, 31 de octubre de 2023).

2 Sarat, Austin y Stuart Scheingold, State Transformation, Globalization, and the Possibilities of Cause Lawyering: An Introduction, en SARAT, AUSTIN Y STUART SCHEINGOLD, (eds), CAUSE LAWYERING AND THE STATE IN A GLOBAL ERA, (Oxford University Press: Nueva York), 2001.

**Gayatri Singh**

Abogado especializado en derechos humanos nombrado «Senior Advocate». Ejerce ante el Tribunal Superior de Bombay y el Tribunal Supremo.

**Katyayani Chandola**

Abogado especializado en derechos humanos: licenciado por la Facultad Nacional de Derecho de la India, Universidad de Bangalore. Máster en Derecho (LL.M.) en Estudios Jurídicos Internacionales (2016) y Certificado en Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Centro de Derecho de la Universidad de Georgetown

**Akhil Surya**

Licenciado y medallista de oro por la Universidad de Derecho NALSAR de Hyderabad. Su trabajo se centra en la responsabilidad social, el derecho laboral y el derecho medioambiental.

un pequeñísimo 4% del total de la población activa.³ Estas leyes suelen aplicarse a los establecimientos que entran en la definición de “industrias”, con un número mínimo de personas trabajadoras que suele oscilar entre 10 y 20, por lo que las unidades más pequeñas y su mano de obra quedan invariablemente fuera de la protección de la ley. Ejemplo de ello es la definición de “industria” de la Ley de Conflictos Laborales de 1947 (en adelante “la IDA” por sus siglas en inglés), la principal legislación laboral india para resolver los conflictos entre las personas trabajadoras y sus empleadores mediante la intervención del Estado y para proteger a las personas trabajadoras del despido (ya sea por cierre o reducción de personal). La ley originalmente se aplicaba a los establecimientos con 100 o más personas trabajadoras,⁴ y el nuevo Código de Relaciones Laborales de 2020 (en adelante “el IRC” por sus siglas en inglés), que aún no se ha aplicado, eleva este umbral a 300 personas trabajadoras para impulsar aún más la exclusión de las personas trabajadoras sin ninguna sutileza.

Además, la confusión de la relación entre empleador y persona empleada, así como la impugnación del alcance de la definición de “persona trabajadora”, son las estrategias habituales de los empleadores para impedir que estas personas se organicen y reclamen sus derechos legales. Es a través de este laberinto legal que las personas abogadas laboristas deben navegar y lograr resultados satisfactorios para las comunidades y la clientela con la que trabajan.

Definición de “industria”: Bangalore Water Supply

La aplicación restrictiva de las leyes vigentes puede ser impugnada y las protecciones previstas en ellas podrían extenderse a las personas trabajadoras hasta ahora excluidas. En esta línea de actuación, las personas abogadas redefinen los límites de

la ley aplicable a través del poder judicial. Uno de los primeros casos emblemáticos que amplió la definición de “industria” fue la sentencia en el caso *Bangalore Water Supply*, en el que las personas trabajadoras plantearon una controversia relativa a la recuperación de multas deducidas ilegalmente de sus salarios sin que se les concediera una audiencia.⁵ La Junta Apelante, que suministraba agua a la ciudad y empleaba a las personas trabajadoras planteó una objeción preliminar alegando que no se trataba de una “industria”, ya que desempeñaba una “función soberana del Estado” al proporcionar servicios básicos como el agua a la ciudadanía. Como consecuencia de ello, se argumentó que las personas empleadas no eran “personas trabajadoras”.

La objeción de la Junta Apelante se llevó a la Corte Suprema tras ser rechazada en la Corte Laboral y en la Corte de Apelación. Para entonces, varias sentencias de la Corte Suprema habían razonado caso por caso, lo que hacía que el principio general del derecho fuera bastante confuso. Se constituyó un tribunal más amplio, con siete personas juezas, para ofrecer una declaración “exhaustiva, clara y concluyente” de lo que constituye una “industria” en virtud de la IDA. La Corte Suprema sostuvo, acertadamente, que el mero hecho de que una actividad sea realizada por el Estado no significa que no sea una industria. Se debe tener en cuenta la naturaleza de la actividad y no la entidad que la lleva a cabo. Una actividad sistemática —incluso si se realiza con fines benéficos, como las de los hospitales, las instituciones educativas o las asociaciones— puede considerarse una “industria” si cumple determinados requisitos.

La Corte estableció tres criterios generales que definen lo que constituye una industria:

- Debe haber una actividad sistemática, organizada de manera similar al comercio o los negocios. Lo relevante es la naturaleza de la actividad, no la identidad del actor. La finalidad es irrelevante, independientemente de si la actividad la lleva a cabo una empresa privada, un organismo público, una

3 Standing Committee on Labour, Code on social security, 2019: Report of the standing committee on labour, PRS Legislative Research, https://prsindia.org/files/bills_acts/bills_parliament/2019/SCR-Code%20on%20Social%20Security,%202019.pdf (última visita: 14 de julio de 2025).

4 Industrial Disputes Act, 1947, Act No. 14 of 1947, (India).

5 1978 SCR (3) 207.

institución educativa o una organización benéfica. Incluso la prestación de “servicios gratuitos o casi gratuitos” o el desvío de beneficios con fines benéficos entrarían en el ámbito de aplicación del artículo 2 (j) de la IDA.

- b. Debe haber cooperación entre el empleador y la persona empleada.
- c. La actividad debe estar destinada a la producción y distribución de bienes o servicios calculados para satisfacer los deseos y necesidades humanas.

A raíz de esta sentencia, muchos establecimientos que anteriormente quedaban excluidos de la definición de industria —como clubes, instituciones educativas, organizaciones benéficas y empresas— quedaron sujetos a la IDA y otras leyes laborales, lo que permitió a las personas trabajadoras organizarse, formar sindicatos, protegerse contra prácticas laborales injustas y plantear diversas disputas. Cabe decir que el papel de las personas abogadas en la interpretación y la innovación jurídicas es fundamental para lo que, en esencia, ha tenido como resultado la emancipación de más personas trabajadoras.

Definición de “persona trabajadora”

Sin embargo, la mera inclusión dentro de la definición de “industria” no confiere por sí sola a las personas trabajadoras un conjunto extenso de derechos y protecciones contemplados en las leyes laborales, entre los que se incluyen la libertad de organizarse y formar sindicatos, el derecho al salario mínimo y otras prestaciones, el derecho a la seguridad social, la protección contra los riesgos y accidentes laborales, el derecho a la seguridad en el lugar de trabajo, las prestaciones médicas y las prestaciones por maternidad, entre otros.

La definición de “persona trabajadora” en la legislación laboral también se ha interpretado de forma restrictiva, a pesar de estar definida de manera amplia en la legislación. A menudo no son consideradas “personas trabajadoras” a quienes son remuneradas por unidad producida, quienes trabajan a tiempo parcial contratadas por varios empleadores, quienes están vinculadas a programas específicos o quienes son designadas por los empleadores como voluntarias, socias, agentes o contratistas. Así, una simple clasificación errónea por parte de los empleadores las excluye del ámbito de aplicación de la legislación laboral. En tales casos, los sindicatos, con ayuda de las personas abogadas, han recurrido a

intervenciones legales para ampliar el alcance del término “persona trabajadora” e incluir a quienes trabajan de manera informal en el marco de la legislación vigente. En una serie de sentencias —desde *Birdhichand Sharma v. First Civil Judge, Nagpur*⁶ hasta *Silver Jubilee Tailoring House*⁷— la definición y los criterios para identificar una relación laboral han evolucionado. Inicialmente el control sobre la forma de trabajar era el criterio principal para determinar una relación entre empleador y persona empleada, pero en 1974 se consideró que este no era el factor decisivo. Las cortes comenzaron a hacer énfasis en otros criterios, como la propiedad de activos, la integración en la empresa, la dependencia económica, el pago de una remuneración y la facultad de imponer medidas disciplinarias, entre otros.⁷ Esta evolución de las normas han contribuido a ampliar el alcance de quién se considera una “persona trabajadora” y qué constituye una “industria”, lo que ha permitido que más individuos puedan formar sindicatos y reclamar sus derechos en virtud de la legislación laboral.

A pesar de lo anterior, un gran número de personas trabajadoras no son reconocidas como tal dentro del marco de la legislación existente. Al mismo tiempo, muchas personas no pueden organizarse de manera efectiva ni registrarse como sindicatos; por ejemplo, las personas trabajadoras sexuales indias intentaron registrarse en un sindicato, pero la entidad de registro de sindicatos rechazó su solicitud alegando que no eran “personas trabajadoras”, por lo que se vieron en la obligación de registrarse como asociación. Una desventaja clave de esto es que las personas responsables de una asociación no gozan de las mismas inmunidades legales frente al enjuiciamiento penal que aquellas responsables de un sindicato; además, la legitimidad de una asociación para la defensa y las campañas no es la misma que la de un sindicato registrado.

El caso de las personas trabajadoras informales

Como hemos comentado, cerca del 96% de la mano de obra india es informal o no está organizada. Aunque no es práctico establecer una separación estricta entre lo organizado y lo no organizado, dada la situación generalizada de precarización del trabajo en el régimen neoliberal global, algunas condiciones materiales —como las condiciones

⁶ 1961 SCR (3) 161.

⁷ *Sushilaben Indravadan Gandhi v. The New India Assurance Company Limited*, AIR ONLINE 2020 SC 467.

de trabajo precarias, las condiciones de vida vulnerables, la segmentación y la desagregación de las personas trabajadoras y el mantenimiento de las ocupaciones basadas en la casta y el género y sus configuraciones modernas— son características centrales del trabajo informal/no organizado.⁸ A través de estudios de caso de dos categorías de personas trabajadoras informales/no organizadas presentamos brevemente las luchas de las personas trabajadoras informales y no organizadas y la experiencia de los sindicatos y personas abogadas.

Personas recolectoras de residuos

Se estima que en India hay 4 millones de personas recolectoras de residuos cuyo trabajo ayuda a los organismos municipales locales a desviar de los vertederos una cantidad significativa de residuos.⁹ Por lo general, las personas recolectoras de residuos no reciben ninguna compensación por su trabajo, a pesar de que este proporciona importantes beneficios económicos a las empresas y organismos locales y sostiene la crucial tarea medioambiental de reciclar los residuos. La mayoría de estas personas son mujeres y pertenecen a comunidades marginalizadas de Dalits, Adivasis y otras castas desfavorecidas (OBC por sus siglas en inglés). Tienen que trabajar en condiciones peligrosas sin protecciones de seguridad y sin compensación por muerte o lesiones; se les paga un salario miserable sin vacaciones, prestaciones médicas ni prestaciones por maternidad y solo pueden formar sindicatos si demuestran que son personas trabajadoras. Conscientes de este requisito, los organismos locales de todo el país han rechazado cualquier vínculo de facto con estas personas trabajadoras e insisten en que son “contratistas independientes”.

A pesar de ello, se formó un sindicato de personas recicladoras en Pune, Maharashtra, conocido como *Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat*. Las personas trabajadoras recibían un salario inferior al mínimo a través de contratistas; al no conseguir que la corporación municipal pagara el salario mínimo, el sindicato presentó una

demanda ante la Autoridad de Salarios Mínimos y obtuvo una importante victoria cuando se dictó una orden que obligaba a la corporación a pagarlo. Como resultado de esta victoria, el sindicato ha podido obligar a la corporación a reconocerlo y a colaborar con él en todos los asuntos relacionados con la gestión social de los residuos. Del mismo modo, en Karnataka se creó y registró como sociedad la organización *Hasiru Dala*. Esta consiguió que la corporación municipal la reconociera como órgano representativo de las personas recolectoras de residuos y utilizó las disposiciones de la ley para negociar y llegar a un acuerdo mediante la celebración de contratos con la corporación para recoger y recuperar los residuos sólidos reutilizables y reciclables en el lugar de su generación. Así, las personas recolectoras de residuos pudieron obtener una remuneración razonable y justa. La lucha continúa a pesar de estas victorias pues las corporaciones municipales están más interesadas en celebrar contratos con contratistas financieramente sólidos.

Hasiru Dala, en colaboración con una amplia coalición de personas abogadas y otros sindicatos, ha aprovechado las Normas de Gestión de Residuos Sólidos de 2016,¹⁰ junto con las normas estatales, para garantizar que se escuchen las voces de las personas recolectoras de residuos y se reconozca su organización. Tales políticas y estrategias reconocen el papel fundamental que desempeña el sector informal de las personas recolectoras de residuos y proporcionan directrices generales sobre su integración en el sistema de gestión de residuos. Esto permitió que la organización incorporara la naturaleza informal del trabajo dentro del sistema formal de gestión de residuos y garantizó beneficios de seguridad social al responsabilizar a los organismos locales.

Personas trabajadoras de Anganwadi y ASHA

Otra categoría importante que han quedado excluidas de la definición de persona trabajadora son las personas que trabajan con Anganwadi y las ASHA. Las personas trabajadoras de Anganwadi están contratadas en el marco de los Servicios Integrados de Desarrollo Infantil (ICDS, por sus siglas en inglés), un programa ejecutado por el Ministerio de Desarrollo de la Mujer y el Niño.¹¹ Lanzado en 1975, el ICDS es un programa

⁸ Jan Breman, *A Dualistic Labour System? A Critique of the 'Informal Sector' Concept: I: The Informal Sector*, 11 48 ECONOMIC AND POLITICAL WEEKLY, pp. 1870–76, 1976; Jhabvala, Renana, *Informal Workers & the Economy*, 3 48 INDIAN JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS, pp. 373–86, 2013.

⁹ The State of Informal Waste Workers in India, Social and Political Research Foundation (19 de agosto, 2020), https://sprf.in/wp-content/uploads/2021/02/19.8.2020_The-State-of-Informal-Waste-Workers-in-India.pdf (última visita: 14 de julio de 2025).

¹⁰ The Solid Waste Management Rules, 2016, Ministry of Environment, Forest and Climate Change Notification New Delhi, 8 de abril, 2016, S.O. 1357(E).

¹¹ Integrated Child Development Services (ICDS), Department of Administrative Reforms and Public

único de desarrollo de la primera infancia cuyo objetivo es abordar la malnutrición, la salud y las necesidades de desarrollo de infancias de hasta los 6 años y de madres embarazadas y lactantes, que se estipulan como beneficiarias del programa. Este programa se lleva a cabo a través de 1,36 millones de centros Anganwadi en los que trabaja personal sanitario de primera línea, conocido como personas trabajadoras Anganwadi (AWW, por sus siglas en inglés) y ayudantes Anganwadi (AWH, por sus siglas en inglés). Se trata del programa de atención y desarrollo de la primera infancia más grande del mundo pues atiende a unas 158 millones de infancias.

Es importante comprender la jerarquía administrativa en la que se sitúan las personas trabajadoras de Anganwadi y ASHA.¹² La responsabilidad de la ejecución del ICDS a nivel de proyecto recae sobre el cargo de oficial de proyecto de desarrollo infantil (CDPO, por sus siglas en inglés), que en su mayoría son hombres, empleados de Clase I (proyectos urbanos) o de Clase II (proyectos rurales) y se consideran empleados del gobierno estatal, con todas las prestaciones, incluidas la pensión y la gratificación. Justo por debajo de ellos se encuentran las personas supervisoras de Anganwadi, que dependen del CDPO y son empleadas del gobierno estatal de clase III. La gran mayoría en la base de la jerarquía son personas trabajadoras y ayudantes de Anganwadi, en su mayoría mujeres, pero consideradas trabajadoras “honorarias” o “voluntarias”, por lo que se les niegan diversas prestaciones previstas en la legislación laboral. Se les paga un salario a destajo que es incluso inferior al salario mínimo, sin pago de horas extras, aunque trabajen más de 8 horas. En el caso *Adarsh Gujarat Anganwadi Union*,¹³ la Tribunal Superior de Gujarat sostuvo que “la discriminación contra las AWW (personas trabajadoras de Anganwadi) y las AWH (personas ayudantes de Anganwadi) frente a las personas empleadas del gobierno es evidente a la vista de las funciones, deberes y responsabilidades de las AWW y las AWH”. Además, dictaminó que el hecho de que no existieran puestos equivalentes comparables en la administración estatal o central no privaba a las personas AWW y AWH del derecho a impugnar la acción arbitraria del Estado de pagarles una cantidad mensual mísera al calificar su trabajo de voluntario u honorario.

Grievances, <https://darpg.gov.in/sites/default/files/ICDS.pdf> (última visita: 14 de julio de 2025).

12 *Id.*

13 *Adarsh Gujarat Anganwadi Union & Anr. v. State of Gujarat & Ors.*, C/SCA/25469/2022 (Guj. HC febrero 5, 2025)

Las personas abogadas que colaboran estrechamente con los sindicatos Anganwadi contribuyeron a que la Corte Suprema dictara una sentencia histórica en el caso *Maniben Maganbhai Bhariya v. District Development Officer Dahod*.¹⁴ En esta sentencia la Corte Suprema expone detalladamente las arduas tareas y responsabilidades que desempeñan las personas AWW y AWH, a quienes se les niega el salario mínimo, y concluye que son personas trabajadoras y, por lo tanto, tienen derecho a una gratificación.

Por otra parte, las personas trabajadoras activistas sociales acreditadas en materia de salud (ASHA, por sus siglas en inglés) laboran en el marco de la Misión Nacional de Salud, que anteriormente se dividía en la Misión Nacional de Salud Rural (NRHM, por sus siglas en inglés) y la Misión Nacional de Salud Urbana (NUHM, por sus siglas en inglés).¹⁵ Se trata en su mayoría de mujeres de las comunidades locales que enlazan a las comunidades marginalizadas —como los barrios marginalizados de las zonas urbanas y las aldeas de las zonas rurales y tribales— con el sistema sanitario público. Se les considera el tercer grupo de “personas voluntarias de salud comunitaria”, junto con las personas enfermeras auxiliares parteras y las trabajadoras de Anganwadi. Aunque se les denomina “voluntarias”, estas personas son nombradas a través del *Zila Parishad* o los organismos locales urbanos del Estado.

A diferencia de las personas trabajadoras contratadas que realizan tareas similares en el marco del programa NHM, a las trabajadoras ASHA se les niegan prestaciones como salarios comparables y prestaciones médicas en virtud del Fondo de Previsión (PF, por sus siglas en inglés) y del Seguro Estatal de Empleados (ESI, por sus siglas en inglés), que proporcionan prestaciones por maternidad, bajas por enfermedad y cobertura médica. Tanto las personas trabajadoras ASHA como quienes las supervisan, que se conocen como personas facilitadoras de bloque (BF, por sus siglas en inglés), desempeñan un papel crucial a la hora de garantizar que los servicios de salud lleguen a las personas empobrecidas en las zonas rurales y urbanas. Por el contrario, las personas movilizadoras comunitarias de bloque (BCM, por sus siglas en inglés), que en su mayoría son hombres empleados a través de contratistas

14 2022 SCC Online S.C. 507

15 National Health Mission Overview, Ministry of Health and Family Welfare, <https://nhm.gov.in/index1.php?lang=1&level=1&sublinkid=150&lid=226> (última visita: 14 de julio de 2025).

y realizan un trabajo similar al de BF, están reconocidos como “personas trabajadoras”. El gobierno del estado de Maharashtra ha emitido recientemente una notificación para regularizar a las personas trabajadoras contratadas que han completado 10 o más años de servicio continuo.¹⁶ Sin embargo, las personas trabajadoras ASHA y BF, a pesar de haber prestado servicio durante más de 10 años y de encontrarse en una situación similar, han sido excluidas de este beneficio únicamente por el hecho de estar clasificadas como “voluntarias de salud comunitaria”. Los sindicatos, con la ayuda de personas abogadas, han presentado un escrito judicial (n.º 16328 de 2025) ante el Tribunal Superior de Bombay solicitando una reparación en forma de permanencia, alegando que la denegación de la misma constituye una discriminación.

En su reciente sentencia en el caso *Jaggo v. Union of India & Ors.*,¹⁷ la Corte Suprema estableció un importante postulado sobre la regularización de las personas empleadas temporales de larga duración que desempeñan funciones esenciales. Dada la importancia de la sentencia y el hecho de que es la culminación de largas luchas de personas abogadas y sindicatos, vale la pena extraer el fragmento que contiene el eje central del razonamiento de la Corte:

“Las cortes deben mirar más allá de las etiquetas superficiales y considerar las realidades del empleo: servicio continuo y de larga duración, funciones indispensables y ausencia de mala fe o ilegalidades en sus nombramientos. En este sentido, denegar la regularización simplemente porque sus condiciones originales no lo estipulaban explícitamente o porque se introdujo tardíamente una política de externalización, sería contrario a los principios de equidad e igualdad.

Las instituciones gubernamentales, a las que se ha confiado la defensa de los principios de equidad y justicia, tienen una responsabilidad aún mayor de evitar estas prácticas laborales explotadoras. Cuando las entidades del sector público hacen un uso indebido de los contratos temporales no solo reflejan las tendencias perjudiciales observadas en la economía gig, sino que sientan un precedente preocupante que puede erosionar la confianza pública en las operaciones gubernamentales.

¹⁶ Deshpande, Chaitanya, Contractual NHM Staff may get permanent jobs; honorarium hike planned, Times of India, <https://timesofindia.indiatimes.com/city/nagpur/contractual-nhm-staff-may-get-permanent-jobs-honorarium-hike-planned/articleshow/121276552.cms> (última visita: 14 de julio de 2025)

¹⁷ 2024 INSC 1034.



Barredor de calles informal.
Crédito: iStock

[...]

A la luz de estas consideraciones, en nuestra opinión, es imperativo que los departamentos gubernamentales den ejemplo proporcionando un empleo justo y estable. Contratar a personas trabajadoras de forma temporal durante periodos prolongados, especialmente cuando sus funciones son esenciales para el funcionamiento de la organización, no solo contraviene la legislación laboral internacional, también socava la moral de las personas empleadas. Al garantizar prácticas laborales justas, las instituciones gubernamentales pueden reducir la carga de litigios innecesarios, promover la seguridad laboral y defender los principios de justicia y equidad que deben encarnar”.

Las personas abogadas en el funcionamiento de los sindicatos

Las personas abogadas desempeñan un papel importante a la hora de tender puentes entre la capacidad de los sindicatos para realizar investigaciones y análisis, comprender el ecosistema normativo laboral existente y desplegar instrumentos jurídicos para la reparación de daños y el acceso a los derechos laborales. A menudo la multiplicidad de leyes y normas, agravada por las complejidades jurisdiccionales, tiene una función distanciadora dentro de los sistemas jurídicos, lo cual priva a las personas titulares de derechos y a sus representantes, como los sindicatos y las colectividades de trabajadores, de un acceso claro y preciso a información jurídica vital. El lenguaje, tanto el jurídico como la elección del idioma, es otro obstáculo importante que a menudo se pasa por alto. También existen desequilibrios extremos en cuanto a los recursos y el acceso a ellos en función del tamaño de los sindicatos, la cobertura espacial, la naturaleza

del registro, la categoría industrial y la condición especial designada, como el reconocimiento como negociadores a nivel sectorial, lo que limita su capacidad para traducir, difundir y estudiar leyes que cambian con frecuencia sin apoyo jurídico especializado. Las personas abogadas, especialmente las que tienen su sede en la zona y conocen bien los procedimientos locales de resolución de reclamaciones y la dinámica de los foros, pueden reforzar considerablemente estas actividades contribuyendo a la estrategia jurídica y ayudando a crear herramientas que faciliten la aplicación de los derechos y el proceso de reclamación de forma legalmente sólida y eficiente en toda la base de miembros.

Por ejemplo, en el caso *International Union of Food Agriculture v. Union of India*,¹⁸ Paschim Banga Khet Mazdoor Samity, uno de los sindicatos solicitantes, colaboró estrechamente con sindicatos locales y profesionales en derecho de cuatro importantes estados productores de té para presentar las reclamaciones de las personas trabajadoras por las cuotas pendientes contra las plantaciones de té. Solo en Bengala Occidental lograron presentar aproximadamente 27.000 reclamaciones de este tipo ante el comité unipersonal designado por el tribunal (Comité del juez Sapre), mediante rigurosas campañas de educación jurídica y de asistencia para la presentación de demandas, una astuta estrategia legal que canalizó no solo las leyes laborales existentes, sino la Ley de Pruebas de India para superar los retos probatorios para el reconocimiento de las personas trabajadoras y, en el proceso, contribuyó a impulsar la creación del Paschim Bang Chah Mazdoor Samity, un sindicato de personas trabajadoras del té en Bengala Occidental.

En este momento se han derogado un total de 29 leyes laborales centrales en India, las cuales han sido sustituidas por los cuatro nuevos códigos laborales aprobados entre el 2019 y el 2020. Por ello, el papel de las personas abogadas a la hora de analizar estas leyes, comprender cómo afectan a las personas trabajadoras y cuestionarlas es fundamental.¹⁹ Estos cambios legislativos tienen un efecto dominó en múltiples leyes y normas estatales, así como en las normas centrales, ya que las invalidan total o parcialmente. Los cambios frecuentes, los impactos específicos de cada sector o de amplio alcance y las revisiones

tienden a generar ambigüedades en la ley y su aplicación, así como la obsolescencia de las experiencias y conocimientos acumulados a lo largo del tiempo en la interacción con los procedimientos legales. En India, donde se han promulgado leyes pero aún no se han aplicado, las personas trabajadoras y los sindicatos operan bajo la sombra de dos leyes: la antigua, derogada pero aún en vigor, y la nueva, vigente pero no aplicada.

Avances democráticos en los procesos legislativos

A medida que las leyes laborales se modifican, algunos sistemas jurídicos ofrecen a las partes interesadas una nueva oportunidad de participar en la elaboración de leyes mediante procesos de diálogo estructurados (procesos consultivos prelegislativos) entre los entes legisladores, la administración y representantes de la industria, incluidos los sindicatos de personas trabajadoras. En el caso de India, las partes interesadas tienen la posibilidad de participar en la fase del Comité Permanente, en la fase del Comité Parlamentario Conjunto (cuando se les encomienda) y en la fase de los ministerios y departamentos en virtud de la Política de Consulta Prelegislativa de 2014 (PLCP, por sus siglas en inglés). Si bien las comisiones permanentes y las comisiones parlamentarias mixtas pueden recabar aportes a través de anuncios públicos, comunicaciones escritas, testimonios orales, consultas a especialistas y visitas sobre el terreno, en el marco de la PLCP se pueden recibir comentarios por escrito o mediante consultas en video de las partes interesadas y del público en general. Con algunas variaciones en los detalles, los estados también han adoptado procesos prelegislativos similares, ya sea de manera formal o mediante convenciones.²⁰

Por ejemplo, cada uno de los proyectos de ley de los cuatro nuevos códigos laborales de India se publicó en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Empleo para su examen y consulta públicos, y se crearon comisiones parlamentarias permanentes para examinarlos. Entre el 2015 y el 2019 el ministerio organizó nueve debates tripartitos, a los que invitó a todas las centrales sindicales, representantes de los empleadores y

18 W.P. (C) No. 365/2006.

19 The Code on Wages, 2019, and Other Labour Codes, Ministry of Labour and Employment, https://labour.gov.in/sites/default/files/labour_code_eng.pdf (última visita: 14 de julio de 2025).

20 The Parliamentarian's Handbook on Pre-Legislative Consultation Process, Manupatra Academy, <https://www.manupatracademy.com/assets/pdf/foundation-resources/the-parliamentarian-s-handbook-on-pre-legislative-consultation-process-civis.pdf> (última visita: 14 de julio de 2025).

gobiernos estatales.²¹ Posteriormente, también se solicitaron comentarios por escrito sobre el proyecto de reglamento del gobierno central y sobre los reglamentos estatales que fueron redactados y publicados por los gobiernos estatales.

Las personas abogadas prestaron un apoyo crucial a los sindicatos (especialmente en los sectores textil, de la confección y de las plantaciones): desde la supervisión y el seguimiento de la evolución legislativa, la divulgación pública de los proyectos y las convocatorias para presentar comentarios o participar en las consultas, hasta el análisis jurídico de las disposiciones propuestas y sus implicaciones en la práctica y la orientación técnica para la redacción de documentos con comentarios detallados, documentos de posición, comunicados de prensa y estrategias de defensa jurídica. En Bengala Occidental, Paschim Bang Cha Mazdoor Sangh, un sindicato de personas trabajadoras de plantaciones, presentó dos proyectos de ley paralelos sobre el Código de Relaciones Laborales y el Código de Seguridad Social al Departamento de Trabajo del estado, en colaboración con personas abogadas locales y especialistas en derecho laboral.

El impacto real de los procesos constructivos en los nuevos códigos laborales de India ha sido moderado ya que los proyectos de ley se han tramitado apresuradamente en las cámaras del parlamento sin debates detallados, con poca consideración o incorporación de las opiniones de los sindicatos y dejando completamente al margen a la Conferencia Laboral India como plataforma para las negociaciones tripartitas.²² Independientemente de estas tácticas, la colaboración constante entre profesionales del derecho y organismos de personas trabajadoras ha permitido a los sindicatos exigir la participación en los sistemas legislativos en cada oportunidad y, lo que es más importante, movilizar a las personas trabajadoras y a la opinión pública a su favor durante los últimos cinco años.²³

21 New Labour Code for New India, Union Department of Labour, India, https://labour.gov.in/sites/default/files/labour_code_eng.pdf (última visita: 14 de julio de 2025)

22 Sarkar, Kingshuk y Mehrotra, Santosh, *Why the New Labour Codes Do Little for Indian Workers*, THE WIRE, <https://thewire.in/labour/why-the-new-labour-code-do-little-for-indian-workers> (última visita, 15 de julio, 2025).

23 Rajalakshmi, T.K., *Code red for workers*, FRONTLINE, <https://frontline.thehindu.com/news/labour-codes-frade-unions-strike-workers-rights/article69459887.ece> (última visita, 15 de julio, 2025).

El peligro inminente para los sindicatos en India

A medida que los espacios cívicos siguen disminuyendo a nivel mundial y se reprime la disidencia mediante instrumentos jurídicos, esta táctica también se refleja en la evolución de los regímenes de legislación laboral. En India, el IRC y su proyecto de reglamento han introducido el concepto de sindicato único negociador y consejo negociador, lo que ha alterado por completo el derecho a representar a las personas trabajadoras en los mecanismos de negociación colectiva y ha obligado a los sindicatos a dar prioridad a la ampliación a gran escala de su afiliación para mantener su condición como representantes. Al asociar una afiliación mínima como porcentaje de la plantilla total como único requisito para convertirse en el sindicato único negociador, esta ley perjudica a los sindicatos más pequeños, especialmente a los constituidos o dirigidos por comunidades marginalizadas y mujeres, que pueden no ser capaces de reunir un gran número de miembros. Esto amenaza con una carrera por la afiliación sin ofrecer ninguna garantía para evitar la coacción o los métodos ilegales para conseguirla.²⁴ En los establecimientos industriales en los que existe un único sindicato, las normas exigen que este cuente con un mínimo de miembros que no sea inferior al 30 % del total de la mano de obra del establecimiento, sin alternativa alguna para los casos en que un sindicato no alcanza este umbral. Cuando haya más de un sindicato en un establecimiento industrial se concederá la condición de sindicato negociador a cualquier sindicato que cuente con el 51 % o más de las personas trabajadoras inscritas en sus listas. Es importante señalar que en las versiones anteriores del proyecto de ley el umbral era mucho más alto, del 75 % de la plantilla.

Pese a que la acogida de estas disposiciones ha variado en función de los sectores, los principales sindicatos centrales, como el All India Trade Union Congress (AITUC)²⁵ y el

24 Ravishankar, Krishna, *The Industrial Relations Code's System of Recognising Trade Unions Needs a Rethink*, THE WIRE <https://thewire.in/labour/the-industrial-relations-codes-system-of-recognising-trade-unions-needs-a-rethink> (última visita: 14 de julio de 2025).

25 AITUC Rejects Proposed Draft Rules Pertaining To Negotiating Union Under Industrial Relations Code, 2020, THE ECONOMIC TIMES (20 de abril, 2021), <https://economictimes.indiatimes.com/news/economy/policy/aituc-rejects-proposed-draft-rules-pertaining-to-negotiating-union-under-industrial-relations-code-2020/articleshow/82405565.cms?from=mdr>. (última visita: 14 de julio de 2025).

Centre for Indian Trade Unions (CITU),²⁶ han rechazado las disposiciones pues consideran que limitan el poder de negociación colectiva de las personas trabajadoras.²⁷ Las personas abogadas han desempeñado un papel importante en el desarrollo de esta postura al ofrecer un análisis matizado del código y las normas y aportar claridad sobre las implicaciones legales para el funcionamiento independiente y el crecimiento de los sindicatos. En muchos casos, especialmente durante los procesos de consulta prelegislativos en el sector de las plantaciones, han apoyado a los sindicatos en el desarrollo y la defensa de disposiciones alternativas favorables a las personas trabajadoras y también han apoyado los litigios que cuestionan los criterios de reconocimiento de los sindicatos en virtud de la nueva ley.²⁸ Una vez que esta ley entre en vigor, y si las disposiciones controvertidas no se modifican, es probable que se planteen impugnaciones legales no solo en relación con el reconocimiento de los sindicatos negociadores, sino con la evaluación y verificación de la afiliación a los sindicatos. Por lo tanto, se espera que el papel de las personas abogadas en el fortalecimiento de los sindicatos siga creciendo en los próximos años.

las cuales antes se consideraban inalcanzables. Desde la representación directa de las personas trabajadoras, hasta el empoderamiento legal de sus sindicatos a través de estrategias políticas, legislativas y organizativas, así como de intervenciones para el desarrollo de conocimientos jurídicos, las personas abogadas siguen innovando ante los crecientes retos corporativos e institucionales que buscan dar prioridad a la facilidad para hacer negocios a costa de los derechos laborales y la negociación colectiva.

Conclusión

La profesión jurídica se ha convertido, y de hecho lo es, en una fuerza integral tanto en la organización del sector informal como en la del sector formal en India. Las organizaciones de personas trabajadoras se han fortalecido en parte gracias al papel que han desempeñado las personas abogadas a la hora de garantizar que se comprendan las normas y reglamentos al momento de exigir la aplicación de las disposiciones legales. Identificar las deficiencias de la ley y encontrar formas innovadoras de superarlas son algunas de las formas en que las personas abogadas han jugado un papel crucial en el logro de importantes victorias, muchas de

²⁶ Chhabra, Ronak, *IR code & COVID-19 surge: Centre proposes to limit scope of collective bargaining in industries*, NEWSCLICK (6 de mayo, 2021), <https://www.newsclick.in/IR-Code-COVID-19-Surge-Centre-Proposes-Limit-Scope-Collective-Bargaining-Industries> (última visita: 14 de julio de 2025).

²⁷ Paliath, Sreehari, *Why Trade Unions are Pushing Back against India's Proposed Industrial Relations Code*, THE SCROLL <https://scroll.in/article/949030/why-trade-unions-are-pushing-back-against-indias-proposed-industrial-relations-code> (última visita: 14 de julio de 2025).

²⁸ SRMU moves HC challenging new criteria for recognition of trade unions, THE HINDU <https://www.thehindu.com/news/national/tamil-nadu/srmu-moves-hc-challenging-new-criteria-for-recognition-of-trade-unions/article35617827.ece> (última visita: 14 de julio de 2025).

DEFENSA DE DERECHOS LABORALES PARA EXPANDIR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

AELIM YUN¹

Corea del Sur | Escrito originalmente en inglés

A raíz de las protestas laborales masivas de 1987 resurgió un movimiento sindical independiente y democrático nuevo en Corea del Sur. Este movimiento se levantó para desafiar sistemas y prácticas de relaciones laborales dominados por el gobierno que habían estado vigentes durante casi medio siglo. De la mano de movimientos similares en Sudáfrica y Brasil, se afianzó un “sindicalismo de movimiento social” caracterizado por altos niveles de movilización de las bases, la participación de los sindicatos en cuestiones que iban más allá del lugar de trabajo y un profundo espíritu de coalición con otros grupos de movimientos sociales.²

Si bien la legislación laboral había restringido severamente el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el movimiento sindicalista democrático creció hasta alcanzar una tasa de sindicalización del 18,6% en 1989. A pesar de que la mayoría de los acuerdos colectivos se finalizaban a nivel de empresa y debido a restricciones legales solo aplicaban a las personas afiliadas al sindicato,³ las luchas de los sindicatos democráticos por mejores condiciones laborales contribuyeron a que todas las personas

trabajadoras gozaran de una mejora en tales condiciones.

Sin embargo, la crisis financiera asiática de 1997 puso retos significativos al crecimiento de los sindicatos. En primer lugar, el gobierno avanzó programas de ajustes estructurales neoliberales y reformas a la legislación laboral que legalizarían despidos masivos y el uso de formas atípicas de empleo. Los empleadores, especialmente los grandes conglomerados (*Chaebol*) y las empresas del sector público, reemplazaron a las personas con empleos fijos y contratos directos por personas trabajadoras precarizadas y contratadas de manera indirecta. El número de personas trabajadoras en relaciones laborales multipartitas (por ejemplo, cedidas por medio de agencias y subcontratadas) y contratistas dependientes⁴ aumentó rápidamente y la tasa de sindicalización disminuyó.⁵ Ante estos retos, a partir de finales de la década de 1990 los grupos del movimiento obrero intentaron organizar en sindicatos a las personas trabajadoras precarizadas. Por su parte, las personas

1 Aelim Yun, directora del Centro de asistencia legal del Instituto de Derechos de las Personas Trabajadoras (Institute of Workers' Rights) de la Confederación de Sindicatos de Corea (Korean Confederation of Trade Unions).

2 Peter Waterman, *Social Movement Unionism: Beyond Economic and Political Unionism* (1991), Working Paper No. 18, Amsterdam: International Institute for Research and Education; Eddie Webster, The rise of social-movement unionism: The two faces of the black trade union movement in South Africa, in STATE, RESISTANCE AND CHANGE IN SOUTH AFRICA (Philip Frankel et al. eds., 1988).

3 Bajo la dictadura militar, la Ley de Sindicatos de 1980 permitía a las personas empleadas organizarse o afiliarse a un sindicato establecido únicamente a nivel de empresa o lugar de trabajo. Además, cuando se creaba un sindicato, los demás sindicatos de la misma unidad empresarial no podían registrarse como “sindicatos” de conformidad con la ley (monopolio sindical), por lo que no podían disfrutar de ningún derecho laboral colectivo.

4 Las personas “contratistas dependientes” se denominan a veces “trabajadoras por cuenta propia” o “trabajadoras por cuenta propia dependientes”. Sin embargo, el término persona “trabajadora por cuenta propia” parecería implicar que estas personas han creado de alguna manera su propio empleo, lo cual es cuestionable. Utilizo el término “contratista dependiente” para describirlas como personas que tienen acuerdos contractuales de naturaleza comercial para proporcionar su mano de obra a otra unidad económica o a través de ella. Cabe aclarar que en este artículo el término “contratista dependiente” se utiliza de manera abierta, sin presuponer una determinación sobre su situación laboral.

5 En 2024, las personas trabajadoras precarizadas — incluyendo a las personas trabajadoras con contrato de duración determinada, contratos temporales y con relaciones laborales multipartitas— representan el 41,7% del total de personas trabajadoras asalariadas. La afiliación sindical ha disminuido desde 1989 al punto de que en 2024 se redujo al 12,5%. (Yoosun Kim, *Size and the Employment Conditions of Precarious Workers* (2024), Working Paper No. 202, Seoul: Korea Labor & Society Institute [en coreano]).

trabajadoras precarizadas lucharon por sus derechos y formaron sus propios sindicatos con el apoyo de los sindicatos establecidos y la sociedad civil.⁶

De grupos cívicos a personas abogadas sindicales

Históricamente las personas abogadas laborales han tenido un papel importante al apoyar a las personas trabajadoras en su lucha por la libertad de asociación y condiciones laborales humanas. Si bien desde 1948 la Constitución de la República de Corea ha proclamado que las personas trabajadoras tienen derecho a organizarse de manera independiente, a la negociación colectiva y a la acción colectiva para mejorar las condiciones laborales, la libertad de asociación ha sido severamente restringida bajo la legislación laboral colectiva. La Ley de Sindicatos de 1953 definió de manera restrictiva los términos “persona trabajadora”, “empleador”, “sindicato” y “disputas laborales” y estableció requisitos onerosos para la constitución de sindicatos.⁷ Más aún, el gobierno eliminó los sindicatos independientes, los cuales habían liderado la acción colectiva desde el periodo colonial japonés y habían promovido el establecimiento de una federación de sindicatos con el objetivo de hacerle contrapeso a los sindicatos independientes.⁸

Durante las décadas de 1970 y 1980 los grupos de incidencia laboral participaron activamente en el movimiento de

democratización. Este movimiento, que alcanzó su punto álgido en 1987, abrió el camino para que apareciera el movimiento sindical independiente. Millones de personas trabajadoras formaron sindicatos y participaron en huelgas y manifestaciones a pesar de que el derecho a la libre asociación no estaba garantizado en la legislación laboral. Miles de personas sindicalistas fueron despedidas y encarceladas y los grupos de defensa de los derechos laborales brindaron asistencia jurídica a las personas trabajadoras. Después del establecimiento de un centro nacional de sindicatos democráticos (Confederación de Sindicatos de Corea, en adelante CSC) en 1995, las personas abogadas laboristas se han unido a la confederación y a los sindicatos industriales.⁹ Estas personas abogadas sindicales han prestado asistencia jurídica exclusivamente a las personas miembros de sindicatos y a las trabajadoras, y han ayudado a los sindicatos a organizar a las personas no sindicalizadas y a llevar a cabo acciones colectivas.

Lugar de trabajo dividido y obstáculos legales para el crecimiento sindical

A finales de la década de 1990, las personas abogadas sindicales ayudaron a los sindicatos a sortear los obstáculos legales que dificultaban los intentos de organizar a las personas trabajadoras con empleos precarios, como quienes trabajaban bajo la figura de subcontratación. Las autoridades públicas, así como los grandes conglomerados, aprovecharon la subcontratación para eludir sus obligaciones legales y frenar el impulso de los sindicatos.¹⁰

6 Para más detalles, ver Aelim Yun, *The ILO Recommendation on the Employment Relationship and its Relevance in the Republic of Korea* (2007), GURN Discussion Paper No. 4, Geneva: International Labour Office, disponible en: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_95_engl.pdf. (última visita agosto 19, 2025).

7 La Ley de Sindicatos de 1953, por ejemplo, establecía que una organización no sería reconocida como sindicato en los casos contemplados en cualquiera de los siguientes apartados:

- (a) Cuando se permita afiliarse a ella a una persona empleadora u otras personas que siempre actúan en interés del empleador;
- (b) Cuando la mayor parte de sus gastos sean sufragados por el empleador;
- (c) Cuando sus actividades solo tengan por objeto el beneficio mutuo, la cultura moral y otras iniciativas de bienestar;
- (d) Cuando se permita afiliarse a ella a personas que no sean trabajadoras.

8 Hagen Koo, *Korean Workers: The culture and politics of class formation*, Cornell University Press, 2001.

9 En junio del 2000 se inauguró el primer Centro de Apoyo en Derecho Laboral en el Centro Regional de Seúl de la CSC. También en este año se creó un centro de derecho laboral en la Federación Coreana de Trabajadores Metalúrgicos (KMWF, por sus siglas en inglés). En febrero de 2002 se inauguró el Centro Jurídico de la CSC, compuesto actualmente por 42 personas abogadas, 29 personas abogadas laboristas certificadas y 28 personas empleadas. El Centro Jurídico ha llevado a cabo más de 1.000 demandas anuales y ha defendido legalmente cientos de casos de miembros sindicales sancionados por motivos de actividad sindical.

10 David Weil describió el lugar de trabajo moderno como un “lugar de trabajo fragmentado”, señalando que las condiciones básicas de empleo son ahora el resultado de múltiples organizaciones y, en consecuencia, la responsabilidad sobre las condiciones se ha vuelto difusa. David Weil, *The Fissured Workplace: Why work became so bad for so many and what can be*



Aelim Yun

Director del Instituto de Derechos Laborales del Centro Jurídico de la Confederación Coreana de Sindicatos

Cabe destacar que se ha utilizado con frecuencia la “subcontratación interna”, en la que una persona trabajadora con un contrato de trabajo con una “empresa subcontratista” es cedida a una “empresa contratante” (“contratista principal”) y trabaja en el lugar de trabajo del contratista principal bajo el control de ambas entidades.¹¹ Grandes conglomerados como Hyundai Motor Company y Samsung Electronics, que eran empresas con altos índices de sindicalización, sustituyeron a las personas miembros del sindicato por trabajadoras subcontratadas internas. Mientras que el número de personas trabajadoras subcontratadas internas ascendía al 30% de quienes trabajaban en las grandes empresas, los índices de sindicalización entre las personas trabajadoras subcontratadas eran de apenas un 3-4%.¹²

Aunque normalmente realizaban el mismo trabajo que anteriormente hacían las personas empleadas regulares, el salario mensual medio de las personas subcontratadas era la mitad del de las personas empleadas regulares en el mismo lugar de trabajo. Además, las personas subcontratadas solían sufrir un trato discriminatorio en cuanto a salarios, prestaciones y equipos de protección. Por otra parte, estas personas quedaban fuera de la protección de los sindicatos, ya que la mayoría de estos eran sindicatos de nivel empresarial que representaban a las personas empleadas regulares. Además, la propia legislación laboral presenta numerosos obstáculos para la organización de las personas trabajadoras precarizadas.

Hasta 1997 la legislación laboral solo permitía a las personas trabajadoras afiliarse a un sindicato a nivel de empresa o de lugar de trabajo. Incluso después de que la *Ley de Adaptación de las Relaciones Laborales y Sindicales* (en adelante, TULRAA, por sus siglas en inglés) de 1997 permitiera a las personas afiliarse a otras formas de sindicatos, como los sindicatos industriales, la negociación colectiva siguió llevándose a cabo a nivel de empresa. En esta estructura resultaba muy difícil organizar a las personas empleadas fijas y a las personas subcontratadas en el mismo

done to improve it. Harvard University Press, 2014.

11 Para más detalles, ver Aelim Yun, *Realizing workers' rights beyond corporate boundaries in South Korea*, en: *THE NOTION OF EMPLOYER IN THE ERA OF FISSURED WORKPLACE* (2017), *Bulletin of Comparative Labour Relations* 95, Wolters Kluwer.

12 Ministerio del Empleo y el Trabajo, *Survey on Labor Conditions by Employment type*, disponible en <https://moel.go.kr/english/resources/survey.do>. (última visita agosto 19, 2025).



Manifestación de trabajadores con motivo del Día del Trabajo, Incheon, Corea del Sur. Crédito: iStock

sindicato, ya que se les consideraba personas empleadas de empresas diferentes. En los casos en que las personas subcontratadas se organizaban en sindicatos separados, era casi imposible llevar a cabo una negociación colectiva significativa, ya que los empleadores-usuarios podían negarse a negociar con el sindicato, argumentando que no eran empleadores en el sentido jurídico del término.

Campañas para la conversión de personas trabajadoras precarizadas en empleadas regulares

Para frenar el trabajo precarizado, los grupos del movimiento obrero buscaron primero volver a regular la legislación laboral sobre el uso del empleo atípico. En el sistema laboral coreano, las relaciones laborales multipartitas, incluido el trabajo temporal, estaban prohibidas antes de 1998. En virtud de la *Ley de protección de las personas trabajadoras temporales cedidas por medio de agencia* (en adelante, APTAW, por sus siglas en inglés), promulgada en 1998 durante la crisis financiera asiática, se permitió el trabajo temporal en 197 categorías laborales durante un máximo de dos años. Además, cuando un empleador utilizaba a una persona trabajadora cedida por medio de agencia durante más de dos años consecutivos, estaba obligado a contratarla directamente. Sin embargo, en la práctica, los empleadores solían sustituir a las personas trabajadoras cedidas por medio de agencia por otras cada dos años, o disfrazaban el trabajo cedido por medio de agencia como “subcontratación interna” para eludir su responsabilidad legal.

En este contexto, en el año 2000 los sindicatos y los grupos defensores de los derechos de las

personas trabajadoras lanzaron una campaña para abolir la APTAW. Los grupos de la campaña denunciaron las condiciones laborales precarias y discriminatorias de las personas trabajadoras cedidas por medio de agencias y exigieron la prohibición del trabajo a través de agencias. Las personas abogadas laboristas litigaron casos en los que las personas trabajadoras de agencias exigían el empleo directo por parte de los empleadores-usuarios que manipulaban las lagunas jurídicas de la APTAW. Las acciones legales para conseguir el empleo directo también se utilizaron como parte de una estrategia de organización. En particular, desde mediados de la década del 2000, los sindicatos que representan a las personas trabajadoras subcontratadas internas en la industria metalúrgica presentaron una serie de demandas exigiendo el empleo directo por parte de los empleadores-usuarios.

Como resultado, las personas trabajadoras y abogadas sindicales han ganado demandas judiciales. Las cortes dictaminaron que varias grandes empresas —entre ellas Hyundai, Samsung y GM Corea— debían cumplir con su obligación legal de contratar directamente a las personas trabajadoras.¹³ Si bien estas victorias contribuyeron a mejorar las condiciones laborales, también hay que señalar que estas acciones legales han tenido un impacto limitado en el crecimiento de los sindicatos. En primer lugar, los juicios llevan tiempo, son costosos y entrañan riesgos. Las personas trabajadoras subcontratadas tuvieron que esperar varios años para obtener una sentencia definitiva de la Corte Suprema y no tenían certeza de si ganarían el caso. Además, la práctica empresarial de recurrir a la subcontratación apenas ha cambiado, a pesar de que algunas de las personas trabajadoras subcontratadas se convirtieron en empleadas fijas de la empresa-usuaria. Y lo que es más importante, ganar un juicio no ha supuesto automáticamente el crecimiento de los sindicatos. Una gran parte de las personas trabajadoras subcontratadas siguen sin estar protegidas por los sindicatos.

Acciones legales contra prácticas laborales injustas

Desde finales de la década de 1990, los sindicatos y los grupos defensores de los derechos laborales también han intentado organizar a las personas

trabajadoras precarizadas. Las personas trabajadoras subcontratadas internamente en grandes conglomerados lideraron la organización sindical, ya que trabajaban junto a personas trabajadoras regulares protegidas por sindicatos fuertes y eran conscientes de la eficacia de la protección sindical, como los convenios colectivos. Los sindicatos existentes, incluido el Sindicato Coreano de Trabajadores Metalúrgicos (KMWU, por sus siglas en inglés), lanzaron una campaña para organizar a las personas trabajadoras precarizadas y reducir la discriminación contra ellas. Sin embargo, estos esfuerzos se enfrentaron a dogmas jurídicos anticuados que establecían que solo un único empleador podía ser parte legítima en las relaciones laborales. Cuando las personas trabajadoras subcontratadas intentaban formar su sindicato, los empleadores-usuarios solían rescindir el contrato con los subcontratistas cuyas personas trabajadoras se habían sindicalizado y expulsaban a los miembros del sindicato de su lugar de trabajo.

Peor aún, las personas trabajadoras subcontratadas se han enfrentado a sanciones penales y a enormes reclamaciones por daños y perjuicios en los casos en que han emprendido acciones colectivas contra el contratista principal. Según la TULRAA, las acciones colectivas solo son “legítimas” cuando el sindicato las lidera contra el “empleador” con el fin de celebrar un convenio colectivo sobre “temas de negociación obligatorios” (por ejemplo, salarios y horas de trabajo). Las cortes coreanas sostuvieron que el contratista principal no era el “empleador”, sino un “tercero” en las relaciones laborales.

Las personas abogadas laboristas han ayudado a estas personas trabajadoras a presentar denuncias por prácticas laborales injustas. Gracias a las luchas y las acciones legales de estas personas trabajadoras, los precedentes judiciales han ido cambiando gradualmente para reconocer los derechos laborales colectivos frente a entidades distintas del empleador directo. Por ejemplo, en el 2010, la Corte Suprema dictaminó que un empleador-usuario también debía ser responsable de las prácticas laborales injustas en virtud de la TULRAA, cuando el empleador-usuario controlara o decidiera de manera efectiva y concreta las condiciones de empleo y de trabajo de una persona trabajadora subcontratada.¹⁴ Sin duda este cambio en las sentencias judiciales fue un resultado positivo de la lucha de las personas trabajadoras y del trabajo jurídico de

13 Por ejemplo, Corte Suprema, 22 de julio de 2010, 2008-du-4367 (Hyundai Motor Company); Corte Suprema, 10 de junio de 2016, 2016-da-10254 (GM Korea); Corte Suprema, 12 de junio de 2025, 2022-da-166, etc. (Samsung Electronics).

14 Corte Suprema, 25 de marzo de 2010, 2007-du-8881.

los sindicatos; sin embargo, las denuncias por prácticas laborales injustas son meras medidas correctivas. Las cortes tardan varios años en reconocer las prácticas laborales injustas y, para entonces, el sindicato puede haber sufrido un daño irreparable en sus derechos colectivos.

Garantizar los derechos laborales colectivos de las personas trabajadoras precarizadas

Los sindicatos que organizan a las personas trabajadoras precarizadas dieron un paso más al exigir la negociación colectiva con el contratista principal. Recientemente, las personas trabajadoras subcontratadas que prestan servicios a Daewoo Shipbuilding & Marine Engineering se declararon en huelga para exigir la negociación colectiva con el contratista principal en el verano del 2022, pues este había impulsado recortes salariales a las personas trabajadoras subcontratadas durante muchos años. Su sindicato había exigido una negociación colectiva con Daewoo durante más de un año, pero el contratista principal se negó y tomó medidas drásticas contra los miembros del sindicato. Finalmente, siete líderes sindicales realizaron plantones en el astillero en junio del 2022.

El gobierno coreano denunció la acción colectiva como ilegal (“obstrucción de la actividad empresarial”), argumentando que el contratista principal no es un “empleador” según la TULRAA. Ante la amenaza del gobierno de intervenir con la policía, las personas trabajadoras subcontratadas tuvieron que poner fin a su acción colectiva. A continuación, el contratista principal presentó un gran número de demandas por daños y perjuicios contra las personas trabajadoras, sin negociar con el sindicato.

Las luchas de las personas trabajadoras subcontratadas dieron lugar al apoyo público a la negociación colectiva con el empleador “real”. En septiembre del 2022 se formó una alianza solidaria —Solidaridad para la modificación de los artículos 2 y 3 de la Ley de ajuste de las relaciones sindicales y laborales— entre organizaciones de la sociedad civil, personas defensoras de los derechos laborales y sindicatos. Su objetivo es modificar el artículo 2 (Definiciones de “persona trabajadora” y “empleador”) y el artículo 3 (Restricción de la reclamación por daños y perjuicios) de la TULRAA, para el reconocimiento efectivo de los derechos laborales colectivos. Dado que la ley solo había permitido los sindicatos a nivel empresarial durante las últimas décadas, la negociación con un único empleador

se convirtió en la “norma” en la legislación laboral. Esta norma ha hecho que las entidades empleadoras transfieran fácilmente sus costos y riesgos a un empleador nominal o incluso a personas trabajadoras vulnerables. Frente a esto, las personas abogadas laboristas redactaron un proyecto de ley para modificar la definición de “empleador” a fin de incluir a la entidad que tiene derecho a controlar las condiciones de trabajo de la persona trabajadora en cuestión. La alianza solidaria ha llevado a cabo diversas actividades de campaña, como manifestaciones, huelgas de hambre y audiencias públicas.

Tras muchos giros y vueltas, incluido el veto del anterior presidente, el proyecto de ley fue aprobado por la Asamblea Nacional en agosto del 2025. La enmienda del 2025 a la TULRAA añade a la definición de “empleador” “una persona que esté en condiciones de controlar y determinar de manera sustancial y específica las condiciones de trabajo de la persona trabajadora” [artículo 2(2)].

Observaciones finales

Durante décadas los sindicatos y los movimientos obreros coreanos se han esforzado por organizar a las personas trabajadoras precarizadas y ampliar las estructuras sindicales para dar cabida a las personas trabajadoras vulnerables. El cambio de un modelo empresarial a uno sectorial o industrial fue uno de esos intentos. Exigir la negociación colectiva con el contratista principal, en lugar de con el subcontratista, fue otro. Las personas abogadas laboristas han desempeñado un papel de apoyo al facilitar esos cambios en la estructura sindical y en la legislación laboral.

La legislación laboral colectiva ha sido un campo de batalla en el que se han enfrentado diferentes ideas jurídicas y políticas. La legislación laboral colectiva coreana, en particular, ha contribuido a restringir la libertad de asociación, como se ha mencionado anteriormente. Históricamente, el gobierno, los partidos políticos y las cortes se han opuesto a modificar la legislación laboral para ampliar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Este marco jurídico restrictivo y el clima político han contribuido a crear un temor a las represalias por parte de los empleadores y también refuerzan la percepción negativa de los sindicatos entre la población. Frente a esto, los grupos de defensa de los derechos laborales han apoyado a las personas trabajadoras en su lucha por recuperar sus derechos y la justicia. Cada vez es más usual que se pida a las personas abogadas sindicales que

desarrollen la teoría jurídica y el discurso de que los sindicatos son esenciales para promover una sociedad más justa y democrática.

Podría decirse que la negociación colectiva con el empleador "real" mejoraría las condiciones laborales de las personas trabajadoras precarizadas y contribuiría a reforzar el poder de las personas trabajadoras organizadas; sin embargo, están surgiendo nuevos retos para el crecimiento de los sindicatos. Actualmente el gobierno está preparando una nueva normativa sobre la negociación colectiva y las restricciones procedimentales a la negociación con el contratista principal. Es probable que dicha normativa limite la negociación colectiva con las entidades que conservan el poder de control sobre las condiciones laborales al marco legal de las negociaciones a nivel empresarial. Para los sindicatos, crear intereses comunes y solidaridad entre quienes tienen empleos fijos y las personas trabajadoras precarizadas es una tarea fundamental que ya no puede posponerse. Una vez más, estos retos exigen a las personas abogadas laboristas que defiendan los derechos de las personas trabajadoras y redefinan los límites legales más allá del marco de la legislación laboral vigente.

EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN LAS INICIATIVAS DE CRECIMIENTO SINDICAL EN ITALIA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

MARCO TUFO¹

Italia | Escrito originalmente en inglés

Introducción

Las personas abogadas siempre han desempeñado un papel clave en las iniciativas de crecimiento sindical en Italia y la reciente tendencia a la disminución de la densidad sindical ha intensificado sus esfuerzos. El cambio hacia unas relaciones laborales más “flexibles” y el auge del trabajo *gig* a través de aplicaciones han contribuido a la disminución de la afiliación sindical y, por ende, a un empleo más precario. En este contexto, a los sindicatos les resulta difícil intervenir en nombre de la población trabajadora en un sentido tradicional.

En los últimos dos años han surgido dos estrategias principales: litigio estratégico y referéndum políticos nacionales. El litigio dirigido se enfoca en la promoción de los derechos de las personas trabajadoras en sectores no tradicionales, en la antidiscriminación y en las impugnaciones a la práctica empresarial de aprovechar las diferencias en las normas laborales. Las personas abogadas laboristas han tomado roles de consejería para la promoción de referéndum públicos sobre leyes laborales y ciudadanía, con lo cual han traído los conflictos laborales al debate público. Ambas iniciativas apuntan a acercar personas trabajadoras jóvenes y atípicas a los sindicatos al ampliar las protecciones laborales para satisfacer las realidades de la nueva economía laboral.

Litigio estratégico en el trabajo en plataformas digitales

El trabajo en las plataformas ha crecido significativamente en Italia, especialmente en el sector de reparto de comida. La primera acción colectiva en este sector data del año 2016, cuando la población trabajadora italiana de plataformas inició una huelga en contra de Foodora y Deliveroo pidiendo mejor pago y mejores condiciones laborales.² Estas acciones colectivas no fueron instigadas por los actores tradicionales, sindicatos como el CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), y UIL (Unione Italiana del Lavoro), sino que fueron coordinadas de forma autónoma por las personas trabajadoras de las plataformas, quienes construyeron redes colectivas independientes de los sindicatos institucionalizados.³ Al inicio, y pese a su larga historia de organización de la población trabajadora, a los sindicatos tradicionales se les dificultó organizar a quienes trabajan en las plataformas debido a la diversidad de sus intereses y la naturaleza atípica de sus condiciones laborales. A diferencia de la base habitual de un sindicato, las personas trabajadoras de las plataformas suelen ser jóvenes y migrantes contratadas como independientes y particularmente vulnerables a la explotación. Este grupo demográfico de la población trabajadora tiene dificultades pues considera que los sindicatos tradicionales son incapaces de representar sus intereses.⁴

² Giuditta Mosca, *Lo sciopero contro Foodora è il sogno infranto della sharing economy*, <https://www.wired.it/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/> (visitado por última vez el 5 de julio de 2025).

³ Ver Federico Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, *LABOUR & LAW ISSUES* 1, 2018.

⁴ Andrea Pietrantoni, *Il problema della rappresentanza*

¹ Investigador posdoctoral en Derecho Laboral, Universidad de Urbino (Italia); profesor adjunto en Derecho Colectivo del Trabajo, Universidad de Siena (Italia); doctor en Relaciones Laborales y Abogado, Colegio de Abogados de Italia.


Marco Tufo.

Investigador posdoctoral en Derecho Laboral y profesor adjunto de Derecho Laboral Internacional y de la Unión Europea en la Universidad de Urbino (Italia); profesor adjunto de Derecho Laboral Colectivo en la Universidad de Siena (Italia); doctor en Relaciones Laborales y abogado colegiado en el Colegio de Abogados de Italia.

El desarrollo de las protecciones laborales disponibles para estas personas trabajadoras no estuvo a la par con el crecimiento exponencial del trabajo en las plataformas de reparto de comida en Italia. Mientras el sector se volvía más prevalente, las personas abogadas laboristas cercanas a los sindicatos aconsejaron que instigar litigación en contra de las plataformas diseñadas para ampliar las leyes laborales para las personas trabajadoras era una oportunidad importante para expandir la afiliación sindical.⁵ Esta estrategia, con sus tres iniciativas clave, fue impulsada por NIDIL CGIL (Nuove Identità di Lavoro), la federación de personas trabajadoras atípicas de CGIL.

Con la primera iniciativa la federación buscaba acciones legales para clasificar a las personas trabajadoras de las empresas de reparto como empleadas en vez de como independientes, con lo cual podrían beneficiarse de las protecciones tradicionales de la ley laboral accesible para todas las personas empleadas bajo la legislación laboral de Italia. La demanda se presentaría a nombre de una sola persona trabajadora con el apoyo y experiencia de una persona abogada del sindicato. Aunque formalmente las plataformas clasifican a las personas trabajadoras como independientes, las actividades laborales son en realidad dirigidas y organizadas por las mismas plataformas, lo cual ejerce un grado significativo de control sobre los horarios, la ubicación del trabajo, la disciplina de la persona trabajadora y la terminación del contrato. Esta estrategia legal ha sido exitosa dado que muchos tribunales —incluyendo la Corte de Casación, la división de apelación más importante de Italia— han reconocido que el grado de control ejercido por las plataformas sobre la población trabajadora excede, por mucho, el grado de control que la persona trabajadora tiene sobre su horario y medios de trabajo.⁶ Además,

estos fallos judiciales favorables fueron fundamentales para la codificación de un estándar mínimo de protecciones para las personas trabajadoras de las plataformas de reparto e inspiraron la adopción de la nueva ley laboral que incluye a estas personas, garantizándoles el salario mínimo básico, derechos contra la discriminación, derechos de privacidad y derechos de salud y seguridad en el trabajo.⁷

La segunda vertiente de la estrategia judicial adoptada por las personas abogadas laboristas que representan a quienes trabajan en plataformas es presentar demandas en virtud de la ley italiana contra la discriminación. Los sindicatos y sus litigantes descubrieron que los criterios puestos en el algoritmo de las plataformas que afecta la calificación de la reputación individual de la persona trabajadora, y por ende la cantidad de trabajos que se le dan a través de la plataforma, incurre en discriminación directa e indirecta contra las personas trabajadoras que ejercen sus derechos laborales, las personas cuidadoras y población trabajadora con discapacidades o que requieren ajustes por motivos religiosos. Esta discriminación se traduce en una pérdida de oportunidades de reparto y, por lo tanto, en una pérdida de ingresos. La presentación de denuncias en virtud de la legislación contra la discriminación por esta práctica ha dado resultados positivos, lo que ha llevado a algunas plataformas a modificar sus sistemas de reputación para evitar incluir estos factores en sus cálculos y la relación entre la calificación de reputación y la disponibilidad de turnos.⁸

Finalmente, las personas abogadas laboristas buscaron frenar las prácticas de *dumping social* de las plataformas de reparto. El *Dumping social* se define ampliamente como la práctica de brindar a las personas trabajadoras un pago y condiciones de trabajo y vida que están por debajo del estándar comparadas con las que se especifican en la legislación y

sindacale dei lavoratori atipici: cause, effetti e possibili rimedi, https://www.analisiqualitativa.com/magma/0902/articolo_11.htm (visitado por última vez el 5 de julio de 2025).

⁵ Ver, en general, los informes de ILAW, *Desmontando el modelo: litigio laboral frente a plataformas digitales*, marzo de 2021, y *Desmontando el modelo 2: acelerar hacia la justicia*, diciembre de 2022.

⁶ Tribunal de Turín 27 de diciembre de 2021; Tribunal de Palermo 24 de noviembre de 2020; Corte de

Apelación de Turín 4 de febrero de 2019; Corte de Casación 24 de enero de 2020, núm. 1663; Tribunal de Turín 15 de noviembre de 2022; Tribunal de Milán 20 de abril de 2022.

⁷ Artículos 47-bis ff. Decreto Legislativo núm. 81/2015, introducido por la Ley núm. 128/2019.

⁸ Tribunal de Palermo 17 de noviembre 2023; Tribunal de Bolonia 31 de diciembre de 2020.

los acuerdos colectivos en el mercado laboral correspondiente o los que prevalezcan en él.⁹ En el año 2020, UGL Rider, en representación de las personas trabajadoras, y AssoDelivery, en representación de las plataformas, firmaron un convenio colectivo nacional. Estas organizaciones afirmaron ser las asociaciones colectivas más representativas con derecho legal a establecer un salario basado en los repartos y no en el tiempo de trabajo y las mejores organizaciones para representar colectivamente a sus respectivas partes interesadas en el sector específico del reparto.¹⁰ El acuerdo estipula que quienes trabajan en plataformas son personas autónomas, se les paga por entrega y cuentan con pocas garantías laborales. Esta práctica de eludir las normas laborales a través de acuerdos contractuales es muy común en el sistema italiano, donde la voluntad de las partes se expresa en un acuerdo colectivo de efectos *non-erga omnes*, lo que reduce los estándares laborales para todo el sector. Esta práctica crea incentivos negativos para que las asociaciones de empleados firmen los acuerdos colectivos con organizaciones colectivas no representativas, lo cual deja por fuera a gran parte del sector y compromete las condiciones laborales con los denominados convenios colectivos “piratas”.¹¹ Para impugnar el acuerdo de AssoDelivery, NIDIL CGIL tomó acciones legales para neutralizar la disposición y declarar el resultado del acuerdo como actividad antisindical. La opinión mayoritaria consideró que el acuerdo era ilegal.¹²

Los sindicatos establecidos, como resultado esta estrategia de litigios impulsada por personas abogadas sindicales tradicionales en nombre de la población trabajadora de aplicaciones de reparto, han comenzado a ser considerados como contrapartes por las plataformas a la hora de negociar convenios colectivos, que abarcan la logística y las normas laborales a nivel empresarial y nacional.¹³

9 *Social Dumping*, EMN Asylum and Migration Glossary, European Migration Network (última actualización: 11 de junio de 2025), https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary_en.

10 Anexo Ley núm. 128/2019; Paolo Tosi, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, LAVORO DIRITTI EUROPA 1, 2021, en 17.

11 Ver Marco Ferraresi, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano* (2020).

12 Tribunal de Turín 12 de marzo, 2024; Tribunal de Milán 28 de septiembre, 2023; Tribunal de Bolonia 12 de enero, 2023; Tribunal de Bolonia 30 de junio 2021.

13 *Just Eat to Add 4,000 Workers on New Contract Terms in Italy*, Reuters (Abril 9, 2021), <https://www.reuters.com/article/>

Referéndum público sobre la Jobs Act italiano

El 8 y 9 de junio de 2025 Italia votó un referéndum sobre la legislación laboral y ciudadanía.¹⁴ De acuerdo con el trabajo de asesoría de las personas abogadas laboristas se planteó una solicitud ante el Tribunal Constitucional, que decidió que se votaría sobre cinco cuestiones en un referéndum: cuatro laborales y una de ciudadanía.¹⁵

La Confederación General Italiana del Trabajo CGIL fue la encargada de elaborar los temas laborales, mientras que la *Consulta Giuridica* — un comité de personas especialistas en derecho laboral, juezas y abogadas que fue formado en 1987 para asesorar a la CGIL sobre los marcos jurídicos que respaldan sus prioridades— se encargó de desarrollarlos.¹⁶ La primera pregunta del referéndum tenía que ver con la impugnación de la reforma laboral del 2015 conocida como *Jobs Act*. Esta reforma modificó las protecciones contra el despido y la terminación de contratos. Antes, a las personas que eran despedidas sin justa causa de empresas con más de 15 personas empleadas se les daba el derecho a reincorporarse; sin embargo, la *Jobs Act* limitó las condiciones que le permitían a una persona trabajadora reincorporarse automáticamente y recibir indemnización por daños y perjuicios económicos.¹⁷ La reforma solo se aplicaba a las personas empleadas contratadas después de su promulgación, lo cual creó un sistema de protección bifurcado para la población trabajadora que desfavorecía a la más joven en el mercado laboral.¹⁸

La Corte Constitucional ha intervenido en repetidas ocasiones y concluyó que la *Jobs Act* no protege de forma suficiente a las personas empleadas frente al despido sin causa

markets/commodities/just-eat-to-add-4000-workers-on-new-contract-terms-in-italy-idUSL1N2LS1TU; Eurofound, *Collective Agreement Italian Logistics Sector* (Registro No. 3006, 2021), Platform Economy Database, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/collective-agreement-italian-logistics-sector-103130>.

14 Ver <https://www.referendum2025.it/> (visitado por última vez el 5 de mayo de 2025).

15 Corte Constitucional, 7 de febrero de 2025, núm. 11-12-13-14-15.

16 Consulta Giuridica, Strumenti: Ufficio giuridico, CGIL (Agosto 20, 2021), <https://www.cgil.it/strumenti/ufficio-giuridico/consulta-giuridica-vn08ues7>.

17 Artículo 2, Decreto Legislativo 4 de marzo de 2015, núm. 23.

18 Artículo 1, párr. 1, Decreto Legislativo núm. 23/2015.

justificada. También recomendó que la cuestión de su derogación se sometiera a referéndum.¹⁹ Si se votaba a favor, las normas de terminación de contratos habrían revertido a los términos que había antes del 2015, que otorgaban un derecho mayor a la reincorporación. Este resultado fue importante para la protección de las personas empleadas, pero también para abordar un sistema de incentivos que las sanciones leves facilitaron. Bajo la laxa *Jobs Act* los empleadores podían calcular el costo del despido y los daños potenciales y aceptar una multa menor como una consecuencia asumible por despidos sin justa causa.

La segunda pregunta del referéndum también se relacionaba con protecciones frente al despido con justa causa, pero esta vez para empresas pequeñas, definidas en Italia como aquellas que cuentan con menos de 16 personas empleadas.²⁰ Los pequeños empleadores enfrentan sanciones reducidas por despidos ilegales, a saber, una indemnización equivalente a entre 2,5 y 6 meses de salario.²¹ Luego de ser revisado, la Corte Constitucional estableció que estos límites son una medida disuasoria insuficiente contra el despido ilegal y ordenó a la legislatura elaborar una normativa más eficaz sobre los despidos improcedentes en las pequeñas empresas.²² Hasta la fecha, el poder legislativo aún no ha elaborado ninguna propuesta ni legislación al respecto. Como resultado, la tarea se presentó al electorado italiano en este referéndum: debía decidir si eliminar los daños mínimos y máximos disponibles y otorgar a los juzgados la facultad discrecional de determinar los daños y perjuicios a partir de los cuales se deben indemnizar a una persona empleada que ha sido despedida injustamente.

La tercera pregunta del referéndum buscaba modificar la legislación que regulaba los contratos laborales a término fijo. En el momento de la propuesta, los contratos a término fijo tenían una periodicidad máxima predeterminada de 24 meses y, si se daban por terminados en cualquier momento después del primer año de vigencia, la persona empleadora debía presentar una justificación.²³ Esta disposición tiene como objeto crear más seguridad para las personas trabajadoras con contrato y temporales, quienes



Repartidor de Uber Eats.
Crédito: iStock

enfrentan una gran precariedad e inseguridad en el trabajo como resultado de su estatus temporal. Todo contrato a término fijo que finalice tras 12 meses de prestación debe fundamentarse en una causa que se ajuste a los supuestos de despido con justa causa codificados en los convenios colectivos firmados por los sindicatos nacionales más representativos, o bien en razones técnicas, organizativas, productivas o sustantivas no contempladas en dichos convenios colectivos.²⁴ La tercera pregunta de referéndum agregó que también se requiriera justificación si el contrato a término fijo fue terminado antes de los 12 meses de trabajo y se limitaran las razones por causa justificada descritas en los convenios colectivos nacionales. Una respuesta afirmativa para esta cuestión hubiese estandarizado estos términos para alinearse con los convenios colectivos, protegiendo así las normas laborales, y frenado el posible abuso del estatus de persona empleada con contrato a término fijo.

La pregunta cuatro del referéndum se refería a la responsabilidad conjunta del empleador entre la empresa contratista y la empresa subcontratista.²⁵ De acuerdo con el *status quo*, la empresa contratista queda exenta de responsabilidad por los accidentes o lesiones laborales derivados del incumplimiento del deber de diligencia por parte de la empresa subcontratista. El objetivo de la propuesta era presionar a los clientes para que seleccionaran contratistas con mayores estándares de calidad en salud y seguridad y que ejerzan un control adecuado sobre sus cadenas de suministro y subcontratistas, un asunto de especial

19 Corte Constitucional 22 de julio de 2022, núm. 183

20 Artículo 35 Ley núm. 300/1970.

21 Artículo 8 Ley 15 de julio de 1966, núm. 604.

22 Corte Constitucional 22 de julio de 2022, núm. 183

23 Artículo 19 Decreto Legislativo 15 de junio de 2025, no. 81.

24 *Íd.*

25 Artículo 26, para. 4 Decreto Legislativo 9 de abril de 2008, no.81

preocupación en Italia en donde las estadísticas sobre accidentes en el trabajo, especialmente en la contratación privada, son muy altas.²⁶ La responsabilidad conjunta del empleador se habría extendido al incumplimiento del pago de salarios y de seguridad social.

Pese a no estar directamente relacionada con la legislación laboral, la quinta pregunta del referéndum tenía el potencial de generar impacto en las condiciones laborales de las personas residentes en Italia no pertenecientes a la UE. Esta pregunta proponía reducir el requisito mínimo para la obtención de la residencia italiana de diez a cinco años. Aunque a primera vista se trata de una cuestión relacionada con la ciudadanía y la inmigración, la ciudadanía italiana facilitaría el acceso al empleo y, por extensión, a las protecciones laborales que garantizan la seguridad y la dignidad en el trabajo.

Un resultado afirmativo del referéndum no solo habría mejorado las protecciones frente a las políticas neoliberales derivadas de las últimas reformas de la legislación laboral en Italia, también hubiese contribuido en gran medida al crecimiento de la densidad laboral y afiliación a la CGIL. Esta organización asumió la responsabilidad de proponer los puntos de una agenda en favor de las personas trabajadoras para un referéndum que hubiese ampliado los beneficios para un gran número de personas no afiliadas. Este esfuerzo enfatiza el principio de que los sindicatos luchan por todas las personas trabajadoras y no solo por quienes están afiliadas.

La votación del referéndum se llevó a cabo el 8 y 9 de junio del 2025. Desafortunadamente, la participación electoral fue menor al quórum del 30 % que se requería, por lo que las propuestas no fueron aprobadas y la reforma no entró en vigor.²⁷ Sin embargo, cabe destacar los resultados de los 14 millones de votantes que sí participaron: el "sí" a favor de las propuestas planteadas en los referéndums prevaleció en las cinco preguntas del referéndum.²⁸ Aunque el referéndum no se aprobó, es importante señalar que cerca de 14

millones de personas en Italia participaron en un debate público sobre temas laborales y que una mayoría abrumadora apoyó las propuestas. En este sentido, los resultados de la votación han sido considerados por la CGIL como un punto de inicio para movilizar a la ciudadanía en favor de las políticas sindicales y ofrecer respuesta a los problemas concretos que enfrenta la población trabajadora en una economía laboral cada vez más precaria.²⁹

Conclusión

Las iniciativas acá evaluadas muestran nuevos enfoques que las personas abogadas laboristas pueden implementar para ayudar a los sindicatos a encontrar vías de crecimiento en un marco de relaciones laborales en el que los métodos tradicionales de expansión han perdido su capacidad de impulso.

El objetivo subyacente es expandir la influencia de los sindicatos más allá de los límites artificiales de la afiliación sindical tradicional. Sin embargo, esta estrategia no está exenta de riesgos. Por una parte, el litigio estratégico de impacto se basa en una demanda individual, lo que inadvertidamente contribuye a la ya existente fragmentación de los intereses colectivos que se intentan articular mediante la acción colectiva. Por otra, presentar preguntas en un referéndum es también una ruleta porque el público puede no entender la naturaleza técnica de las preguntas y porque el requerimiento del quórum históricamente ha sido un obstáculo significativo para el éxito de los referéndums. Incluso, luego de entender los riesgos, el potencial de obtener un rendimiento positivo para los sindicatos que apoyan los litigios y los referéndums con recursos financieros, institucionales y jurídicos es significativo. Al intervenir de esta manera, los sindicatos también están protegiendo las normas que negociaron pues se aseguran de que las normas mínimas no se vean comprometidas o debilitadas sin su participación. Los sindicatos desempeñan un rol significativo en la configuración de su propio crecimiento y de la sociedad, especialmente ante una legislación que no responde a las exigencias y miedos de la población trabajadora ni a las directivas de la Corte Constitucional.

26 Infortuni e malattie professionali, nel nuovo numero di *Dati Inail*, il primo bilancio del 2024, *Inail Comunica* (Feb. 12, 2025), <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/news/notizia.2025.02.infortuni-e-malattie-professionali-nel-nuovo-numero-di-dati-inail-il-prim-bilancio-del-2024.html>

27 Ministero del Interior, *Eligendo* — Risultati Referendum 8-9 giugno 2025: Votanti in Italia (Julio 9, 2025), <https://elezioni.interno.gov.it/risultati/20250608/referendum/votanti/italia/01>.

28 *Id.*

29 Maurizio Landini: "Non festeggiamo ma quasi 15 milioni di voti saranno un nuovo inizio," *Collettiva* (Julio 9, 2025), <https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/landini-non-festeggiamo-ma-quasi-15-milioni-di-voti-saranno-un-nuovo-inizio-megczhjg>.

LA ABOGACÍA COMO HERRAMIENTA DE CLASE: DEFENDER EL DERECHO AL TRABAJO Y AL MOVIMIENTO OBRERO Y SINDICAL DESDE ADENTRO

SYLVIA BONILLA BOLAÑOS

Ecuador | Escrito originalmente en español

Me costó mucho escribir esto, en gran parte porque hablar del trabajo de una misma -de nosotras¹- parece un ejercicio autorreferencial innecesario. Sin embargo, cuando el trabajo consiste en defender la dignidad de quienes producimos la riqueza, quizá valga la pena contarlo. He decidido narrarlo desde lo personal -colectivo-, porque lo personal es político, y desde lo político, porque nuestra práctica profesional se construye con y para la clase trabajadora. Estos párrafos salen de las madrugadas en que el insomnio se mezcla con la furia -cada vez que un juez niega una acción o un inspector de trabajo archiva una solicitud-, pero también de la alegría compartida cuando una trabajadora pronuncia por primera vez la palabra "sindicato" sin bajar la voz.

I. Configuración institucional del cerco al sindicalismo

En Ecuador la organización obrera resiste en condiciones casi hostiles. De acuerdo con los únicos datos que tenemos hasta el momento, el Ministerio del Trabajo registró en 2022 apenas 5 783 organizaciones sindicales -80 % en el sector privado, 20 % en el público- que aglutinan a 313 727 personas afiliadas, lo que arroja una tasa de sindicalización de 2,39 % sobre una PEA de 8,5 millones en 2024. La tasa de cobertura de negociación colectiva no supera el 1%. La propia autoridad admite la falta de estadísticas depuradas, una carencia que subraya la dimensión del problema.

Si la estadística es el mecanismo de visibilización del estado, la ausencia de registros fidedignos revela el desinterés oficial por medir cómo se garantizan los derechos. Cada cifra perdida es un testimonio omitido; cada omisión, un síntoma de negligencia estructural.

¹ <https://cidtdt.org/>

Las razones de esta situación son conocidas pero persistentes:

Candados legales. Para constituir un sindicato se necesitan treinta personas; para formar comités de empresa o negociar colectivamente, más de la mitad de la totalidad de trabajadores. En el sector público -regida por la Ley Orgánica del Servicio Público- se exige ese mismo requisito: "más de la mitad" para crear comités de servidores públicos y, además, se prohíbe expresamente la contratación colectiva. Estos requisitos, formulados en abstracto, chocan con la realidad de un país donde el 98 % de las unidades productivas emplea menos de 49 personas.

Interpretaciones restrictivas. El Ministerio del Trabajo de Ecuador sostiene que solo es posible sindicalizarse "a nivel empresa", invisibilizando la organización por rama de actividad y excluyendo a trabajadores independientes, informales y quienes están en desempleo. El argumento se apoya en una lectura estrecha del Código del Trabajo, ignorando la jerarquía superior de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Estructura empresarial fragmentada. La estructura productiva ecuatoriana -dominada por micro y pequeñas empresas- hace que el umbral numérico sea una barrera insalvable. Un grupo de veintinueve trabajadoras no puede constituir un sindicato ni adherirse a uno de rama sin que la autoridad lo considere "espurio".

Hostilidad práctica. Despidos antisindicales, listas antisindicales, puertas giratorias entre cámaras empresariales, industriales y el Ministerio del Trabajo, y una política estatal de "diálogo social" que confunde la foto con la negociación. A ello se suma lo evidenciado en nuestro reciente *Estudio sobre prácticas*

antisindicales en Ecuador: represalias por la sola pertenencia sindical, presiones para abandonar la afiliación, trabas administrativas en el registro de directivas y divulgación indebida de datos de afiliación que expone a las y los trabajadores a riesgos de persecución.²

El cerrojo se refuerza con subterfugios administrativos: autoridades que pierden expedientes, funcionarios que exigen requisitos inexistentes, plazos dilatados que convierten la solicitud de registro en un vía crucis burocrático.

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado de manera constante las trabas estructurales a la libertad sindical en Ecuador. Entre 1990 y 2025, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones emitió observaciones en 28 años respecto al Convenio núm. 87 y en 27 años respecto al Convenio núm. 98, insistiendo en las mismas reformas pendientes: habilitar la sindicalización sectorial, reducir los requisitos legales de constitución, extender la negociación colectiva al sector público y asegurar mecanismos eficaces contra las prácticas antisindicales. La repetición de estas observaciones durante más de tres décadas revela un incumplimiento sistemático. Solo en los últimos años, Ecuador ha sido incluido en la lista de casos individuales de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022, 2024 y 2025), lo que confirma la gravedad y persistencia del incumplimiento. Estos pronunciamientos no transforman por sí solos la práctica estatal, pero constituyen herramientas jurídicas y políticas que, al ser invocadas en audiencias, obligan -en algunos casos- a las autoridades a reconocer formalmente la vigencia de los derechos sindicales.

II. El derecho como campo de confrontación

En 1986 Óscar Correas³ sostuvo: si la

² CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DEFENSA DEL DERECHO AL TRABAJO (CIDDT), Estudio sobre prácticas antisindicales en Ecuador (CIDDT 2025), disponible en <https://ciddt.org/wp-content/uploads/2025/07/Estudio-sobre-practicas-antisindicales-en-Ecuador.pdf>

³ ÓSCAR CORREAS, La democracia y las tareas de los abogados en América Latina, in Los Abogados y la Democracia en América Latina 211-18 (Joaquim Falcao et al. eds., Instituto de Servicios Legales Alternativos

república liberal es “la única opción” es porque la clase trabajadora carece, aún, de fuerza para imponer algo distinto. En ese escenario, advertía, “no hay democracia sin abogados [abogadas]”, pero los espacios jurídicos son esencialmente políticos y “no resulta lo mismo cualquier abogado [abogada]”.

El enunciado invita a una autocrítica honesta: quienes ejercemos la abogacía laboralista no lo hacemos sobre un terreno neutral, sino en un campo minado de poderes e intereses. Cada palabra escrita en una demanda, cada adjetivo (“arbitrario”, “ilegal”, “persecución”) desencadena reflejos defensivos en patronos y burócratas. De ahí que nuestra labor exige más que pericia técnica: requiere claridad ideológica, conciencia de clase y disposición para asumir el costo de la confrontación.

Julio Godio⁴, casi al unísono, vinculó la densidad sindical con la capacidad de los sindicatos de protegerse frente al Estado: donde hay persecución y despidos, la afiliación se derrumba; de ahí la urgencia de un fuero robusto y leyes laborales que garanticen el ejercicio. El planteamiento sigue vigente: en Ecuador, la fragilidad jurídica de la organización corresponde unívocamente con los niveles de atomización productiva y precariedad contractual. Para revertir la ecuación necesitamos blindar la praxis colectiva: la abogacía, entonces, no es mero servicio profesional, sino instrumento de resistencia.

Décadas después, Nancy Fraser⁵ afirmaría que el “capitalismo administrado por el Estado” al que se llamó “bienestar social” fue un pacto para evitar “la turba revolucionaria harapienta” y convertir a la clase en consumidora. No se trató de una concesión generosa, sino de un diseño estratégico. Como lo plantea con precisión: “la creación de un régimen administrado por el Estado procuró salvar al sistema capitalista no solo de sus propias propensiones desestabilizadoras, sino del espectro de la revolución en una era de

[ILSA] 1986).

⁴ JULIO GODIO, Reflexiones Sobre los Desafíos Actuales del Sindicalismo (Organización Internacional del Trabajo 1991).

⁵ NANCY FRASER, Capitalismo Caníbal (Siglo XXI 2023).

movilización masiva". En otras palabras, lo que suele presentarse como el período dorado del Estado de bienestar fue, en realidad, un intento de gestionar las tensiones entre producción económica y reproducción social, alistando el poder estatal al servicio de la estabilización capitalista. Para ello, se habilitó a las y los trabajadores del centro del sistema a cumplir una doble función: ser productores, sí, pero también consumidores. La sindicalización y el gasto público fueron permitidos en tanto sirvieran a ese objetivo. Lo que estaba en juego no era la emancipación de la clase trabajadora, sino su integración funcional a un orden que, lejos de desaparecer, se blindaba frente al conflicto.

Pero ese pacto tenía límites y condiciones: solo incluyó a algunos, y solo por un tiempo. Fue "resultado de un compromiso de clase y representó un avance democrático", sí, pero en el marco de una estrategia de reproducción del sistema. Hoy, cuando ese compromiso se resquebraja –por la permanente crisis del capitalismo, las recientes transformaciones digitales y la más reciente y renovada ofensiva ultraderechista–, vuelve a hacerse visible la dimensión política del derecho laboral. Y con ella, una pregunta estratégica: ¿qué rol asumimos como abogadas laboralistas?

La respuesta no puede ser neutral. Nuestra praxis se inscribe en la dialéctica reforma–revolución: jugamos dentro del sistema para ampliarlo hasta sus bordes y, al mismo tiempo, nos preparamos para la ruptura cuando la correlación de fuerzas lo permita. Reconocemos los logros alcanzados a través del derecho –la estabilidad, el salario digno, la organización sindical–, pero no los confundimos con emancipación. Sabemos que, como advierte Fraser, incluso las disposiciones que sirvieron para estabilizar temporalmente la reproducción social nacieron de una necesidad del capital, no de una rendición. Por eso, nuestra práctica jurídica no busca restaurar un pacto caduco, sino intervenir en sus grietas, expandir sus contradicciones y disputar su sentido. Reformar, sí, pero siempre con horizonte revolucionario.

Defendemos una lectura del derecho como *campo de confrontación* –tomando la expresión de Pierre Bourdieu–: un espacio donde se disputan significados, donde la norma se estira o se encoge según la fuerza de quienes la invocan. Tal concepción busca trascender la fórmula de "uso alternativo" y abraza la noción de *contra-hegemonía jurídica*:



Manifestación en Ecuador.
Crédito: Solidarity Center / Marcella Arellano

Este posicionamiento político implica decisiones cotidianas: respetar la autonomía sindical, negarnos a representar empleadores, tejer alianzas con la academia crítica, formar nuevas generaciones de abogadx comprometidx. Somos pocas, pero cada pleito, cada sentencia, cada pie de página se vuelve un espacio de disputa: el derecho no es neutral, es una trinchera más.

III. Lo que hacemos: construcción colectiva desde el CIDDT

La disputa sobre el papel de la abogacía laboral —y especialmente de la abogacía sindical— no es solo teórica; se juega, sobre todo, en la práctica cotidiana. Angie Toapanta Ventura, María Belén Paladines y yo fundamos y construimos –lo seguimos haciendo– el Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT) para hacer abogacía con el corazón, desde la izquierda. Nuestro trabajo rota sobre cuatro ejes indisolubles –investigación, formación, litigio estratégico e incidencia– que se alimentan mutuamente. A partir de ellos, hemos construido herramientas, precedentes y espacios de debate que, sin aspirar a erigirse en modelo, pretenden alentar la construcción de una abogacía *desde y para* trabajadoras y trabajadores en cualquier latitud.

El contexto ecuatoriano muestra cifras elocuentes: las microempresas representan el 93 % y las pequeñas el 5 % de las unidades productivas; solo el 1,86 % son medianas o grandes. Con un umbral legal de treinta personas para crear un sindicato, más de un millón de unidades quedan fuera de la posibilidad de organización colectiva. De ahí que la sindicalización por rama sea, en la práctica, la única vía de crecimiento sindical. Nuestra

labor —litigar, formar, investigar e incidir— es inseparable de esa apuesta política: desmontar las barreras estructurales que impiden a la clase trabajadora ejercer plenamente sus derechos.

Si bien nuestro acompañamiento inicial se dio en un caso emblemático del sector agroindustrial, comprendimos muy pronto que el verdadero alcance de la disputa excedía a un solo sindicato. Desde entonces, nuestro trabajo se ha orientado a una estrategia sectorial más amplia, que combina litigio, incidencia legislativa, articulación sindical e internacionalización de los reclamos, en la convicción de que solo de esa forma puede abrirse un camino real hacia la garantía de la libertad sindical en el país.

1. Litigio estratégico: el precedente de la sindicalización por rama

El caso emblemático es el de un sindicato del sector agroindustrial, integrado por personas de varias empresas —aunque la legislación ecuatoriana exige, restrictivamente, un mismo empleador para registrar un sindicato—, al que el Ministerio del Trabajo negó el registro. Ante la negativa, la organización presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) en 2015, que, hasta la fecha, suma tres informes provisionales con recomendaciones expresas al Estado ecuatoriano.

Con base en dichas recomendaciones, y con nuestra asesoría desde el año 2020, la organización acudió a la justicia constitucional. El 14 de octubre de ese año se interpuso una acción de protección (amparo constitucional) por vulneración del derecho a la libertad sindical. La jueza de primera instancia la negó, alegando que los trabajadores «tienen derecho a asociarse [...] siempre que cumplan los requisitos establecidos por la ley», frase que, en la práctica, legitima un marco normativo contrario a los Convenios 87 y 98 de la OIT, reproduciendo una visión formalista que desconoce las obligaciones internacionales del Estado.

El giro llegó en segunda instancia. El Tribunal Provincial aplicó directamente los Convenios 87, 98, 110 y 141, así como los numerales 7 y 8 del artículo 326 de la Constitución, para sostener que la interpretación ministerial no puede prevalecer sobre los estándares internacionales. En sentencia de 25 de mayo de 2021, reconoció la organización sindical por rama, ordenó su registro e impuso obligaciones adicionales al Ministerio del Trabajo: publicar y difundir el

fallo, reglamentar la sindicalización por rama y abstenerse de bloquear solicitudes similares. Hoy la causa aguarda decisión de la Corte Constitucional, debido a que el Ministerio del Trabajo presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de segunda instancia, que definirá si este precedente se consolida o retrocede. Aún sin representar ya a la organización en esta fase, sabemos que lo que allí se resuelva marcará el futuro del movimiento sindical ecuatoriano.

Tras la sentencia provincial que reconoció la sindicalización por rama, entendimos que el litigio no era un punto de llegada, sino el inicio de una ruta más amplia: combinar tribunales, órganos de control internacionales, producción normativa y organización sindical.

En 2024, el Comité de Libertad Sindical constató que el Ministerio de Trabajo seguía negándose a reglamentar la sindicalización por rama y limitaba los efectos de la sentencia de 2021 al caso de origen; registró, además, que el 7 de agosto de 2024 la Corte Constitucional solicitó al Ministerio un informe sobre el cumplimiento de esa sentencia y que, en marzo de 2024, la Dirección de Organizaciones Laborales se declaró incompetente frente al registro del SITACE. También tomó nota de la presentación del Proyecto de Ley para la Garantía de la Libertad Sindical (6 de junio de 2024) y de su trámite en la Comisión del Derecho al Trabajo desde el 3 de octubre de 2024, lamentando que persista la imposibilidad legal y práctica de conformar sindicatos de primer grado entre trabajadoras y trabajadores de distintas empresas.

Nada de lo anterior fue espontáneo: formaba parte de una estrategia colectiva con las organizaciones sindicales, en la que la labor jurídica resultó decisiva. Diseñamos la secuencia —litigio, activación de mecanismos de la OIT, amicus curiae, propuesta legislativa y documentación de impactos para la comunicación pública— para sostener el precedente y proyectarlo a otros frentes.

Sobre esa base, los apartados siguientes desarrollan los pilares de esta estrategia: comunicación y nuevas experiencias organizativas (III.2), producción normativa y disputa institucional (III.3) y formación de relevo para la abogacía sindical (III.4).

2. Comunicación y nuevas experiencias organizativas

La dimensión comunicacional ha sido igualmente decisiva. Conscientes de que la sindicalización por rama debía convertirse en un debate social más allá de los tribunales, desplegamos una estrategia en redes sociales y medios alternativos: publicaciones gráficas, campañas en Instagram⁶ y Facebook, y un canal de TikTok⁷. Al inicio no fue sencillo pensar guiones o grabar videos; teníamos reservas frente a utilizar formatos propios de las redes sociales para un trabajo jurídico y sindical –yo misma me resistía a hacerlo–. Con el paso del tiempo, alcanzamos mayor claridad y eficacia en este esfuerzo.

Aunque mantener la constancia resulta un desafío, ya que nuestro quehacer principal está en la práctica jurídica, seguimos impulsando este trabajo. En momentos clave, como la consulta popular que buscaba introducir la contratación por horas en Ecuador, la estrategia digital resultó decisiva: permitió amplificar demandas, contrarrestar la narrativa estatal y llegar a sectores jóvenes, históricamente excluidos del sindicalismo tradicional. Así comprobamos que la comunicación digital no es un recurso accesorio, sino una herramienta de organización colectiva cuando se articula con procesos jurídicos y políticos.

Este frente comunicacional nació en el proyecto con la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) en 2022–2023⁸ y, con el tiempo, se volvió una línea de trabajo autónoma. En ese marco, también elaboramos la primera investigación sistemática sobre este tema en Ecuador, acompañada de una publicación gráfica para su difusión masiva⁹.

Los talleres vinculados al proyecto congregaron a personas trabajadoras de sectores históricamente fuera de la organización sindical, como el audiovisual; de ese encuentro nació el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Audiovisuales y Cinematográficos del Ecuador (SITACE).

La respuesta institucional fue un retrato perfecto del embudo normativo que denunciarnos. El 6 de

octubre de 2022, la Dirección de Organizaciones Sociales del Ministerio del Trabajo comunicó que “los socios constituyentes [...] no mantienen relación laboral con un empleador en común; por lo que la presente solicitud sale del ámbito de aplicación del Código del Trabajo”. En un memorando paralelo, la Directora Jurídica añadió que el Ministerio “estaría impedido de reglamentar algo que no esté previamente ordenado en una ley” y que la sentencia del sindicato agroindustrial que es precedente “no tiene carácter *erga omnes ni inter comunis*”. Lo que en realidad dijo el Estado fue: *no tenemos marco normativo, no queremos crearlo y, mientras tanto, desobedecemos la orden judicial*. Con ese argumento, la solicitud quedó congelada; nuestra respuesta ha sido preparar la queja de este caso ante el Comité de Libertad Sindical, porque insistir ante organismos internacionales es hoy una vía imprescindible para romper el cerco normativo interno.

Algo similar ocurrió con la Unión Nacional de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (UNTHA-CEOSL). Nacida como organización de trabajadoras del hogar, consiguió en mayo de 2018 que el Ministerio del Trabajo la registró como el primer sindicato autónomo por rama, tras combinar movilización pública, presión administrativa y denuncias internacionales. Ese registro se convirtió en un antecedente clave —citado luego en el litigio del sindicato agroindustrial— para demostrar la viabilidad jurídica de la sindicalización sectorial. Desde entonces, UNTHA ejerce un doble papel: referencia normativa que acredita que el Estado ya concedió un registro ramal en aplicación directa de los Convenios 87 y 189 de la OIT y punta de lanza política frente a nuevas barreras institucionales.

Con esa fuerza política, y con nuestro acompañamiento, UNTHA presentó en 2024 el proyecto de contrato colectivo sectorial para las trabajadoras remuneradas del hogar. El 17 de julio de ese año, la Dirección Regional de Trabajo archivó el trámite, invocando dos “incumplimientos formales”: (i) la falta de precisión sobre la “relación de dependencia” que cada trabajadora mantiene con sus empleadores y (ii) la ausencia de un “domicilio claro y preciso del sujeto contratante”. En otras palabras, el Estado exigió a las trabajadoras —cuyas relaciones laborales son individuales, atomizadas y muchas veces informales— reproducir exactamente la estructura patronal que la negociación por rama busca superar. Paralelamente, el Ministerio

6 <https://www.instagram.com/ciddt.ec/>

7 <https://www.tiktok.com/@ciddt.ec>

8 Véase <https://sindicalizacionporrama.com/>

9 Véase <https://drive.google.com/file/d/1yLao8jUV6F4m1N5nfDaASn44jFFieVKS/view> y <https://drive.google.com/file/d/11HEfcx2bDxu1yM0ZpFT9WDYSWBbSqTnb/view>.

invocó el mismo argumento esgrimido contra SITACE: sin reforma legal, no puede tramitarse la negociación colectiva sectorial.

Estas resoluciones revelan un patrón consistente: reconocer el derecho en abstracto y negarlo en la práctica, escudándose en vacíos legislativos que el propio Ejecutivo se niega a subsanar. Por ello llevaremos también el caso UNTHA al Comité de Libertad Sindical.

En este mismo proceso, desde abril de 2024 acompañamos la disputa legislativa y constitucional que culminó con la entrada en vigor, el 1 de agosto de 2025, de la *Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo para Dignificar el Trabajo del Hogar*¹⁰. La aprobación de esta norma —conseguida pese a intentos de veto y bloqueos institucionales— refleja cómo la organización de las trabajadoras remuneradas del hogar, articulada con la estrategia jurídica que impulsamos, puede traducirse en conquistas legales concretas en medio de un escenario estructuralmente adverso.

Además, UNTHA y SITACE intervinieron como *amicus curiae* en la causa del sindicato del sector agroindustrial ante la Corte Constitucional del Ecuador, integrando la disputa jurídica en una estrategia colectiva.

3. Producción normativa y disputa institucional

En paralelo a la expansión comunicacional y al crecimiento organizativo descritos en la sección anterior, el conflicto se trasladó al terreno normativo e institucional. En el marco del proyecto sobre sindicalización por rama impulsado con la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), se elaboró el Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la Garantía de la Libertad Sindical: posteriormente se afinó juntamente con la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) y se enriqueció con aportes de queridas colegas de ILAW Network, además de las experiencias compartidas por compañeras y compañeros de otros países. Desde la práctica jurídica, contribuimos a su arquitectura y fundamentación técnica.

Entendemos el derecho como un escenario de conflicto y, bajo esa lógica, el proyecto fue

¹⁰ La Ley reconoce el trabajo remunerado del hogar, obliga la afiliación a la seguridad social, garantiza acceso preferente a cuidados, crea mecanismos de denuncia y una inspectoría especializada en género, y establece monitoreo y control de la ley con participación de trabajadoras del sector.

presentado ante la Asamblea Nacional en 2024 por la CEOSL, a través de un grupo de asambleístas aliadas, con nuestra asesoría técnica. Así se convirtió en una herramienta política y jurídica destinada a desmontar los candados que hoy cercan la libertad de organización y la negociación colectiva en Ecuador.

En la articulación entre las instancias judiciales y administrativas del país y los órganos de control de la OIT, esta última fue no solo una fuente de legitimidad política, sino un insumo operativo para sostener y reimpulsar la estrategia legislativa. Sus recomendaciones se tradujeron en fundamentos normativos y, a la vez, en banderas políticas para exigir el cumplimiento de los estándares internacionales en el país. Esta ruta legislativa tradujo el precedente judicial y las recomendaciones de la OIT en un instrumento concreto de reforma, coherente con la estrategia jurídico-sindical desarrollada en las secciones previas.

El proyecto persigue tres objetivos esenciales:

1. **Reconocer la sindicalización por rama**, eliminando la exigencia de un empleador común y el umbral numérico que excluye a millones de trabajadores.
2. **Habilitar la negociación colectiva sectorial y multinivel**, asegurando que los convenios pactados por sindicatos ramales prevalezcan cuando resulten más favorables.
3. **Garantizar la protección efectiva contra prácticas antisindicales** para sindicalistas y dirigentes, incorporando salvaguardas que nulifiquen despidos, traslados o cambios de condiciones laborales represivos y estableciendo mecanismos de reinstalación y reparación integral.

Desde su ingreso, el debate parlamentario se empantanó. Primero, la entonces Ministra del Trabajo se pronunció en contra, y luego la nueva mayoría legislativa afín al presidente y empresario agroindustrial Daniel Noboa relegó el texto al fondo de la agenda. Aun así, la mera existencia del proyecto ha abierto un frente normativo que pone en evidencia la distancia entre los compromisos internacionales asumidos por el Estado y la legislación interna. Así, el proyecto se ha convertido en catalizador de la disputa jurídica y política, recordando que cada norma puede y debe reescribirse desde la perspectiva de la clase trabajadora.

4. Formación de relevo para la abogacía sindical

La insuficiencia de profesionales del derecho con una perspectiva auténticamente sindical constituye hoy un auténtico cuello de botella político para el movimiento obrero. Conscientes de esa carencia, desde 2023 pusimos en marcha —junto con la Friedrich-Ebert-Stiftung, la Red ILAW Network y sus organizaciones afiliadas— un programa anual de formación especializado en defensa de derechos sindicales, dirigido a jóvenes abogadxs y estudiantes de los últimos semestres de derecho.

En apenas dos ediciones, la Escuela ha formado a más de treinta personas, y varias de ellas ya asesoran o litigan para organizaciones sindicales, multiplicando así la capacidad de incidencia jurídica del campo popular. Mientras escribo estas líneas, afinamos los detalles de la tercera edición, convencidas de que cada cohorte amplía y consolida una abogacía colectiva, cimentada en redes de apoyo mutuo y compromiso de clase, que nutra estratégicamente las luchas del movimiento obrero y fortalezca la defensa de la libertad sindical allí donde más se necesita.

En suma, en el CIDDT además de señalar las limitaciones estructurales del derecho laboral/ sindical en el capitalismo, hemos querido mostrar las luchas concretas: procesos que combinan litigio estratégico, construcción normativa, investigación rigurosa, formación y comunicación para desplazar los límites del posible. En esa tensión entre crítica estructural y acción inmediata se juega nuestra práctica jurídica. No pretendemos ser faro ni receta; solo demostrar que una abogacía comprometida, feminista y situada puede abrir fisuras en el andamiaje que constriñe el sindicalismo.

EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS LABORALISTAS EN LA ORGANIZACIÓN DE QUIENES TRABAJAN HACIENDO REPARTOS DE AMAZON EN JAPÓN

TETSURO KINOSHITA¹

Japón | Escrito originalmente en inglés

La Labor Lawyers Association de Japón (LLAJ) es una organización de personas abogadas laboristas fundada en 1957 que actualmente cuenta con más de 1.500 miembros en todo el país. Su misión es la protección y la promoción de los derechos de las personas trabajadoras. Su naturaleza independiente permite que la asociación y sus integrantes trabajen con sindicatos independientemente de su orientación política o ideológica. Además de ser un grupo de especialistas en derecho laboral y de empleo, tiene un rol importante en el movimiento sindical en el país. Este artículo presenta cómo un grupo de personas abogadas de la LLAJ, entre las que se encuentran integrantes de la Red ILAW, colaboraron con activistas sindicales para organizar a las personas repartidoras de Amazon en Japón. El papel que desempeñaron las personas abogadas en los esfuerzos por sindicalizar, crear y hacer crecer el sindicato es único en el contexto del movimiento sindical japonés, tanto por el nivel de participación de estas personas como por los métodos empleados, con distintos grados de éxito.

1. Retos para la organización en Japón

En primer lugar, señalaré como antecedente los retos organizativos a los que se enfrenta el movimiento sindical en Japón y destacaré en qué se diferencian los esfuerzos organizativos de Amazon de los marcos organizativos tradicionales.

a. Disminución de la densidad sindical dentro del modelo tradicional de sindicato de empresa

Una característica de los sindicatos japoneses de la posguerra es que, en su mayoría, se han organizado por empresas. Esta característica se

suma a los acuerdos de afiliación sindical entre las empresas y los sindicatos de nivel empresarial, que obligan a los empleadores a dejar de contratar a personal no afiliado al sindicato, lo que propició que la densidad sindical alcanzara su máximo nivel en 1949, con un 55,8%. El resultado ha sido el aislamiento de las relaciones laborales a las culturas y particularidades de cada empresa. Aunque existen federaciones sindicales compuestas por sindicatos de empresa de sectores similares, esta compartimentación suele dificultar la capacidad del movimiento sindical para unir fuerzas y realizar esfuerzos concertados de organización, ya sea dentro de un sector o entre distintos sectores. Aunque existen sindicatos que se organizan por sectores fuera de las federaciones sectoriales, estos son poco frecuentes. Algunos ejemplos son la Federación Japonesa de Profesionales de la Música, el Sindicato Solidario de Personas Trabajadoras de la Construcción y el Transporte de Japón, el Sindicato de Personas Trabajadoras Portuarias de Japón y el Sindicato de Personas Trabajadoras Marítimas de Japón.

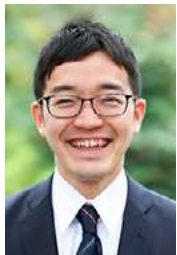
La densidad sindical en Japón ha disminuido progresivamente desde su auge en 1949, situándose en el 16,3% en diciembre del 2023.² Otra estadística destacable es el número de acciones colectivas (incluidas las huelgas) llevadas a cabo por los sindicatos y sus miembros: 75 en 2023, frente a las 9.581 de 1974.

b. Reticencia a organizar a las personas trabajadoras de la economía informal

Otra característica histórica de los sindicatos en Japón es que durante mucho tiempo se centraron en organizar a las personas trabajadoras

¹ Miembro de la junta directiva de la Labor Lawyers Association de Japón

² JILAF, 2023 Basic Survey of Trade Unions — Organization Rate Lowest Ever, 1 de septiembre, 2024, <https://www.jilaf.or.jp/en/news/20240115-3485/>



Tetsuro Kinoshita

Abogado y miembro de la junta directiva de la Asociación de Abogados Laboralistas de Japón

“regulares”. Se trata de personas trabajadoras con contratos de tiempo completo e indefinidos, y no a las personas que trabajan a tiempo parcial, con contratos a término definido o quienes trabajan con agencias de trabajo temporal. La práctica tradicional de contratación en las empresas japonesas ha sido contratar a personas recién graduadas de la universidad y, al incorporarse a sus respectivas empresas, estas personas se afiliaban al sindicato correspondiente, que contaba con un acuerdo de afiliación sindical con el empleador, lo que le permitía al sindicato organizar al personal con relativa facilidad.

Sin embargo, la fragmentación del lugar de trabajo debido a la tercerización del trabajo, los esfuerzos deliberados de las empresas por pasar del trabajo formal al informal —a veces mediante clasificaciones incorrectas— y la llegada de la economía *gig* y el trabajo en plataformas digitales han dificultado el proceso de sindicalización. Hoy en día, la mano de obra no regular representa casi el 40% de la mano de obra total en Japón. La afiliación sindical entre las personas trabajadoras no regulares sigue siendo escasa, en el 2023 era de solo el 8,4%.

c. La falta de recursos en los sindicatos comunitarios

En Japón, la Ley de Sindicatos (LUA, por sus siglas en inglés) reconoce los derechos de negociación colectiva de cualquier sindicato que esté organizado de forma independiente y democrática y cuente con un mínimo de dos personas afiliadas. Esto es claramente diferente a lo que ocurre en Estados Unidos, por ejemplo, donde la representación exclusiva significa que un sindicato debe obtener el apoyo de la mayoría de las personas empleadas en una unidad de negociación para tener derecho a negociar con el empleador.

Esto permite crear sindicatos que organizan a las personas trabajadoras independientemente de la industria en la que trabajan o para quién trabajan. Estos sindicatos se conocen como sindicatos generales, sindicatos comunitarios o sindicatos regionales. Los sindicatos comunitarios tienden a ser los defensores del movimiento obrero de base en Japón. Un tipo de organización comparable serían los

centros de personas trabajadoras (*worker centers*) en los Estados Unidos.

Muchos sindicatos comunitarios son progresistas, innovadores y no temen llevar a cabo acciones colectivas cuando es necesario. El hecho de poder organizar a todas las personas trabajadoras de cualquier sector da a los sindicatos comunitarios la movilidad y la apertura necesarias para abordar problemáticas laborales nuevas y emergentes. Sin embargo, estos sindicatos comunitarios se enfrentan a diversos retos por la falta de recursos generales debido a su tamaño y a su falta de fuerza por su reducida afiliación. A esto se suma la falta de recursos financieros por el limitado número de personas afiliadas y a las cuotas, que son asequibles para la membresía, pero no siempre sostenibles para los sindicatos.

d. La relación entre los sindicatos y las personas abogadas

A diferencia de otros países, los sindicatos japoneses no cuentan con sus propios equipos legales; por el contrario, muchos sindicatos tienen acuerdos de asesoramiento jurídico con profesionales del derecho independientes o bufetes especializados en derecho laboral para recibir asistencia en asuntos jurídicos relacionados con el trabajo y el empleo. Para casos individuales como las denuncias por prácticas laborales injustas presentadas ante la Comisión Laboral (similar a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo—NLRB, por sus siglas en inglés—en los Estados Unidos), los sindicatos recurren a personas abogadas externas cuando no tramitan los casos por su cuenta. El resultado es que las personas abogadas suelen no involucrarse a fondo en la organización de las personas trabajadoras en los sindicatos, sino que se centran en las consultas individuales cotidianas de la dirigencia sindical y en resolver los conflictos laborales individuales que van surgiendo.

2. Organizar a las personas repartidoras de Amazon

a. Las problemáticas que enfrentan las personas conductoras de DSP y Amazon Flex

Amazon es uno de los minoristas de comercio electrónico más grandes de

Japón.³ Según Amazon, en el 2024 realizó 780 millones de entregas programadas para enviarse el mismo día del pedido o el día siguiente para miembros de Amazon Prime, lo que supone un aumento del 15% con respecto al 2023.⁴ Esto equivale a un promedio de 2,14 millones de paquetes entregados cada día. Para realizar estas entregas Amazon tiene contratos con grandes empresas como Japan Post. Además de estas alianzas, los paquetes de Amazon también son entregados por proveedores de servicios de reparto (DSP, por sus siglas en inglés) y personas conductoras de Amazon Flex (en conjunto, "personas conductoras de Amazon"). Los paquetes se envían desde grandes centros logísticos denominados "centros de distribución" a centros de reparto gestionados por DSP. A partir de ese momento, las personas conductoras de Amazon se encargan de repartir los paquetes en la última milla del trayecto.

Hasta aproximadamente noviembre del 2020 las personas conductoras de DSP y Amazon Flex recibían una remuneración por paquete, cabe decir que el número de paquetes que se entregaban diariamente era limitado. Con el lanzamiento de la aplicación de reparto de Amazon llamada Rabbit, la remuneración de quienes conducen para DSP pasó a ser una tarifa fija diaria, independientemente del número de paquetes entregados. En el centro de reparto de Miharu, en Yokosuka, prefectura de Kanagawa, el operador de DSP (llamado Wakaba) explicó a quienes realizaban los repartos que el número de paquetes sería de entre 80 y 90 al día, con un máximo de 150 paquetes en algunas ocasiones. A partir de mayo del 2021 Amazon comenzó a utilizar inteligencia artificial para asignar el reparto de sus paquetes. Posteriormente el número de paquetes que cada persona debía entregar al día siguió aumentando, algunas personas conductoras tenían que entregar más de 200 paquetes al día. Amazon indicó a sus DSP que limitaran las horas de trabajo diarias de las personas conductoras a 60 horas semanales, lo cual supone una jornada laboral de 12 horas en una semana laboral de 5 días. Para entregar 200 paquetes en 12 horas, quienes realizan los repartos deben entregar 1 paquete cada 3 minutos y 36 segundos. El número excesivo de



Repartidor de Amazon.
Crédito: iStock

paquetes no solo repercute en la carga laboral de las personas repartidoras, también pone en riesgo su seguridad: el gran volumen de paquetes hace que los vehículos estén literalmente llenos hasta el tope, lo que obstaculiza la visibilidad de los espejos retrovisores y laterales.

Camión de reparto atiborrado de paquetes de Amazon

b. Crear el sindicato

El 25 de octubre de 2021, una persona conductora de DSP visitó la oficina de Shunji Suga, integrante de la Red ILAW y exsecretario principal y actual integrante de la junta directiva de la LLAJ. Esta persona conductora trabajaba en el centro de reparto de Miharu y, además de las problemáticas ya mencionadas, habló sobre cómo el acoso verbal por parte del personal de Wakaba era habitual en el centro, y sobre cómo los operadores de DSP instruían a las personas conductoras que corrían el riesgo de superar el límite semanal de 60 horas de trabajo a utilizar los códigos de identificación de otras personas para evitar que sus registros mostraran que habían superado la marca de horas. Suga identificó la posibilidad legal de que las personas conductoras de DSP fueran reconocidas como empleadas en virtud de la Ley de Normas de Trabajo (LSA, por sus siglas en inglés), la Ley de Seguridad Industrial y la Ley de Seguro de Compensación por Accidentes Laborales (WCA, por sus siglas en inglés), y como personas trabajadoras en virtud de la LUA. Esto les proporcionaría diversas protecciones, como límites a las horas de trabajo y primas por horas extras, licencias pagadas, indemnización por accidentes laborales y protección contra despidos sin causa justificada. También identificó la importancia del problema que planteaban las personas conductoras de

³ Gobierno de Canadá, *Sector Trends Analysis, E-Commerce Market Trends in Japan*, 2025, <https://agriculture.canada.ca/en/international-trade/market-intelligence/reports-and-guides/sector-trend-analysis-e-commerce-market-trends-japan>

⁴ <https://www.aboutamazon.jp/news/amazon-prime/amazon-delivered-record-numbers-of-items-through-same-or-next-day-delivery-in-japan-202>

DSP como parte de una cuestión mucho más amplia y de mayor alcance que implicaba el trabajo controlado por algoritmos. La cuestión debía abordarse de forma colectiva e incluir a muchas personas.

Tras consultar detenidamente y formar un equipo legal de más de diez profesionales de la LLAJ, al cual denominaron Amazon Workers Lawyer Group (AWLG), y colaborar con el Sindicato de Tokio (un sindicato comunitario con aproximadamente 900 personas afiliadas), se creó el Sindicato de Personas Repartidoras de Amazon en Yokosuka como una rama del Sindicato de Tokio. El sindicato de Yokosuka comenzó con 10 miembros, aproximadamente el 30% de las personas repartidoras de Amazon que trabajaban en el centro de reparto de Miharu. El AWLG se involucró activamente en el proceso de organización y las personas abogadas realizaban viajes de ida y vuelta de dos horas a Yokosuka para asistir y asesorar en las reuniones de las personas repartidoras de Amazon, que comenzaban a las 8 o 9 de la noche para adaptarse a sus horarios de trabajo y se prolongaban hasta las 10 u 11 de la noche.

c. Expandir el sindicato

El 26 de junio del 2022 el Sindicato de Tokio, en colaboración con el AWLG, organizó una jornada de consultas telefónicas gratuitas para personas repartidoras. Las llamadas fueron atendidas por personas abogadas del AWLG y miembros del Sindicato de Tokio. La mayor parte de las llamadas procedían de personas dedicadas al reparto de Amazon de todo el país, seguramente impulsadas por el interés suscitado tras la creación del sindicato de Yokosuka; de hecho, algunas de las personas que llamaron mostraron un interés real en organizar sindicatos en sus respectivas regiones. Tras la exposición mediática y pública que supuso la formación del sindicato de Yokosuka y la consulta telefónica gratuita, el 4 de septiembre del 2022 se creó otro capítulo, esta vez en la prefectura de Nagasaki. Las reivindicaciones del sindicato de Nagasaki se centraban en el aumento de la remuneración diaria, que se mantenía en un nivel bajo a pesar del paisaje montañoso de la ciudad, lo que hacía que la entrega de paquetes para las personas repartidoras de Amazon fuera más difícil que en otras regiones.

d. Acciones y campañas

Tras la creación de los sindicatos de Yokosuka y Nagasaki, los miembros de los sindicatos y las



Miércoles Rojo

personas abogadas que les apoyaban llevaron a cabo diversas acciones.

I. Miércoles rojo y otras acciones

El AWLG presentó a las personas afiliadas al sindicato de Yokosuka varios de los métodos de organización de base de Labor Notes y les animó a utilizar estos métodos como ideas para organizarse de forma creativa. Entre las personas abogadas del AWLG se encontraban quienes tradujeron el texto *Secretos de un organizador exitoso* de Labor Notes al japonés en el 2018. Las personas afiliadas al sindicato respondieron muy bien y organizaron acciones, como solicitar una mayoría cualificada para algunas demandas en señal de solidaridad y vestir de rojo ciertos días de la semana.

Puede que esto no parezca gran cosa, pero la verdad es que históricamente en Japón ha habido muy poco intercambio entre los sindicatos o dentro de ellos en cuanto a tácticas o metodologías de organización. Han tendido a depender de las capacidades organizativas de las personas organizadoras, lo que a veces ha dado lugar a esfuerzos de organización inconsistentes. Tomar ideas de Labor Notes y ponerlas en práctica es algo novedoso en el contexto del movimiento sindical japonés. Además, ha contribuido a inculcar un sentido de pertenencia, responsabilidad y empoderamiento entre los núcleos principales de los sindicatos, que era lo que las personas del AWLG habían intentado lograr.

Tras la creación del sindicato de Yokosuka se produjeron cambios notables en el centro de reparto de Miharu. Los gerentes que solían recriminar a las personas conductoras de repente

se volvían corteses, adoptaron directrices contra el acoso y se dejó de utilizar las identificaciones de otras personas para falsificar las horas semanales trabajadas.

Miércoles rojo

II. Acciones contra Amazon

Aunque Wakaba, un DSP, no reconoció al sindicato como sindicato oficial, sí entabló un diálogo con el sindicato de Yokosuka. Sin embargo, su postura respecto a la reducción de la carga de trabajo fue que eso no estaba bajo su control. El sindicato de Yokosuka acudió a Amazon para exigir una negociación colectiva sobre esta y otras cuestiones, pero Amazon se negó a participar bajo la postura de que no tenían ninguna relación contractual con las personas conductoras de DSP y que las personas conductoras de Amazon Flex eran contratistas independientes que no disfrutaban de derechos de negociación colectiva. Tras un año y medio de demandas de negociación colectiva y rechazos, el sindicato contrató al AWLG para presentar una denuncia por prácticas laborales injustas contra Amazon ante la Comisión Laboral de Tokio en enero del 2024. Exigían una decisión que ordenara a Amazon entablar negociaciones colectivas con el sindicato sobre cuestiones como la carga de trabajo y la divulgación de los datos de las personas conductoras recopilados por la aplicación de reparto y los usos que les daban. Los principales puntos de controversia eran si las personas conductoras de Amazon eran trabajadoras según la definición de la LUA con derecho a la negociación colectiva y si Amazon estaba obligada a entablar negociaciones colectivas con las personas conductoras de DSP, con quienes no tiene una relación contractual directa.

III. Acciones contra Wakaba

En abril del 2023 Wakaba rescindió los contratos de dos miembros del sindicato debido a acusaciones tales como haber entrado por error en propiedad privada durante un breve periodo de tiempo. Las personas empleadas sujetas a la Ley de Contratos Laborales (LCA, por sus siglas en inglés) requieren una causa justificada para ser despedidas; las personas contratistas independientes sujetas a acuerdos de servicio o consignación no gozan de tales protecciones y sus contratos pueden rescindirse en cualquier momento y sin causa justificada. Wakaba argumentó que los miembros del sindicato eran contratistas independientes y, por lo tanto, su

despido era válido. El AWLG representó a las personas trabajadoras en su demanda contra Wakaba exigiendo que se reconociera que tenían una relación laboral con Wakaba y que sus despidos se consideraran improcedentes.

Aparte de esta demanda, los miembros del sindicato de Yokosuka presentaron una demanda por salarios de horas extras no pagadas contra Wakaba y sus subcontratistas, también bajo representación del AWLG. La demanda se basa en la LSA, que obliga al pago de primas por horas extras. El principal punto de controversia aquí es también si las personas trabajadoras de DSP están protegidas por la LSA, cuya definición de persona empleada coincide con la de la LCA.

Ambos casos siguen siendo objeto de litigio activo en el Tribunal de Distrito de Yokohama. El AWLG celebra reuniones abiertas a los medios de comunicación y a los miembros del sindicato después de las audiencias para mantener informados a los miembros y al público y para abordar cualquier cuestión o preocupación que los miembros puedan tener en ese momento.

IV. Reclamaciones por seguro de compensación laboral

En septiembre del 2023 el presidente del sindicato de Yokosuka se cayó por unas escaleras cuando regresaba a su vehículo después de una entrega y se fracturó la espalda. El AWLG presentó una solicitud de indemnización laboral en virtud de la WCA, que proporciona un seguro a las personas empleadas según se define en la ley. La definición de persona empleada en la WCA es idéntica a la de la LSA. Un año después del accidente, en septiembre del 2024, la oficina de inspección de normas laborales reconoció al conductor como empleado en virtud de la WCA y le concedió una indemnización. En diciembre del mismo año el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW, por sus siglas en inglés) emitió un memorándum basado en la solicitud del presidente del sindicato en el que se instaba a las empresas a tomar nota de que las condiciones en las que trabajaba el presidente dictaban que debía ser tratado como un empleado.⁵ Esto supuso un gran impulso para las personas conductoras de Amazon y el sindicato, ya que respaldaba el argumento esgrimido contra

⁵ Casos en los que se determinó que las personas eran trabajadores en virtud de la Ley de Normas Laborales (personas conductoras de vehículos ligeros de transporte de mercancías en el sector del transporte de mercancías ligeras) (a diciembre de 2023). <https://www.mhlw.go.jp/content/001180980.pdf>

Wakaba sobre la condición de las personas conductoras como empleadas. El AWLG, junto con el presidente del sindicato, celebró una rueda de prensa después de que la oficina de inspección de normas laborales emitiera su decisión, lo que atrajo la atención generalizada de la prensa y el público. Además, otra persona conductora de DSP que trabajaba en una estación de reparto en la prefectura de Miyazaki se fracturó varios huesos tras una grave caída por unas escaleras en marzo del 2024. El AWLG recurrió a su red dentro de la LLAJ para encontrar una persona abogada en Miyazaki que apoyara a esta persona trabajadora en la presentación de una solicitud de indemnización laboral ante la oficina de inspección de normas laborales, y en febrero del 2025 esta fue reconocida como empleada en virtud de la WCA y se le concedió una indemnización por sus lesiones, lo que supuso otra victoria significativa en la lucha del sindicato por conseguir protecciones laborales. El resultado se hizo público debidamente a través de una rueda de prensa del AWLG.

V. Otras actividades

El AWLG también ha coordinado con el sindicato de Yokosuka y el sindicato de Tokio la celebración de simposios y otros eventos con el fin de obtener apoyo y reconocimiento de los problemas a los que se enfrentan las personas repartidoras de Amazon en el lugar de trabajo. Además, el equipo del AWLG ha coordinado con los miembros del sindicato, el Pacific Asia Resource Centre (PARC, una organización sin ánimo de lucro con sede en Japón y comprometida con la justicia social y económica mundial) y personas realizadoras audiovisuales para participar en las campañas *Make Amazon Pay*⁶ (Haz que Amazon pague) durante los últimos años. En noviembre del 2024 el director de cine japonés Tokachi Tsuchiya estrenó un documental titulado “Amazon Delivery Personnel: Behind the Scenes of Free Shipping” (Personal de reparto de Amazon: entre bastidores del envío gratuito), que describe la dura realidad a la que se enfrentan quienes trabajan haciendo repartos de Amazon. Los fondos para la película fueron recaudados por Shoko Uchida, presidente del PARC, junto con la dirigencia del sindicato de Tokio y los miembros del AWLG.

⁶ Una coalición contra las prácticas laborales y medioambientales de Amazon liderada por Progressive International y compuesta por más de 80 organizaciones, entre ellas PARC. <https://makeamazonpay.com/>

3. Importancia de la participación del AWLG en la organización de las personas repartidoras de Amazon y retos

La colaboración entre sindicatos y personas abogadas dentro o fuera de los tribunales o de la comisión laboral no es en sí misma algo inusual; sin embargo, la participación del AWLG en los esfuerzos de organización de las personas repartidoras de Amazon ha sido notablemente profunda, ya que se centra específicamente en la organización de las personas trabajadoras a nivel nacional. Desde la creación de los sindicatos de Yokosuka y Nagasaki, el AWLG ha participado en reuniones sindicales, ruedas de prensa y eventos, así como en demandas estratégicas y denuncias ante la comisión laboral. Todo ello con el objetivo de aumentar el número de miembros del sindicato y potenciar aún más su membresía.

Este nivel de participación en la organización y el crecimiento de los sindicatos ha sido posible gracias a varios factores. Uno de ellos es personal, y es el interés particularmente fuerte de Shunji Suga por la organización de las personas trabajadoras. En enero del 2015 Suga formó parte de una delegación de la Federación Japonesa de Colegios de Personas Abogadas que viajó a Estados Unidos para investigar las leyes sobre salarios y horarios laborales. Una de las paradas de ese viaje fue el Centro Laboral de la UCLA, donde Suga se reunió con Kent Wong, el entonces director, quien presentó a Suga y a la delegación varios centros de personas trabajadoras e iniciativas de organización comunitaria. Esta experiencia y los intercambios posteriores con el movimiento sindical progresista de los Estados Unidos en los años siguientes reforzaron el interés de Suga por participar en la organización sindical. La persona conductora de DSP que se encontró con Suga en octubre del 2021 fue decisiva en ese sentido.

La LLAJ cuenta con una red nacional de profesionales en derecho con visión de futuro y mentalidad progresista a la que recurrir, por lo que a Suga no le resultó difícil encontrar el apoyo que necesitaba para formar el AWLG. El hecho de que los miembros de la organización se encuentren en diferentes lugares del país también ha sido de gran ayuda; la AWLG puede recurrir fácilmente a los miembros de la LLAJ para que ayuden a las personas repartidoras de Amazon de una zona determinada, como se vio en la solicitud de indemnización laboral de la persona trabajadora de Miyazaki. Las conexiones de los miembros de la LLAJ con los sindicatos también han sido fundamentales,

ya que han permitido al AWLG trabajar codo a codo con el Sindicato de Tokio en la creación de los sindicatos de Yokosuka y Nagasaki, así como explorar oportunidades de organización en otras prefecturas y regiones.

Es discutible si este modelo de organización es transferible a otros casos, pues los recursos financieros son limitados tanto para el Sindicato de Tokio como para el AWLG y aunque esto no supone un problema inmediato, no es una estructura fácilmente sostenible. Se han presentado múltiples oportunidades de organización en prefecturas como Hokkaido y Gifu, pero se han perdido en parte debido a la falta de personas organizadoras del Sindicato de Tokio que pudieran desplazarse a estas prefecturas situadas lejos de la capital.

A largo plazo es probable que los sindicatos tengan que pensar en formas de hacer crecer sus organizaciones y sus recursos organizativos (humanos y financieros), mientras que, de forma provisional, cuentan con el apoyo de personas abogadas como las del AWLG o la LLAJ para respaldar sus esfuerzos. Para que esto suceda el movimiento sindical tiene mucho trabajo por delante, como reclutar a activistas jóvenes y progresistas y encontrar nuevas formas de sostener financieramente y hacer crecer sus organizaciones más allá de las cuotas sindicales. Uno de los principales intereses de la LLAJ es la educación obrera, que esperamos y creemos que ayudará a los sindicatos a identificar nuevos liderazgos para el movimiento. Una de las lecciones que se pueden extraer del sindicato de personas repartidoras de Amazon es que los sindicatos no están solos a la hora de encontrar formas creativas y estratégicas de organizarse.

EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN EL FORTALECIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

MARY JOYCE CARLSON

Estados Unidos | Escrito originalmente en inglés

Una pregunta muy común en la actualidad es: “¿quién apoya a los sindicatos y quién se afiliaría a uno si pudiera?”. En Estados Unidos las encuestas más recientes muestran que el apoyo a los sindicatos está en el punto más alto de las últimas décadas, y que ha aumentado especialmente el interés de las personas trabajadoras jóvenes.¹ Sin embargo, a pesar de este entusiasmo, muchas personas trabajadoras siguen enfrentándose a enormes obstáculos cuando intentan organizarse para conseguir mejores salarios, condiciones laborales y dignidad en el trabajo, y la verdad solo se pone más difícil con el tiempo.²

Según el Índice Global de Derechos del 2025 de la Confederación Sindical Internacional (CSI), los derechos laborales se están deteriorando en todo el mundo y nos encontramos en un entorno que es cada vez más hostil con los sindicatos. El informe muestra que Europa y el continente americano han alcanzado sus niveles más bajos de protección laboral desde que se inició el seguimiento en 2014. El informe de la CSI también reveló que el 87 % de los países violaban el derecho a la huelga de las personas trabajadoras, el 80% interfería en la negociación colectiva, casi el 72% de los países restringieron el acceso a la justicia para las personas trabajadoras —lo que supone el nivel más alto de obstrucción legal jamás documentado— y en al menos cinco países fueron asesinadas personas sindicalistas.³

1 Center for American Progress, Explaining Young Workers' Support for Unions, AM. PROGRESS (14 de septiembre de 2022), <https://www.americanprogress.org/article/explaining-young-workers-support-for-unions/>.

2 Kate Gibson, *Trump Has Paralyzed Agency That Safeguards Worker Rights*, Labor Experts and Advocates Say, CBS News (10 de febrero, 2025), <https://www.cbsnews.com/news/trump-nlr-b-national-labor-relations-board-gwynne-wilcox/>.

3 Confederación Sindical Internacional, Global: *Workers' Rights "In Free Fall" Across Every Continent, According to ITUC Global Rights Index*, Bus. & Hum. Rts. Rsrch. Ctr. (2 de junio de 2025) <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/global-workers-rights-in-free-fall-across-every-continent-according-to-ituc-global-rights-index/>

A medida que nos enfrentamos a cambios repentinos en el panorama legal y en la economía, el apoyo legal para las personas trabajadoras resulta más necesario y urgente que nunca. La solución no está solamente en defender los derechos laborales en los tribunales y en defender el paradigma legal que codifica los derechos de organización, sino en construir el poder obrero de abajo hacia arriba. Sugiero que como comunidad de personas abogadas comprometidas con la defensa de la democracia y su ejercicio en el lugar de trabajo, contribuyamos de las siguientes maneras:

Trabajar conjuntamente con nuestra clientela para desarrollar nuevas estrategias de organización

En primera instancia, es necesario que los equipos legales colaboren estrechamente con las personas trabajadoras en la tarea fundamental de establecer nuevas estrategias de organización y crecimiento. Debemos entender que las personas trabajadoras son quienes más información tienen sobre sus lugares de trabajo: conocen los puntos de tensión, las humillaciones diarias y los momentos de oportunidad que pueden aprovecharse para construir compañerismo y unión. Nuestra función es ayudarles a navegar el panorama legal, protegerles de represalias y medidas disciplinarias ilegales cuando ejercen su derecho a organizarse y dotarles de los conocimientos necesarios para identificar violaciones de sus derechos laborales. Desde diciembre del 2021 el sindicato Starbucks Workers United ha presentado más de 1.000 denuncias por prácticas laborales injustas contra la empresa, entre las que se incluyen denuncias por represalias, coacción, políticas discriminatorias, despidos ilegales y negativa a negociar; cientos de estos casos siguen pendientes. Mientras tanto, el sindicato ha logrado un éxito significativo en las urnas al ganar más de 600 elecciones (una tasa de victorias del



Mary Joyce Carlson
Abogado especializado
en derecho laboral y
buenas prácticas en
materia de ESG

82%) y organizar a más de 10.000 personas trabajadoras a mediados del 2025.⁴ Al apoyar a las personas trabajadoras durante las campañas sindicales y las huelgas, las personas abogadas pueden ayudar a garantizar que las empresas respeten los derechos legales de quienes emplean, en lugar de recurrir a la intimidación y el miedo.

Las personas abogadas laboristas también pueden acelerar la organización facilitando el acceso a la información jurídica; por ejemplo, el sindicato Starbucks Workers United utilizó las redes sociales para difundir contenido bajo el título “Conozca sus derechos” con el fin de ampliar la actividad sindical protegida y potenciar los esfuerzos de organización de base en todo el país.⁵ Su campaña se aceleró rápidamente y dio pie a una sucesión de elecciones y a la presentación de denuncias por prácticas laborales injustas en respuesta a cada infracción. Cada elección ganada y cada denuncia presentada fue amplificadas por las propias personas trabajadoras, lo que pone de relieve que unir los esfuerzos de las personas trabajadoras y abogadas permite que el impacto de su labor se extienda a nuevos lugares de trabajo. Más allá de la defensa jurídica, los equipos legales pueden desempeñar un papel importante en el diseño y el apoyo a programas que capacitan a las personas trabajadoras sobre las ventajas fundamentales de la solidaridad: desde huelgas y piquetes, hasta manifestaciones y campañas públicas. Los conocimientos jurídicos no deben limitarse a los expedientes judiciales ni estar restringidos por barreras de pago, sino que deben ser una herramienta básica que permita a las personas trabajadoras comprender y hacer valer sus derechos de manera colectiva.

Preparar, apoyar y defender las huelgas

La capacidad de suspender colectivamente el trabajo es la ventaja más importante de las personas trabajadoras. Las huelgas

pueden ser decisivas en las nuevas campañas de organización, especialmente cuando las personas trabajadoras se ven amenazadas con represalias, cuando se despiden a quienes lideran los procesos o cuando el empleador se niega a negociar con las unidades de negociación certificadas. Todas estas tácticas de los empleadores son ilegales y se deben denunciar ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés) para iniciar procedimientos contra el empleador. El artículo 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) protege las actividades concertadas que se realicen con fines de ayuda o protección mutua, independientemente de que las personas trabajadoras en huelga sean integrantes de un sindicato o no.⁶ El proceso de la junta para otorgar una reparación es lento y frustrante para las personas trabajadoras, y los empleadores cuentan con esos retrasos para poder violar la ley impunemente. Uno de los recursos más poderosos e inmediatos con los que cuentan las personas trabajadoras para responder al incumplimiento de la legislación laboral por parte de sus empleadores es su capacidad de huelga. Las huelgas pueden convertirse en formas necesarias de escalada, pero también pueden ser herramientas para iniciar nuevos esfuerzos de organización, fortalecer los lazos de coalición con la comunidad y elevar los estándares de salud y seguridad en la zona más allá de un solo lugar de trabajo. En cada etapa, desde la primera manifestación del deseo de ir a huelga hasta el momento en que las personas trabajadoras regresan a sus puestos, el equipo legal debe estar preparado.

Si bien la Sección 7 y su ejercicio codifican muy claramente el derecho a la huelga, la formalización de un derecho legal a la huelga manifestó el concepto de huelga “ilegal”. Una huelga ilegal puede acarrear graves consecuencias: la revocación de contratos que se han conseguido con mucho esfuerzo, importantes sanciones económicas e incluso penas de cárcel para las dirigencias sindicales. Aunque el movimiento sindical se aferra al proverbio de que no existen huelgas ilegales, sino huelgas fallidas, las personas abogadas deben estar

⁴ Matt Bruenig, The Starbucks Labor Relations Board, AM. BAR ASS'N, Labor & Emp. L. News, verano del 2024, https://www.americanbar.org/groups/labor_law/resources/magazine/2024-summer/starbucks-labor-relations-board/.

⁵ Jo Constanz, “Starbucks workers fight union effort on TikTok,” Fortune (1 de septiembre, 2022), <https://fortune.com/2022/09/01/starbucks-workers-united-union-fight-tiktok/>

⁶ 29 U.S.C. § 157 (2018).

preparadas en todo momento. Nuestra función no es necesariamente disuadir a las personas trabajadoras o desanimarles de ejercer este derecho, sino prepararlas, protegerlas durante la huelga y proporcionarles la defensa entusiasta que toda cliente tiene derecho a recibir de quien le representa legalmente.

Las huelgas son difíciles de ejecutar “en frío”, pues rara vez son el primer paso en la lucha contra el empleador y se necesita mucha preparación, organización y fomento de la solidaridad para superar el miedo que naturalmente surge al enfrentarse a un empleador y arriesgar el sustento.⁷ Los empleadores harán todo lo posible para que las personas trabajadoras entiendan que si se van a huelga perderán su empleo, y esta amenaza es especialmente efectiva en un ambiente de precariedad económica. La sentencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.*, 304 U.S. 333 (1938) estableció principios fundamentales relativos a los derechos de las personas trabajadoras durante las huelgas.⁸ Aunque los equipos legales de los empleadores suelen utilizar este caso para defender el derecho de los empleadores a contratar a personas que reemplacen permanentemente a quienes realizan huelgas económicas, también afirma que las personas trabajadoras que participan en una huelga por prácticas laborales injustas —es decir, una huelga motivada por la conducta ilegal de un empleador— tienen el derecho irrefutable de volver al trabajo al finalizar la huelga.⁹ Las prácticas laborales injustas incluyen actos como la discriminación, la negativa a negociar o la interferencia en la organización mediante la coacción y las represalias.

Desde su fundación en 2021, Starbucks Workers United ha organizado una serie de paros laborales y huelgas para protestar por la negativa de Starbucks a negociar de buena fe,¹⁰ los aumentos

⁷ Amanda Bell, “Practice Pickets: Solving the Problem of No-Strike Clauses Before Contract Expiration”, (Segundo artículo, *Law in Contemporary Society*, Facultad de Derecho de Columbia, primavera de 2010), disponible en <https://moglen.law.columbia.edu/twiki/bin/view/LawContempSoc/AmandaBellSecondPaper>.

⁸ *NLRB v. Mackay Radio & Tel. Co.*, 304 U.S. 333 (1938).

⁹ Id.

¹⁰ Ver Ian Kullgren, *Starbucks Hit With Sweeping Complaint for Refusal to Bargain*, Daily Labor Report (Bloomberg Law), 12 de enero, 2024, <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/starbucks-hit-with-nationwide-complaint-for-refusal-to-bargain>; Dee-Ann Durbin, *Starbucks Increases U.S. Hourly Wages and Adds Other Benefits for Non-Union Workers*, NPR (7 de noviembre, 2023), <https://www.npr.org/2023/11/07/1211131176/starbucks-increases-u-s-hourly-wages-and-adds-other-benefits-for-non-union-workers>;



Huelga de los trabajadores de Starbucks.
Crédito: FREDERIC J. BROWN/AFP a través de Getty Images

salariales discriminatorios de la empresa que favorecen a las tiendas no sindicalizadas y, más recientemente, por un código de vestimenta obligatorio que viola los derechos de las personas trabajadoras a llevar insignias sindicales en el lugar de trabajo. Las decisiones de la junta han creado numerosas prohibiciones específicas a las que Starbucks Workers United ha prestado mucha atención. La resultante capacidad de las personas trabajadoras para responder con huelgas por prácticas laborales injustas finalmente llevó al empleador a la mesa de negociaciones, pero también ha cambiado fundamentalmente la forma en que el público percibe la marca Starbucks. Con cada huelga por prácticas laborales injustas, en la que las personas trabajadoras refuerzan su derecho a denunciar las violaciones de la legislación laboral y a volver al trabajo, el público en general ve a un empleador que incumple repetidamente la ley.

Además de las huelgas por prácticas laborales injustas, la Sección 7 ofrece una protección más amplia para las actividades concertadas. El “piquete de práctica” desplegado recientemente por UPS Teamsters y UAW fue posible gracias a una lectura minuciosa y a la interpretación de los acuerdos de no huelga, que permitieron a las organizaciones sindicales preparar a las personas trabajadoras para lo que podría suponer una huelga, lo que hizo posible amplificar la demanda central y puso al empleador en una posición de desventaja ante la opinión pública. En la “Guía para los piquetes de práctica” preparada para UPS Teamsters, el uso de un lenguaje claro pero cuidadosamente revisado sirve para armar a las personas trabajadoras con sus derechos, las prepara para los riesgos y describe una lista

[org/2023/11/07/1211131176/starbucks-increases-u-s-hourly-wages-and-adds-other-benefits-for-non-union-workers](https://www.npr.org/2023/11/07/1211131176/starbucks-increases-u-s-hourly-wages-and-adds-other-benefits-for-non-union-workers);

Starbucks Corp., 373 N.L.R.B. No. 90 (2024).

de verificación de suministros y preparativos.¹¹ Los piquetes de práctica dieron a las personas trabajadoras una ventaja a la hora de establecer la narrativa del conflicto, y fueron posibles en parte porque su equipo legal encontró una oportunidad en el lenguaje de la Sección 7 y las cláusulas de no huelga de sus contratos de la cual se podían beneficiar sus clientes.

La función de las personas abogadas durante las huelgas es prepararse para responder rápidamente. Es un paso indispensable reclutar y capacitar a personas observadoras legales y profesionales de la defensa penal para que supervisen la actividad de los empleadores y la policía durante las huelgas. Por lo general, las personas observadoras que hacen defensa masiva y que han recibido capacitación del National Lawyers Guild (Gremio Nacional de Abogados) —una organización que lleva mucho tiempo capacitando a profesionales del derecho para supervisar, observar y documentar la actividad policial en protestas y manifestaciones— están formadas específicamente para detectar violaciones de la Primera Enmienda. Si bien esa es una habilidad necesaria en un piquete, las personas abogadas laboristas deben preparar a las personas observadoras para que también detecten y documenten posibles prácticas laborales injustas. Lamentablemente, forma parte de la tradición obrera histórica que la policía interrumpa las acciones laborales legales.¹² Incluso en Nueva York, un bastión urbano progresista que cuenta con una densidad sindical relativamente alta y una opinión pública que generalmente apoya a las personas trabajadoras, la policía de la ciudad fue desplegada a finales del 2024 y principios del 2025 para interrumpir las huelgas de Amazon y Starbucks por prácticas laborales injustas.¹³ Las personas trabajadoras estaban protestando

legalmente por el incumplimiento de la ley por parte de sus empleadores, pero fueron arrestadas por ello. Las personas abogadas penalistas deben estar preparadas para responder y apoyar a las personas trabajadoras en caso de que sean detenidas. Además, en un escenario ideal, las personas abogadas capacitarían a las personas trabajadoras sobre sus derechos para que cada una de ellas esté preparada para el momento en que intervenga la policía y se escale la actividad de huelga.

Por último, cuando finalmente termine la huelga, las personas abogadas laboristas deben apoyar a las personas trabajadoras revisando cuidadosamente las notificaciones de reincorporación al trabajo y supervisando la respuesta de la empresa a la reincorporación laboral. Organizar retornos colectivos al trabajo traslada la sensación de que “la unión hace la fuerza” de la huelga al lugar de trabajo y enfatiza, tanto para el empleador como para las personas trabajadoras, que a pesar de que la huelga haya terminado, las condiciones que la hicieron posible siguen existiendo. Sin embargo, debido a la lentitud de la respuesta judicial a los cargos por prácticas laborales injustas y al creciente aluvión de ataques contra los organismos administrativos que existen para ayudar a las personas trabajadoras a reivindicar legalmente sus derechos, siempre debe existir la posibilidad de irse a huelga por prácticas laborales injustas. Es responsabilidad de las personas abogadas que prestan su apoyo a los sindicatos ser diligentes a la hora de presentar denuncias por prácticas laborales injustas durante los paros laborales, creando un registro documental riguroso para defender las acciones de huelga y responder a cada táctica de negociación de mala fe del empleador con una defensa rotunda de los derechos laborales en virtud del artículo 7.

Modificar las normas para las personas trabajadoras excluidas

La Ley Nacional de Relaciones Laborales, la ley estadounidense que regula la organización de las personas trabajadoras del sector privado, incluye exclusiones que dejan expuestas a la explotación a un gran número de personas trabajadoras esenciales, pero eso no significa que estas personas no tengan una forma de protegerse. Como personas abogadas también debemos pensar de manera creativa en cómo ampliar la afiliación sindical y las protecciones a las personas trabajadoras que tradicionalmente han quedado excluidas del marco normativo laboral estándar. Muchas personas trabajadoras

11 International Brotherhood of Teamsters, *Guide to Practice Picketing: UPS Practice Picketing Fact Sheet* (junio, 2023), <https://teamster.org/wp-content/uploads/2023/06/UPS-Practice-Picketing-FactSheet.pdf>

12 *The Mine Wars*, PBS “American Experience” (emitido el 3 de septiembre del 2019), <https://www.pbs.org/wgbh/americanexperience/features/theminewars-labor-wars-us/>.

13 Ver Claudia Irizarry Aponte, “Amazon Delivery Drivers Strike in Queens Over Pay and Conditions”, THE CITY (19 de diciembre, 2024), <https://www.thecity.nyc/2024/12/19/amazon-delivery-strike-queens/>; James Ford, “Seven Arrested as Starbucks Baristas Go on Strike in Park Slope”, PIX11 (22 de diciembre, 2023), <https://pix11.com/news/local-news/brooklyn/seven-arrested-as-starbucks-baristas-go-on-strike-in-parkslope/#:~:text=Striking%20workers%20claim%20the%20company%20will%20not%20bargain%20with%20them.&text=At%20least%207%20people%20were,contract%20with%20raises%20and%20benefits.>

(como las personas que realizan trabajo doméstico, agrícola, en la economía *gig* o algunas empleadas públicas) no disfrutaban de los mismos derechos legales de negociación colectiva que otras personas trabajadoras. Sin embargo, en todo el país se han llevado a cabo iniciativas innovadoras que han mostrado lo que se puede alcanzar.

Si nos dejamos limitar por el requisito de que un sindicato solo puede existir si hay un convenio colectivo, entonces como personas abogadas estamos imponiendo una restricción falsa a la organización de las personas trabajadoras. Quienes ejercemos el derecho podemos intervenir evaluando detenidamente en qué casos los estatutos sindicales permiten la asociación de personas trabajadoras sin el requisito previo de un convenio colectivo; también podemos ayudar a las personas trabajadoras a formar asociaciones colectivas basadas en la ocupación, independientemente del empleador o la ubicación geográfica. La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar, por ejemplo, ha organizado a miles de personas trabajadoras del hogar a pesar de las exclusiones legales, logrando protecciones y elevando los estándares a través de la organización y la defensa legislativa. A pesar de no estar cubiertas por un convenio colectivo, las personas trabajadoras del hogar han logrado construir la comunidad que surge de la afiliación sindical al asociarse libremente con sindicatos que están dispuestos a apoyar sus esfuerzos.

Muchas personas trabajadoras que no se benefician de la negociación colectiva siguen queriendo afiliarse a los sindicatos. Las personas que se dedican al cuidado del hogar en Minnesota y las personas que trabajan en el sector de la comida rápida en California presionaron a las legislaturas de sus estados para que aprobaran normas mínimas que les dieran voz y voto a la hora de fijar los salarios, las jornadas laborales y las normas de seguridad en todo el sector.¹⁴ Las personas abogadas pueden ayudar a diseñar estructuras e interpretar los estatutos de manera que estas personas puedan organizarse y obtener beneficios

¹⁴ Ver, en general, Max Nesterak, *Pay Raises for Nursing Home Workers Passes Minnesota House with Bipartisan Support*, Minn. Reformer (6 de mayo, 2025), <https://minnesotareformer.com/2025/05/06/pay-raises-for-nursing-home-workers-passes-minnesota-house-with-bipartisan-support/>; MIT Sloan Institute for Work and Employment Research, *New California Fast Food Council Law Could Lead to Improved Job Quality*, MIT Sloan Inst. for Work & Emp. Research (s.f.), <https://mitsloan.mit.edu/centers-initiatives/institute-work-and-employment-research/new-california-fast-food-council-law-could-lead-to-improved-job-quality/>;

incluso sin reconocimiento formal ni convenios colectivos. Estas herramientas, aunque no sustituyen a la organización obrera clásica que tiene como objetivo final la negociación colectiva, elevan las condiciones mínimas para las personas trabajadoras. Cada victoria legislativa o normativa que podamos conseguir para nuestra clientela facilita una posición más segura y empoderada para que las personas trabajadoras se organicen.

Llevar la responsabilidad hasta los cargos más altos

Por último, los equipos legales deben desempeñar un papel fundamental a la hora de cuestionar la interferencia de las empresas en los esfuerzos de organización y de responsabilizar a los empleadores por represalias ilegales. Más allá de los casos individuales, las personas abogadas pueden desarrollar y aplicar estrategias que obliguen a las empresas a aceptar su responsabilidad por cómo tratan a las personas trabajadoras en todas las etapas de su cadena de suministro. A principios de este año una iniciativa de gran repercusión mediática para presentar una lista independiente de candidaturas a la junta directiva de Starbucks sirvió como campaña complementaria y amplificó la organización obrera de base. Poco después de esa iniciativa, el sindicato de la empresa REI organizó una campaña exitosa con accionistas para rechazar una lista de candidaturas respaldadas por la junta.¹⁵ Como profesionales del derecho, podemos descifrar la legislación fiscal, las leyes de diligencia debida y las violaciones de las leyes antimonopolio que, si no hay supervisión, permiten a los empleadores multinacionales eludir su responsabilidad ante las personas trabajadoras, más allá de las violaciones en el lugar de trabajo. Ayudar a las personas trabajadoras a identificar los abusos que sus jefes comenten contra las personas empleadas, consumidoras o contra el clima en todas las etapas de la cadena de suministro es útil para unir a las personas trabajadoras más allá de las fronteras, fortalecer la solidaridad y amplificar el argumento a favor de un control sobre el poder corporativo liderado por las personas trabajadoras.¹⁶ Ya sea

¹⁵ Nate Sanford, *REI Co-op Members Reject Company Board Picks After Union Campaign*, Cascade PBS (8 de mayo, 2025), <https://www.cascadepbs.org/news/2025/05/rei-co-op-members-reject-company-board-picks-after-union-campaign/>.

¹⁶ Milman, Oliver, "Starbucks sued over claims of labor and human rights violations in making of products," *The Guardian* (11 de enero, 2024), <https://www.theguardian.com/business/2024/jan/11/starbucks-labor-lawsuit-human-rights-violations-coffee-farm>.

a través de litigios estratégicos, la incidencia con accionistas o campañas de presión pública, podemos trabajar en coalición con las partes consumidoras y accionistas para exigir que las empresas respeten los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras con las que interactúan y en todas las etapas de su operación.

El resurgimiento del interés por los sindicatos no es solo una estadística, es una señal de que millones de personas se están comprometiendo con la defensa de la democracia en todas sus formas. Es imperativo que nos tomemos esto en serio, ya que los ataques a la democracia en el lugar de trabajo son un presagio de ataques a la democracia en general. Las personas abogadas debemos tomar una decisión: podemos permanecer al margen o podemos ponernos manos a la obra y ocupar nuestro lugar en este movimiento por la dignidad y la justicia.

ACTIVISMO JURÍDICO: LA LUCHA CONTRA LA PRECARIZACIÓN Y EL CRECIMIENTO SINDICAL EN EL SECTOR DEL PETRÓLEO Y EL GAS EN NIGERIA

NGOZI N. OKAGBUE*

Nigeria | Escrito originalmente en inglés

Introducción

El movimiento sindical contemporáneo existe en un contexto económico mundial en rápida evolución que se caracteriza por la disminución de la densidad sindical, la precariedad laboral y la creciente sofisticación de los empleadores a la hora de eludir las protecciones laborales tradicionales.¹ Esto es especialmente evidente en el sector del petróleo y el gas de Nigeria, una industria estratégicamente vital que, paradójicamente, refleja la fuerza y la precariedad de los sindicatos.² En este contexto, el activismo jurídico se ha convertido en una herramienta fundamental para defender los derechos de las personas trabajadoras y facilitar de forma proactiva el crecimiento de los sindicatos y la supervivencia institucional.³

Este artículo examina el papel de la estrategia jurídica en la expansión de la presencia y la influencia de los sindicatos en la industria del petróleo y el gas de Nigeria, centrándose en la Asociación de Personal Superior del Petróleo y el Gas Natural de Nigeria (PENGASSAN, por sus siglas en inglés). A partir de la experiencia institucional de la dirección de relaciones industriales del sindicato, este artículo sitúa su análisis en el contexto del desafío actual que

suponen la precariedad y los acuerdos de empleo con terceros, prácticas que socavan directamente la densidad sindical y el poder de negociación. Este estudio se basa en la intersección entre la reforma jurídica, la jurisprudencia industrial y la política sindical proactiva, y presenta un modelo de compromiso jurídico que considera a las personas abogadas no solo como defensoras de los derechos, sino como arquitectas del crecimiento organizativo.

En consonancia con el enfoque temático de esta publicación, el artículo se aleja intencionadamente de las exploraciones tradicionales de la asistencia jurídica en la aplicación de los derechos laborales. En su lugar, cuestiona cómo las personas profesionales del derecho integradas en las estructuras sindicales pueden iniciar o apoyar estrategias para ampliar el alcance institucional del sindicato. El sector petrolero nigeriano ofrece un estudio de caso convincente, ya que la lucha por el crecimiento sindical es a menudo indistinguible de la batalla contra la invisibilidad de las personas trabajadoras.

El contexto del sindicalismo en la industria petrolera y gasística de Nigeria

La industria petrolera y gasística de Nigeria ha funcionado históricamente como el eje de la actividad económica nacional, aportando más del 90% de los ingresos en divisas y una parte sustancial de los ingresos públicos.⁴ Si bien es relativamente pequeña en comparación con el mercado laboral en general, su mano de obra ocupa una posición privilegiada, aunque precaria. La naturaleza estratégica de la industria la ha convertido en un bastión del poder sindical y en

1* Máster en Administración de Empresas en Inteligencia Artificial y Análisis de Datos, Universidad de Indianápolis, Indianápolis, Indiana. Correo electrónico: okagbuen@uindy.edu. Fui parte del personal de la Dirección de Relaciones Laborales de PENGASSAN durante casi una década.

Bimbo Atitilola, "Federal Ministry of Labour Guidelines on Contract Staffing and Outsourcing in the Oil and Gas Sector", *Labour Law Review (NJLIR)* Vol. 8 NO. 4 (2014).

2 Rosemary Danesi, "Non- Standard Work Arrangements and the Right to Freedom of Association in Nigeria", *Labour Law Review (NJLIR)* Vol. 4 NO. 4 (2010).

3 Rosemary Danesi, "Taking Labour Laws Seriously: Agenda for Legal Advisers and Human Resources Managers", *Labour Law Review (NJLIR)* Vol. 6 NO. 4 (2012).

4 Gbolahan Osho, *Optimizing joint ventures and alternative funding for Nigeria's oil and gas industry: Improved financing and transitioning to commercial ventures*, *Int'l J. of Professional Bus. Rev. (IJPBR)*, Vol. 10 NO. 2 (2025).

un lugar de intensa resistencia por parte de los empleadores, especialmente en lo que se refiere a la precariedad y las prácticas de subcontratación.

El sindicato del sector se coordina principalmente a través de dos sindicatos industriales: el Sindicato Nigeriano de Personas Trabajadoras del Petróleo y el Gas Natural (NUPENG, por sus siglas en inglés), que organiza al personal subalterno y técnico, y PENGASSAN, que representa a las personas empleadas de alto rango y de supervisión.⁵ Desde su reconocimiento oficial en 1979, PENGASSAN se ha convertido en uno de los sindicatos más visibles y políticamente significativos de Nigeria. Sin embargo, en las últimas décadas, el sindicato se ha enfrentado a un reto monumental: la fragmentación sistémica de la mano de obra a través de contratistas laborales, empresas de servicios e intermediarios externos. Estos acuerdos han diluido los derechos laborales y erosionado la base tradicional de miembros del sindicato al redefinir los límites del empleo directo.

Las personas facilitadoras legales y estructurales han propiciado esta tendencia; por ejemplo, aunque el artículo 91 de la Ley Laboral de Nigeria⁶ define lo que se considera una “persona trabajadora”, la legislación no aclara quién es el empleador legal en las relaciones laborales triangulares.⁷ Además, la debilidad de los mecanismos de aplicación ha permitido a las empresas petroleras multinacionales y a las empresas locales utilizar los acuerdos de nivel de servicio como escudo contra las responsabilidades del empleo directo.⁸ En este contexto, incluso las personas trabajadoras técnicas altamente cualificadas pueden incorporarse a través de agencias de trabajo temporal sin posibilidad de reconocimiento sindical o negociación colectiva.

Los esfuerzos de PENGASSAN por resistirse a esta tendencia a menudo se han topado con ambigüedades legales

y la resistencia de los empleadores.⁹ La ley Laboral de Nigeria¹⁰ también prohíbe el empleo temporal indefinido y exige que las personas trabajadoras, una vez consideradas aptas, pasen a ser fijas tras seis meses (o hasta dos años en el caso de las personas profesionales). Sin embargo, los empleadores suelen eludir esta norma mediante la renovación repetida de contratos temporales en lugar de ofrecer puestos fijos o despedir a las personas trabajadoras no aptas. Ante la amenaza del desempleo, muchas personas trabajadoras aceptan a regañadientes estos contratos recurrentes.¹¹ Además, en muchos casos los empleadores han argumentado que el personal subcontratado queda fuera del ámbito de organización de PENGASSAN, con lo cual cuestionan su reconocimiento y su legitimidad representativa.

Así, las personas abogadas sindicales han tenido que evolucionar y pasar de realizar meras asistencias técnicas jurídicas para convertirse en agentes estratégicos de crecimiento, precisamente a través de la impugnación de estos límites mediante litigios, actividades de defensa y colaboración con el Tribunal Industrial Nacional de Nigeria (NICN, por sus siglas en inglés). Por ejemplo, en el caso *PENGASSAN v. Mobil Producing Nigeria Unlimited* (NICN/LA/200/2018), el sindicato solicitó una orden declarativa que obligara al empleador principal a reconocer los derechos de representación de las personas empleadas contratadas a través de una empresa contratista. Aunque el asunto se resolvió mediante una mediación extrajudicial facilitada por el Ministerio de Trabajo y Empleo, el caso puso de relieve una zona gris jurídica crucial: la posibilidad de que un sindicato reclamara derechos de organización sobre personas que no estaban empleadas directamente por el actor económico principal.¹² El argumento jurídico esgrimido, basado en el principio de dependencia financiera y control, se convirtió en un modelo para futuros procesos.



Ngozi Okagbue.

Abogado y estudiante del Máster en Administración de Empresas (MBA) en la Universidad de Indianápolis.

5 Baba Aye, “‘NUPENGASSAN’ and The Struggle Against Precarious Work in the Nigerian Oil and Gas Industry”. Geneva, OIT (2017).

6 Labour Act, LFN 2004

7 Rosemary Danesi, supra n. 2.

8 Rosemary Danesi, supra n. 3.

9 Bimbo Atitilola, supra n. 1.

10 Labour Act, supra n. 6.

11 Baba Aye, supra n. 5.

12 Basado en mi conocimiento interno de la Dirección de Relaciones Laborales de PENGASSAN durante casi una década.

A nivel normativo, los departamentos legales de los sindicatos han interactuado con marcos normativos, como la Ley de Contenido Local y la Ley de la Industria Petrolera (PIA, por sus siglas en inglés), utilizando sus disposiciones para defender la internalización de funciones laborales específicas y, por extensión, su elegibilidad para la sindicalización. Si bien la PIA aparentemente refuerza la gobernanza y la participación de la comunidad, sus implicaciones para las estructuras de empleo siguen siendo ambiguas, por lo que PENGASSAN ha presionado para que su interpretación en las directrices de aplicación refleje los peligros de los sistemas laborales no regulados de terceros.¹³

La confluencia entre el trabajo jurídico y la estrategia sindical se ha vuelto indispensable. Dentro de la estructura de PENGASSAN, la Dirección de Relaciones Laborales –a menudo integrada por profesionales con formación jurídica– ha ido asumiendo un papel cada vez más importante en la resolución de conflictos, así como en la identificación de áreas de crecimiento potencial para el sindicato. Entre ellas se incluyen auditorías jurídicas de los contratistas de mano de obra, la colaboración con los organismos reguladores en materia de requisitos de licencia y la redacción de memorandos de entendimiento (MoU, por sus siglas en inglés), que incluyen cláusulas de acceso sindical en los acuerdos de servicio. De este modo, el derecho se convierte no solo en un instrumento de defensa, sino de expansión.¹⁴

Las personas abogadas en la lucha: la estrategia jurídica como herramienta para el crecimiento institucional

Dentro de la estructura organizativa de PENGASSAN, el papel de las personas profesionales del derecho ha evolucionado más allá de la representación convencional en la resolución de conflictos o la negociación colectiva. En el clima actual de relaciones laborales, caracterizado por estructuras de empleo evasivas y una menor visibilidad de los sindicatos, las personas abogadas sindicales deben actuar como estrategas, negociadoras y arquitectas de políticas.¹⁵

Desde una perspectiva operativa, la unidad de relaciones laborales colabora con otros

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.



Manifestación por el trabajo digno, Nigeria. Fuente: Solidarity Center

sindicatos para identificar las estructuras de empleo que amenazan el crecimiento sindical. Durante mi mandato como vicesecretaria general (Relaciones laborales), la delegación se reunió con el Ministerio de Trabajo entre 2020 y 2023. Estas reuniones culminaron en un documento de posición en el que se abogaba por una revisión de las directrices relativas a la contratación de personal y la subcontratación en el sector del petróleo y el gas.¹⁶

Otro elemento fundamental de esta labor de defensa ha sido la auditoría jurídica, que revisa sistemáticamente los contratos de trabajo, los modelos de subcontratación y los convenios colectivos en los sectores *upstream*, *midstream* y *downstream*. Estas auditorías sacan a la luz relaciones laborales encubiertas, contratistas ficticios y acuerdos con terceros utilizados para eludir la sindicalización. Un ejemplo destacado es la colaboración en 2021 con una importante empresa indígena de servicios petroleros que había contratado a casi el 80% de su mano de obra cualificada a través de una empresa de dotación de personal.¹⁷ La auditoría legal reveló que la mayoría del personal subcontratado trabajaba exclusivamente bajo la supervisión operativa de la empresa. La auditoría constituyó la base probatoria de una petición de la NICN para obtener el reconocimiento sindical en virtud de la doctrina de la coempleabilidad.

¹⁶ Samuel Anyanwu, *FG to address Outsourcing in Oil & Gas (Comunicado de prensa) Federal Ministry of Information and National Orientation, Nigeria*, Federal Ministry of Information, Feb 22, 2023, <https://fmino.gov.ng/fg-to-address-outsourcing-in-oil-gas/>.

¹⁷ Victor Ahiuma-Young, *Why we're excited over Petroleum Industry Act - PENGASSAN*, Vanguard Newspaper, Aug 29, 2021, https://www.vanguardngr.com/2021/08/why-were-excited-over-petroleum-industry-act-pengassan/#google_vignette

Estos casos se basan en la imaginación jurídica, pues la jurisprudencia nigeriana sobre el empleo triangular sigue estando poco desarrollada. A diferencia de Sudáfrica o el Reino Unido, donde la legislación regula el empleo conjunto, los tribunales nigerianos se basan en criterios tradicionales de control y reciprocidad de obligaciones. Por lo tanto, las personas abogadas sindicales desarrollan argumentos híbridos que combinan normas internacionales, dependencia económica y precedentes locales.

Más allá de los litigios, las personas abogadas negocian el acceso institucional. Reconociendo los límites de los enfoques centrados en los tribunales, PENGASSAN incluye cada vez más cláusulas de acceso sindical en los MoU; estos pueden exigir consultas antes de la renovación del contrato, la divulgación de datos sobre la plantilla o sesiones de orientación sindical durante la incorporación. Algunos memorandos de entendimiento se extienden incluso al reconocimiento voluntario de PENGASSAN para las personas trabajadoras subcontratadas que realizan labores de supervisión.¹⁸

Organización a través de la ley: convertir la acción legal en aumento de miembros

La intervención legal no puede ser la única estrategia de crecimiento, por lo que el activismo jurídico de PENGASSAN no solo tiene como objetivo obtener sentencias favorables, sino ampliar la afiliación, la legitimidad y el poder de negociación. Una táctica eficaz ha sido utilizar las sentencias favorables como herramientas de organización; por ejemplo, después de que un tribunal reconociera el derecho de las personas supervisoras a sindicalizarse, el sindicato lanzó una campaña de afiliación específica. El personal funcionario jurídico acompañó a las personas organizadoras a través del uso de la sentencia como precedente y herramienta de legitimidad y más de 200 personas trabajadoras se afiliaron en cuatro meses. En otro caso que afectaba a una persona subcontratista en operaciones posteriores, el sindicato consiguió una sentencia que confirmaba la elegibilidad de las personas trabajadores para la representación de PENGASSAN. A continuación se firmó un memorando de entendimiento tripartito que permitía el acceso gradual del sindicato. En un año la plantilla se regularizó parcialmente y PENGASSAN se afianzó.

¹⁸ Información privilegiada de la Dirección de Relaciones Laborales de PENGASSAN.

Estos ejemplos muestran que las victorias legales deben integrarse en las campañas de organización. Esto requiere la coordinación entre las unidades jurídicas, de organización y de comunicación. Las personas abogadas influyen cada vez más en la configuración, la agenda y los umbrales de las campañas. Además, han negociado cambios estructurales que facilitan la organización a largo plazo. En un caso la presión legal sostenida sobre una persona operadora marginal del sector llevó a la internalización de funciones específicas y al establecimiento de un comité industrial conjunto, lo cual mejoró la seguridad laboral y amplió la jurisdicción sindical. Por último, PENGASSAN aprovecha las victorias legales para mejorar su legitimidad externa. Las alianzas estratégicas con la sociedad civil, personas legisladoras y organismos internacionales (incluidos Solidarity Centre e ILAW) proporcionan apoyo organizativo e institucional.¹⁹

Retos, aprendizajes y el camino a seguir

A pesar de los importantes avances, el activismo jurídico se enfrenta a limitaciones estructurales e institucionales. En primer lugar, la Ley Laboral de Nigeria²⁰ está desactualizada y no se ajusta a la realidad laboral actual, pues no regula los acuerdos triangulares ni protege contra la subcontratación que socava las obligaciones laborales. En segundo lugar, la inercia judicial agrava la incertidumbre doctrinal; si bien el Tribunal Industrial Nacional de Nigeria (NICN, por sus siglas en inglés) se ha vuelto más asertivo, la jurisprudencia sigue siendo desigual y algunas personas juezas adoptan interpretaciones intencionales, mientras otras mantienen el formalismo –como se ve en el caso *PENGASSAN v. Mobil Producing Nigeria Unlimited* (2012)–.²¹ En tercer lugar, la estructura de aplicación es débil, las órdenes judiciales pueden enfrentarse a retrasos, obstrucciones burocráticas o el desafío de los empleadores y la falta de sanciones anima a la resistencia. En cuarto lugar, la economía política del petróleo y el gas añade complejidad; el capital transnacional, la captura regulatoria y la dinámica geopolítica a menudo favorecen los regímenes laborales flexibles y las campañas legales de los sindicatos pueden enfrentarse a rechazo político. Por último, las contradicciones internas dificultan

¹⁹ Ibid.

²⁰ Labour Act, supra n. 6.

²¹ PENGASSAN había solicitado el reconocimiento y la protección del personal contratado a través de una agencia de trabajo temporal. PENGASSAN perdió en la apelación, ya que el Tribunal confirmó que Mobil no era el empleador directo de las personas trabajadoras.

la estrategia legal, pues la fragmentación entre los sindicatos, los conflictos jurisdiccionales y la mala coordinación entre departamentos socavan las intervenciones legales.

Sin embargo, es posible extraer varias lecciones:

- La ley debe integrarse en una estrategia más amplia, no utilizarse de forma aislada
- Las personas abogadas sindicales actúan como memoria institucional
- El diseño legal proactivo debe sustituir al litigio reactivo
- Las reformas legales deben ir más allá del cambio legislativo para incluir la innovación regulatoria

En última instancia, el activismo jurídico estratégico sigue siendo esencial para el crecimiento sindical. Las personas abogadas deben traspasar los límites, elaborar nuevas interpretaciones y forjar alianzas que conviertan las posibilidades jurídicas en poder institucional.

Conclusión

El papel de las personas abogada en el crecimiento sindical ha adquirido una nueva importancia en un entorno laboral global, caracterizado por la disminución de la densidad sindical y las estrategias cada vez más sofisticadas de los empleadores. En el sector del petróleo y el gas de Nigeria, las estrategias legales de PENGASSAN han actuado como un escudo contra la precariedad y como un catalizador para la renovación. Las personas abogadas no son meras defensoras de los derechos, sino arquitectas de la expansión estratégica. A través de litigios, la defensa de políticas y el diseño de contratos, las personas abogadas sindicales han resistido a la precarización y han convertido los retos en oportunidades de crecimiento. El activismo jurídico, cuando es intencionado e integrado, se convierte en una poderosa estrategia de crecimiento sindical. En este marco, las personas abogadas no son un elemento periférico sino fundamental para el desarrollo institucional. El futuro del sindicalismo no solo depende de resistir al declive, también de imaginar nuevas vías de crecimiento y las personas abogadas integradas en los sindicatos darán forma a este futuro al interpretar de la ley, ampliar la representación y reforzar el poder colectivo.

EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS SINDICALES: MOVERSE POR LOS PASILLOS DE LA OIT Y PROMOVER EL CRECIMIENTO SINDICAL

MÓNICA TEPFER

Argentina | Escrito originalmente en inglés

Los sindicatos son organizaciones que influyen constantemente en la vida cotidiana de sus miembros y que desempeñan un papel crucial en la configuración del panorama social en general. Además, son fundamentales para el funcionamiento de la democracia, ya que influyen en la política, la economía, la educación, la cultura y las relaciones laborales de una sociedad. Así, los sindicatos tienen un rol esencial en las sociedades democráticas, pues se convierten en actores clave en la representación y protección de los intereses y derechos de las personas trabajadoras. A pesar de su importancia, la densidad de los sindicatos ha disminuido en todo el mundo en las últimas décadas. Dentro de este movimiento, las personas abogadas sindicales están hombro con hombro con el movimiento sindical, impulsadas por la compasión, ancladas en la solidaridad y guiadas por una búsqueda inquebrantable de justicia.

A algunas personas les sorprenderá que no haya comenzado con la palabra “justicia”, ya que cabría esperar que fuera la palabra más resonante para quienes ejercemos el derecho; sin embargo, para una persona abogada sindical la justicia solo puede lograrse mediante la lucha, la solidaridad y la organización. Por esta razón verán que la mayoría de las personas abogadas sindicalistas no se limitan a sentarse detrás de la pantalla de un ordenador. Sí, a menudo leemos y redactamos documentos, pero la mayor parte del tiempo estamos en asambleas sindicales, acompañamos protestas callejeras, presentamos denuncias legales, educamos a la población trabajadora sobre sus derechos sindicales, desarrollamos estrategias de negociación colectiva y, en general, participamos en la lucha de clases, sobre todo en la lucha crucial por hacer crecer los sindicatos y restaurar la densidad sindical.

Los derechos a la libertad de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales en el ámbito laboral. El derecho a la huelga es un corolario inherente al principio de libertad de asociación y al derecho a organizarse. La decisión de convocar una huelga es una de las decisiones más importantes que pueden tomar los sindicatos, el ejercicio de este derecho les permite desafiar la relación de poder desigual con los empleadores y los gobiernos. Como una de las herramientas más poderosas del sindicalismo, es también uno de los derechos humanos más atacados, especialmente por los gobiernos de extrema derecha.

El Índice Global de los Derechos, publicado anualmente por la Confederación Sindical Internacional, registra las violaciones globales de los derechos sindicales, incluidos los ataques al derecho a la huelga. En 2025 esta organización informó que el 87% de los países habían violado este derecho.¹ En países como Argentina los sindicatos se han visto obligados una vez más a luchar contra reformas laborales regresivas que pretenden restringir el derecho a la huelga y otros derechos laborales; por ejemplo, el gobierno ha intentado declarar como “servicios esenciales” a la gran mayoría de actividades productivas del país con el fin de limitar el ejercicio del derecho a la huelga.²

Las personas abogadas sindicales de Argentina han apoyado a los sindicatos en la preparación de demandas judiciales, lo que ha dado lugar a sentencias que han impedido la aplicación

¹ <https://www.ituc-csi.org/full-report-es>

² <https://www.ituc-csi.org/Argentina-La-CSI-apoya-la-lucha-sindical>

de varias de las reformas laborales del gobierno.³ Además, han colaborado con los sindicatos para presentar denuncias ante los sistemas de supervisión de la OIT, incluida una solicitud de intervención de la Dirección General de la OIT debido a graves violaciones de la libertad sindical.⁴

Las personas abogadas sindicales envían un poderoso mensaje a la sociedad en general cuando impugnan las reformas regresivas de la legislación laboral en su país, como aquellas destinadas a restringir el derecho a la huelga, socavar la negociación colectiva, reducir las protecciones laborales, debilitar las leyes contra la discriminación, limitar las responsabilidades de los empleadores o impedir que las personas trabajadoras ejerzan su derecho fundamental a afiliarse a sindicatos. Al oponerse activamente a las medidas legislativas que debilitan las protecciones de la población trabajadora, las personas abogadas sindicales contribuyen a reforzar la relevancia de los sindicatos a los ojos de las personas trabajadoras, la sociedad civil y el público en general. Esto, a su vez, refuerza la capacidad de los sindicatos para organizar a más personas trabajadoras a medida que aumenta su credibilidad y allana el camino para una mayor participación de la población trabajadora y un mayor apoyo público.

Ahora bien, la labor jurídica no se limita a los tribunales nacionales, pues las personas abogadas sindicales también ayudan a los sindicatos a preparar denuncias y reclamaciones ante los órganos de supervisión de la OIT, lo que incluye el seguimiento y la presentación de informes anuales sobre las obligaciones que los Estados asumen al ratificar los convenios de esta organización. Las normas internacionales del trabajo son principalmente herramientas para los gobiernos que, en consulta con los empleadores y las personas trabajadoras, tratan de redactar y aplicar una legislación laboral y una política social acordes con las normas internacionalmente aceptadas.⁵

En Argentina las personas abogadas sindicales desempeñaron un papel fundamental en el apoyo a los sindicatos para ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT, 2019 (núm. 190).⁶ Al trabajar de forma conjunta con liderazgos sindicales, los equipos legales pudieron presentar argumentos jurídicos sólidos directamente a los miembros del Congreso, demostrando claramente la importancia de ratificar el Convenio desde el punto de vista jurídico y de los derechos humanos. Este enfoque colaborativo fue fundamental durante el proceso parlamentario. Tras la ratificación del Convenio varios miembros del Congreso reconocieron públicamente las importantes contribuciones realizadas por los sindicatos y sus asesorías jurídicas y les expresaron su agradecimiento. Este reconocimiento público validó el trabajo realizado y aumentó la participación pública en esta cuestión fundamental, lo que fomentó una mayor sensibilización de la sociedad civil.

Sindicatos de todo el mundo han liderado campañas para la ratificación del Convenio 190 de la OIT,⁷ han participado en negociaciones colectivas para incorporar sus protecciones en las políticas laborales y han prestado apoyo a las personas trabajadoras que sufren abusos. Los sindicatos en Argentina y en otros lugares, con la ayuda fundamental de personas especializadas en derecho laboral, han demostrado a las mujeres y a otras personas trabajadoras, a menudo marginalizadas, que la mejor manera de reivindicar estos y otros derechos laborales es afiliándose a los sindicatos. Tras liderar la campaña para la ratificación del Convenio de la OIT, muchos sindicatos de Argentina desarrollaron programas y planes de acción. Entre ellos se incluían iniciativas como visitar obras de construcción para informar a las trabajadoras —que en ese momento no eran miembros del sindicato— sobre la campaña y las formas en que los sindicatos pueden apoyar a las mujeres que sufren acoso.



Mónica Tepfer

Responsable jurídico y coordinador de proyectos jurídicos de la CSI.

3 <https://www.infogremiales.com.ar/causa-cgt-la-justicia-declaro-inconstitucionales-los-articulos-del-decreto-que-limitaban-el-derecho-a-huelga/>

4 <https://www.cta.org.ar/cta-t-junto-con-cgt-y-cta-a.html>; y <https://cgtrainternacional.com.ar/?s=noticias&nov=893>

5 Las reglas del juego: una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del

Trabajo. (Cuarta edición, 2019). p. 24 <https://www.ilo.org/es/publications/las-reglas-del-juego-una-introducci%C3%B3n-la-actividad-normativa-de-la>

6 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO

7 <https://www.ituc-csi.org/ilo-convention-190-2025>

La Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina elaboró una guía sobre cómo utilizar y aplicar el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.⁸ Esta guía demostró cómo una formación y un apoyo específicos podían transformar la cultura del lugar de trabajo y reforzar la presencia sindical en el sector de la construcción. Estos esfuerzos contribuyeron a aumentar el número de miembros en los sindicatos, en particular entre las mujeres, lo que significa crecimiento en la afiliación sindical. Lo anterior ha sido posible en tanto más personas trabajadoras reconocen su valor y han fortalecido a los sindicatos internamente. Estas acciones también han promovido el papel de los sindicatos dentro de la sociedad civil, al consolidarlos como impulsores clave del cambio sistémico hacia un mundo libre de violencia y acoso.

Las personas abogadas sindicales también han participado activamente en campañas internacionales para desarrollar normas jurídicas que subsanen las lagunas legales que han negado a la población trabajadora sus derechos sindicales. En los últimos años las personas trabajadoras de plataformas, cuyo trabajo no está regulado por la legislación laboral, se han organizado y han exigido el reconocimiento de sus derechos laborales y de protección, en particular en lo que respecta al reconocimiento de su situación laboral. La realidad de muchas personas trabajadoras de plataformas demuestra que no pueden disfrutar de sus derechos fundamentales y las restricciones persisten a pesar de la sólida base jurídica y el amplio consenso en el derecho internacional de que los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales de aplicación universal. Las personas abogadas sindicales han desempeñado un papel clave en la lucha por el reconocimiento de estos derechos fundamentales a través del apoyo directo a las personas trabajadoras de plataformas que interponen demandas judiciales a nivel nacional, así como ayudando a los sindicatos a organizar y representar a estas personas.

En Argentina, la Asociación de Personal de Plataformas (APP) fue creada en 2018 por personas repartidoras y conductoras que trabajan a través de plataformas como Rappi, Glovo y Uber. La organización se formó tras liderar la primera huelga de plataformas contra Rappi en julio de 2018, en la que se exigía

⁸ <https://mujeres.uocra.org/guia-convenio-190-de-uocra-mujeres/>



Campaña de la CSI en favor de los trabajadores de plataformas.
Crédito: CSI

que la empresa colombiana restableciera su sistema de asignación de pedidos, aumentara la tarifa por pedido y dejara de penalizar a las personas repartidoras. El sindicato trabajó con un equipo legal que le asesoró para lograr el reconocimiento.⁹

Como ha documentado la Red ILAW, muchos tribunales que se han ocupado de la clasificación errónea de las relaciones laborales se han basado en los instrumentos de la OIT y en las observaciones del sistema de supervisión de la OIT, y han determinado la existencia de una relación laboral. Muchos países también han introducido recientemente legislación específica para las personas trabajadoras de plataformas. Por ejemplo, en Uruguay la corte reconoció en 2020 que quienes conducen para Uber son personas trabajadoras dependientes. Este caso muestra cómo los equipos legales de los sindicatos pueden ayudar a garantizar los derechos de las personas trabajadoras de plataformas explicando cómo los tribunales nacionales pueden dar eficacia jurídica a las normas internacionales del trabajo y utilizando las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR o Comisión de Expertos) a través de sus respectivos informes anuales.¹⁰ Estos esfuerzos jurídicos abren la puerta para que las personas trabajadoras se organicen, creen sus propios sindicatos o se afilien a los existentes.

Los sindicatos y las personas abogadas sindicales guiaron a estas personas trabajadoras a lo largo del proceso legal, ayudándoles a obtener

⁹ <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>

¹⁰ <https://hugobarrettoghione.blogspot.com/2020/06/los-choferes-de-uber-son-trabajadores.html?m=1>

reconocimiento y la confianza necesaria para afiliarse a sindicatos y participar en acciones colectivas. Con el tiempo, este apoyo ha generado confianza entre los sindicatos y las personas trabajadoras de plataformas, lo que ha animado a más personas a unirse al movimiento y reforzado la solidaridad colectiva en todo el sector. De este modo, ha contribuido directamente al crecimiento y al fortalecimiento de las organizaciones sindicales establecidas.

Estas victorias legales también generan atención mediática y apoyo público, ambos vitales para el crecimiento de los sindicatos. Las sentencias judiciales suelen ser noticia, lo que pone de relieve las injusticias a las que se enfrentan las personas trabajadoras de plataformas y presenta de forma positiva los esfuerzos de los sindicatos. Este tipo de publicidad sensibiliza sobre los derechos laborales y da legitimidad a los sindicatos a los ojos de la sociedad. Estas sentencias judiciales han empoderado a las personas trabajadoras de plataformas para organizarse y crear conciencia sobre el impacto de las decisiones judiciales y los derechos y protecciones obtenidos. También han permitido a las personas trabajadoras de plataformas afiliarse a sindicatos existentes y crear otros nuevos. Muchos sindicatos han apoyado la creación de sindicatos de plataformas al brindar asistencia jurídica a las personas trabajadoras, a través del uso estratégico del sistema de supervisión de la OIT y, en algunos casos, presentando denuncias ante el Comité de Libertad Sindical para que las personas trabajadoras de plataformas puedan afiliarse a sindicatos y negociar convenios colectivos.¹¹

A nivel internacional, los sindicatos y las personas trabajadoras de plataformas han lanzado una campaña mundial para animar a la Organización Internacional del Trabajo a redactar un convenio y una recomendación internacionales para proteger sus derechos. Desde que la OIT adoptó en 2023¹² la decisión de debatir un instrumento normativo en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025, las personas trabajadoras de plataformas y los sindicatos de todo el mundo han lanzado una campaña para garantizar la adopción de un convenio complementado con

11 OIT, Comité de Libertad Sindical. Caso Núm. 3455 (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte) - *Caso núm. 3455 (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte) - Fecha de presentación de la queja: 28-FEB-24* - https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:50002:0:NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4435350

12 OIT, Actas de la 347.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, GB.347/PV(Rev.), 2023, para. 876.



Muchos repartidores de Rappi esperando fuera de un restaurante. Crédito: iStock

una recomendación.¹³ Las personas abogadas sindicales han apoyado esta campaña de diversas maneras: han preparado y redactado informes jurídicos sobre el marco normativo en diferentes contextos nacionales y regionales, y han documentado casos emblemáticos en los que las decisiones judiciales permitieron a las personas trabajadoras de plataformas formar o afiliarse a sindicatos y ejercer su derecho a la negociación colectiva.¹⁴ Al convertir los precedentes jurídicos en herramientas de movilización, las personas abogadas ayudan a los sindicatos a aumentar su número de miembros y a amplificar su voz.

Los debates políticos que tienen lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo se inician a nivel nacional a través del diálogo social. Esto significa que, antes de cada debate, la OIT anima a los gobiernos a consultar con los sindicatos y los empleadores los puntos del orden del día que se debatirán en cada conferencia de la OIT.¹⁵ Los procesos normativos de la OIT exigen que los Estados miembros, así como las organizaciones sindicales y patronales, respondan a una serie de cuestionarios. Los gobiernos deben consultar con las organizaciones sindicales y patronales sus respuestas. Estas consultas suelen tener lugar en

13 <https://www.ituc-csi.org/campaign-toolkit-platform-convention>

14 ILAW. Series Taken for a Ride. <https://www.ilawnetwork.com/es/issue-briefs-reports/>

15 Convention on Tripartite Consultation (International Labour Standards), 1976 (No.144). As such, the Convention promotes a culture of dialogue between the tripartite actors and builds trust amongst them. Social and labour policies that are based on effective tripartite consultation with representatives of government, employers' and workers' organizations help ensure informed decisions and result in increased commitment and ownership by all stakeholders involved. <https://www.ilo.org/resource/article/towards-universal-ratification-convention-no-144>

el marco del diálogo social, donde se debaten las prioridades de las tres partes, incluso si no se alcanza un consenso. En tales casos, los gobiernos deben indicar si se han celebrado consultas. Los sindicatos también pueden presentar sus respuestas directamente a la OIT.

El trabajo jurídico realizado por las personas abogadas sindicales sirvió de base y aportó contenido jurídico estratégico a los debates que tuvieron lugar en la 113.^a Conferencia Internacional del Trabajo. Como resultado de esta primera ronda, la Conferencia General de la OIT decidió aprobar una resolución para un segundo debate en 2026, con el objetivo de adoptar un convenio y una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.¹⁶

Los sindicatos y las personas trabajadoras de plataformas seguirán haciendo campaña y luchando hasta que la OIT adopte finalmente el nuevo convenio y la recomendación en 2026, y las personas abogadas sindicales apoyarán este esfuerzo, que se espera mejore significativamente las condiciones de trabajo a través de plataformas, establezca la seguridad jurídica, promueva la armonización entre los gobiernos y aborde la competencia desleal entre las empresas de plataformas y las tradicionales. Las personas abogadas sindicales también contribuyen a la formación y el desarrollo de capacidades sobre las normas internacionales del trabajo, su impacto y el uso de los sistemas de supervisión de la OIT. La formación se imparte directamente a miembros y no miembros a través de cursos abiertos organizados por sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, y como parte de los sistemas de educación profesional, como las universidades.

Muchos de estos programas de formación son parte de convenios colectivos entre sindicatos y empleadores, y suelen incluir cláusulas sobre formación y educación que se acordaron durante la negociación colectiva. Esto tiene un impacto notablemente positivo, ya que refuerza el papel fundamental de la negociación colectiva como derecho fundamental y medio clave para regular las condiciones de trabajo. La formación derivada de los convenios colectivos refuerza el papel de los sindicatos en la formación y permite su crecimiento continuo, especialmente en el contexto de los rápidos cambios tecnológicos. Muchos sindicatos de Argentina incluyen cláusulas similares, lo que les ha permitido no solo aumentar su número de miembros, sino

seguir impartiendo formación y mejora de competencias profesionales.

Algunos convenios colectivos promueven la formación técnica y sindical de las personas trabajadoras no sindicadas de sectores específicos. Estos convenios han permitido a las personas trabajadoras aprender más sobre los sindicatos, la importancia de la solidaridad y la organización, sus derechos laborales y cómo presentar reclamaciones a nivel nacional e internacional. Los convenios colectivos con cláusulas de formación profesional, jurídica y técnica también han permitido a los sindicatos crecer, tanto en términos de afiliación como de impacto en la sociedad en su conjunto.

Las personas abogadas sindicales han desempeñado un papel activo en la sensibilización y la mejora de la comprensión del sistema de supervisión de la OIT al ofrecer formación especializada. Esto ha incluido el desarrollo de materiales interactivos, talleres y ejercicios de juego de roles para involucrar a las personas trabajadoras en el aprendizaje práctico.

Las personas abogadas sindicales somos parte integral del movimiento sindical, pues somos una herramienta vital para apoyar el sindicalismo; apoyamos y seguimos las decisiones de los liderazgos sindicales y, basándonos en nuestro conocimiento de la ley y nuestra experiencia, sabemos que un mundo con justicia social requiere sindicatos fuertes con una representación cada vez mayor. Por eso recorreremos los pasillos de la OIT aportando nuestros conocimientos a una causa mucho más importante que ganar demandas laborales, presentar denuncias y pasar largas horas debatiendo en un gran edificio en Ginebra. Tenemos un fuerte compromiso con la lucha por los derechos y la justicia de las personas trabajadoras.

Todas las historias y ejemplos descritos anteriormente ilustran cómo el trabajo de las personas abogadas sindicales en los pasillos de la OIT se traduce en acciones concretas, campañas y estrategias legales y políticas que pueden contribuir al crecimiento de los sindicatos.

¹⁶ CNP/D.3

PAPEL DE LOS ABOGADOS EN LAS INICIATIVAS DE CRECIMIENTO SINDICAL UNA EXPERIENCIA EN MÉXICO A RAÍZ DE LA REFORMA LABORAL 2017-2019. **PABLO FRANCO HERNÁNDEZ**

Mexico | Escrito originalmente en español

En el periodo previo a la reforma laboral del primero de mayo de 2019 las organizaciones sindicales, en su mayoría, jugaron el papel de simulación dentro de las relaciones colectivas de trabajo.

Difícilmente las organizaciones sindicales se planteaban la posibilidad de crecer legítimamente, salvo cuando se trataba de movimientos de oposición al modelo imperante, esto debido a que se generalizó el modelo denominado “contrato de protección” que consistía en la celebración de un contrato colectivo de trabajo por acuerdo entre la representación patronal y la representación sindical, el cual era desconocido por las personas trabajadoras.

El objeto del llamado “contrato de protección” no era la representación o la defensa de los derechos de las personas trabajadoras ante el empleador y, mucho menos, la gestión colectiva de las relaciones laborales.

Se buscaba obstaculizar cualquier intento de organización auténtica en defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras asegurando al empleador una fórmula para decidir de manera unilateral las condiciones de trabajo impidiendo así el ejercicio de una negociación colectiva auténtica.

Siendo mayoritario ese modelo de protección patronal, caracterizado por la clandestinidad, convive también con el remanente del sindicalismo corporativo donde si bien existía presencia de la organización sindical y el contrato colectivo de trabajo era conocido por las personas trabajadoras, no existía una auténtica participación democrática y sólo se legitimaban

los acuerdos celebrados por la dirección sindical con el empleador jugando el sindicato una función de control, siendo frecuente el uso de la represión y la violencia.

En este esquema, las organizaciones sindicales no requerían una representación legal profesional puesto que no se planteaban la lucha para desarrollarse mediante la búsqueda de nuevos afiliados o contingentes de personas a representar ya que su labor principal era la de buscar entre los empleadores o sus abogados nuevos “clientes” que les otorgaran el control del contrato colectivo de trabajo con el consecuente pago de sus servicios, era común que sus operadores se refirieron al empleador precisamente como “el cliente”.

Tan sólo unos cuantos sindicatos del ámbito independiente cumplían su función de manera legítima y democrática y eran ellos quienes demandaban una atención profesional especializada y era en ese ámbito dónde los abogados podían adquirir la experiencia necesaria para acompañar jurídicamente sus procesos.

Durante ese periodo, la enseñanza del derecho laboral, en las universidades públicas y privadas, se limitaba a la gestión individual de las relaciones laborales relegándose el conocimiento del derecho colectivo del trabajo a la práctica, la cual era infrecuente.

Este escenario resulta lógico: al promoverse desde los poderes públicos una “paz laboral” consistente en la obstaculización de la organización auténtica de las personas trabajadoras y no existir disputa legal entre las representaciones sindicales y

los empleadores por los derechos de las personas trabajadoras, además de no existir disputas reales entre organizaciones sindicales para obtener esa representación por la vía jurisdiccional, quedaba reducida a su mínima expresión la actividad de los abogados.

Derivado del contenido del Tratado México Estados Unidos Canadá de libre comercio, (T-MEC) el estado mexicano asume la obligación de reformar la legislación laboral, entre otras cosas, para hacer efectiva la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica.

Las nuevas reglas en materia de prácticas democráticas evidenciaron el déficit de operadores jurídicos tanto en las instituciones públicas surgidas de la reforma laboral (para dar cumplimiento a la función registral y jurisdiccional) como en los sectores productivos.

Siendo más notorio ese déficit en el seno de las organizaciones sindicales, tanto en las organizaciones ya existentes cómo en los esfuerzos organizativos surgidos al calor de la propia reforma.

Por lo que hace a las organizaciones existentes, los sindicatos independientes y clasistas contaban ya con un cuerpo de asesoría que les permitió asumir las nuevas cargas procesales y la tramitología legal derivada de la reforma legal.

Es de ahí que surge también la asesoría a los nuevos esfuerzos de organización y creación de nuevas organizaciones sindicales, algunas surgidas en virtud de la reforma y otras provenientes de luchas democráticas previas a la reforma, es decir, grupos de resistencia en contra del modelo sindical corporativo o de protección que con la reforma laboral recibieron un nuevo impulso y un cauce legal a sus reclamaciones.

En este panorama se presenta la necesidad de formar abogados egresados de las universidades (que no han recibido una formación profesional orientada a la promoción y defensa de los derechos colectivos), que atienda las necesidades de la parte trabajadora desde la legalización y formalización de nuevas organizaciones o sindicales hasta el acompañamiento en su consolidación y desarrollo.

La propia legislación mexicana prevé la inserción de profesionales del derecho como operadores jurídicos fundamentales al prever que, en el caso de los sindicatos, la representación legal se ejerza por conducto de sus secretarios generales, o quien determine el estatuto sindical. Se prevé que cuando se trate de abogados, estos deberán contar con la cédula profesional correspondiente, como licenciados en derecho.

Además de la deficiencia curricular nos enfrentamos al hecho de que no existe en México una colegiación obligatoria y, por esta razón, basta con tener el título de abogado o licenciado en derecho para poder patrocinar al cliente ante el tribunal sin que exista una garantía de qué se cuenta con la experiencia necesaria.

El abogado experimentado en la actividad sindical debe coadyuvar en la formación de nuevos abogados que se incorporen a las actividades de orientación y asesoría del movimiento u organización sindical en las diferentes etapas, desde una perspectiva de promoción y defensa de los derechos humanos laborales especialmente los colectivos.

En el periodo de gestación de un movimiento de defensa de los derechos laborales, el abogado laboral debe orientar a las personas trabajadoras sobre los escenarios posibles para obtener su objetivo.

Cuando el objetivo es constituir una organización de autotutela, los derechos de los trabajadores se deben orientar sobre la mejor forma de ejercer la libertad de asociación. Cuando el movimiento requiere la formación de una nueva organización sindical, es necesario dar a conocer a las personas trabajadoras, los requisitos legales previstos en la normativa aplicable, así como los criterios previstos, y en su caso, acompañar en la formalización de la constitución de la organización y el trámite de registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, institución que surge para desarrollar la función registral en la reforma laboral, ya mencionada.

Eso incluye orientar en la elaboración adecuada de la documentación básica requerida en los términos que la Ley Federal del Trabajo establece, como



PABLO FRANCO HERNÁNDEZ.

Abogado laboralista en México, especializado en litigios estratégicos y en la implantación y promoción de prácticas democráticas en el ámbito laboral

es la convocatoria, el acta constitutiva de la organización, el proyecto de estatuto. Todo esto para que se pueda conseguir el registro de la organización sindical.

Resulta fundamental que el abogado conozca y promueva la utilización de los instrumentos internacionales pertinentes, efecto de garantizar que las personas que promueven las nuevas organizaciones sindicales sean favorecidas con la protección que les aseguren las normas internacionales del trabajo aplicables y los nuevos instrumentos como el Mecanismo laboral de respuesta rápida previsto en el anexo 23 a del T MEC.

Toda organización sindical existente y de reciente creación cumple a cabalidad con las obligaciones de registro de las modificaciones de los padrones de agremiados, rendición oportuna de cuentas de la gestión y administración del patrimonio sindical.

Una vez registrada la organización sindical se requerirá acompañar el trabajo urgente de toda organización que pretenda obtener la administración del contrato colectivo de trabajo: afiliar a un mayor número de personas trabajadoras y, lo más importante, cumplir los requisitos legales para obtener el derecho a la negociación colectiva.

La búsqueda de la negociación colectiva requiere asesoría y acompañamiento del abogado: si se trata de una patronal cuyos trabajadores no se encuentran cubiertos por un contrato colectivo de trabajo será necesario llevar a cabo el trámite correspondiente para obtener la constancia de representatividad que otorga al sindicato el derecho a negociar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, proceso que puede requerir la celebración de una consulta, en caso de que existiera algún otro sindicato que pretenda obtener la representatividad, cabe mencionar que es muy común que las empresas utilicen los servicios de los sindicatos que antes administraban “contratos de protección” para intentar contar con un contrato colectivo en condiciones favorables a la empresa.

En esta etapa se deberá realizar del trabajo tendiente la elaboración de un proyecto de contrato colectivo de trabajo que cumpla con la normativa aplicable y que responda a las necesidades y aspiraciones de las personas trabajadoras de acuerdo con la materia de trabajo que desempeñen.



Manifestación en Ciudad de México de trabajadores petroleros que reclaman el reconocimiento del sindicato independiente, surgido a raíz de la reforma laboral de 2019. Crédito: Pablo Franco

En el caso de una fuente o fuentes de trabajo dónde existe un contrato colectivo de trabajo pero es precario, por la presencia de una representación sindical al servicio de la empresa, para conseguir una representación surgida de las bases y una negociación colectiva auténtica será necesario que el sindicato acredite qué cuenta por lo menos con una membresía del 10% de las personas cubiertas por ese contrato para iniciar un procedimiento judicial en el que mediante una votación se decidirá a cuál sindicato le corresponde la representación y administración del pacto colectivo de trabajo.

Entonces corresponderá al abogado patrocinar el juicio ante el tribunal laboral atendiendo el desahogo de las diversas etapas procesales.

Los profesionistas jurídicos deberán contar con la capacidad y pericia suficiente no solo para llevar a buen término, para la organización sindical que representa, el litigio así promovido y contar con la pericia para eludir las trampas y obstáculos que las empresas oponen al momento de presentar el listado de trabajadores que participarán en la votación (recuento) antes aludida, el involucramiento de la base trabajadora para detectar errores o inconsistencias en la presentación de listados incompletos o sesgados, que benefician a los sindicatos patronales, es necesario.

Es fundamental el conocimiento de las normas internacionales del trabajo que garanticen hoy que la organización sindical pueda desarrollar actividades tendientes a garantizar la libertad del voto y que la información de sus propuestas llegue a todas las personas que habrán de participar en la votación así como asegurar que el empleador cumpla con su obligación de neutralidad durante el conflicto intersindical.

En caso de obtener la titularidad de la negociación colectiva es necesario llevar a cabo los trabajos tendientes a conseguir la mejoría en las percepciones y condiciones de trabajo mediante el proceso de revisión salarial y contractual, para ello deberá orientar a la organización sindical en la elaboración de un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga que contenga los beneficios que se pretende obtener para las personas cubiertas por el contrato colectivo de trabajo en la búsqueda de una remuneración justa y condiciones de trabajo decentes.

La celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial y la revisión salarial y contractual se puede lograr mediante un acuerdo voluntario entre las partes sin necesidad de acciones judiciales; sin embargo, en la mayoría de los casos resulta necesario recurrir al emplazamiento a huelga para obtenerlas y en ese caso corresponde al abogado interponer ante el tribunal el emplazamiento correspondiente, mismo que se debe acompañar del proyecto de contrato en el caso del contrato inicial y del pliego de peticiones que se mencionó en el punto anterior en el caso de la revisión.

Los sindicatos cuentan con el derecho a huelga para exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo cuando exista negativa o resistencia del empleador, en este caso, el abogado debe elaborar un pliego de peticiones en qué se exprese en qué consiste el incumplimiento y cómo ha de repararse el mismo.

El procedimiento de huelga requiere de una intensa participación del abogado orientando a la representación sindical durante el proceso de conciliación mediante el cual se busca celebrar un acuerdo que evite la huelga.

En caso de que se celebre un acuerdo de revisión del contrato colectivo de trabajo el mismo deberá ser sometido a consulta de las personas trabajadoras cubiertas por el pacto colectivo, procedimiento que deberá realizar el sindicato con la necesaria asesoría del abogado.

Se debe cubrir la necesidad de que los asesores y representantes sindicales, cuenten con una formación legal que les permita afrontar los requerimientos de sus representados para la defensa de sus intereses y derechos, tanto para enfrentar posibles procesos disciplinarios, como de su propia participación en la gestión colectiva.

La gestión colectiva, no se reduce solo a la administración del contrato colectivo de trabajo también incluye su participación en

las comisiones mixtas, que de acuerdo con la legislación mexicana, deben integrarse de manera obligatoria con una representación obrero patronal, entre otras cosas para la elaboración del reglamento interior de trabajo, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, entre otras.

El abogado, en ese caso debe desarrollar la función de formador de esas personas trabajadoras que, aunque no requieran de una formación profesional jurídica, si requieren un conocimiento básico del marco jurídico, requisito indispensable para desarrollar de manera cotidiana la administración del pacto colectivo.

En la realidad mexicana resulta muy grande la influencia que el abogado puede llegar adquirir en las organizaciones sindicales por lo cual se debe ser cuidadoso de que la labor de abogados y asesores no sustituya la labor de la dirección sindical debiendo cuidar en todo momento que la actividad sea de orientación y acompañamiento y que las decisiones sean tomadas por las personas trabajadoras.

EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS EN LAS INICIATIVAS DE CRECIMIENTO SINDICAL

PAAPA DANQUAH

Ghana | Escrito originalmente en inglés

Los sindicatos, como organizaciones que están controladas de manera independiente por personas trabajadoras, son subalternas por naturaleza. Son, además, la representación de la organización y acción colectiva de las personas trabajadoras que procuran sobrevivir y construir una vida para sí mismas, sus familias, sus comunidades y la sociedad en general. Sin el derecho a la asociación y la organización colectiva, que han sido fundamentales para avanzar y defender los intereses y derechos de las personas trabajadoras, el desbalance económico y de poder entre estas y las empresas será más grande y, con ello, aumentaría también el riesgo de mercantilización del trabajo, lo que conllevaría a condiciones laborales cada vez más precarias para las personas trabajadoras.

Los sindicatos existen para transformar las condiciones de las personas trabajadoras, al avanzar en la consecución de sus intereses y defender sus derechos. Sin embargo, esta transformación solo es posible si los sindicatos se establecen como organizaciones fuertes, adecuadamente estructuradas y en continuo crecimiento, como vehículos para el cumplimiento sostenido, eficaz y resiliente de su misión, su *raison d'être*.¹ Desde hace bastante tiempo las personas abogadas han apoyado a los sindicatos en esta búsqueda y, en un mundo laboral cada vez más complejo como el actual, su papel resulta aún más importante. Las personas abogadas sindicalistas ya no solo defienden derechos en los juzgados, en las reclamaciones u otros procesos similares, también cumplen un rol de arquitectura estratégica para el fortalecimiento sindical, la innovación, el crecimiento sostenible y la expansión de los sindicatos.

Este artículo explora cómo las personas abogadas contribuyen a las iniciativas de crecimiento sindical a través de la innovación legal, la buena gobernanza, el desarrollo constitucional y el liderazgo estratégico, para lo cual me baso en mi experiencia dentro del movimiento obrero de Ghana.

Innovación legal para la organización de personas trabajadoras

Los sindicatos fuertes son una condición previa para el progreso económico y social sostenido, pero para que esta fuerza perdure los sindicatos deben crecer (incluso en sectores no tradicionales) y deben crearse no solo para sobrevivir sino para prosperar. Es en este punto en el que las personas abogadas sindicales tienen un papel fundamental, pues pueden trazar caminos jurídicamente sólidos para organizar lo “inorganizable” y para construir estructuras sindicales sostenibles, así como una cultura organizativa resiliente y basada en las oportunidades.

Me uní a la Confederación Sindical (TUC, por sus siglas en inglés) de Ghana en el 2013 y, como asesor legal del TUC, me enorgulleció el proveer apoyo y orientación legal para la creación del sindicato de personas trabajadoras informales Union of Informal Workers Associations (UNIWA) del TUC, que organiza a comerciantes de mercado, personas vendedoras ambulantes y personas trabajadoras creativas. Hasta la creación de este sindicato estos grupos habían estado por fuera del alcance de la legislación laboral tradicional debido a la ausencia de una relación laboral directa, pues en muchos casos se trataba de personas empleadas por cuenta propia o bajo algún tipo de relación laboral encubierta.

¹ N. de T. *Raison d'être* es una expresión en francés que significa literalmente “razón de ser”.



Paapa Danquah.

Directora de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos y Sindicales de la CSI.

Creado en 2015, el UNIWA es ahora uno de los sindicatos más grandes que representa a personas trabajadoras de la economía informal en Ghana. Actúa como una organización sombrilla para las asociaciones de economía informal de la TUC y representa a personas trabajadoras como fabricantes de metal, comerciantes informales y minoristas, personas proveedoras de servicios de catering tradicionales y a quienes trabajan en el sector de las artes creativas (que incluye los sindicatos de personas músicas y del gremio actoral de Ghana), entre otros.

La creación de UNIWA aportó 185.000 personas nuevas a TUC. Uno de sus proyectos insignia es el Plan de Pensiones del Sector Informal de TUC-UNIWA, que promueve la protección de la seguridad social para sus miembros y atiende las brechas existentes frente a la protección social. Para lograr esto tuvimos que enfrentar y superar barreras de definiciones legales, particularmente la arraigada idea de que la legislación laboral —especialmente el ejercicio de derechos sindicales— protege solamente a quienes se encuentran en relaciones laborales formales. También fue necesario constituir al UNIWA como una entidad legal, lo que implicó establecer un reglamento interno y constitución, así como estructuras de gobernanza internas.

Contamos con el apoyo del UNIWA para adoptar políticas claves para el funcionamiento de la organización, pero lo más importante fue que tuvimos que guiar a los nuevos liderazgos para que incorporaran una cultura de democracia, constitucionalismo y buena gobernanza. Supongo que esto sigue siendo un objetivo y, al mismo tiempo, una tarea titánica, pues las personas miembros del UNIWA provienen de sectores muy distintos de la economía informal, cada una con su propia dinámica cultural de trabajo. Esta labor de apoyo a UNIWA para constituir su organización, redactar sus documentos fundacionales, crear sus estructuras y celebrar su congreso fundacional en 2015 sentó las bases para una organización bien estructurada y preparada para defender los intereses colectivos de sus miembros. Así, UNIWA atrajo la atención y fue tomada en serio en los círculos políticos.

Antes de esto, yo había defendido durante mucho tiempo, al menos desde 2013,² que la dirección general del ministerio del trabajo de Ghana debería ampliar los convenios colectivos para abarcar sectores a todas las industrias con déficits persistentes de trabajo decente y conocidas por sus condiciones laborales precarias o, en el caso específico de las personas trabajadoras de la economía informal, permitir que sus sindicatos participaran en convenios sectoriales o establecer parámetros de referencia exigibles sobre las condiciones de prestación de servicios, es decir, un convenio colectivo en ese sentido.

La constitución de Ghana, que cuenta con disposiciones bastante progresistas en materia de derechos humanos, establece el marco para esta perspectiva. En el ámbito de los derechos económicos, la constitución protege el derecho de las personas trabajadoras **en el trabajo**, sin importar si se cuenta o no con una relación formal de empleo. El artículo 21(e) establece que todas las personas tienen *"derecho a la libertad de asociación, que incluye la libertad de formar o unirse a sindicatos u otras asociaciones, nacionales o internacionales, para la protección de sus intereses"*.

El artículo 24 también establece que "toda **persona** tiene derecho a trabajar en condiciones satisfactorias, seguras y saludables, y recibirá igual salario por igual trabajo, sin distinción de ningún tipo. (2) Se garantizará a toda **persona trabajadora** el descanso, el ocio y un límite razonable de las horas de trabajo y los periodos de vacaciones remuneradas, así como la remuneración por los días festivos (3) Toda **persona trabajadora** tiene derecho de formar o unirse a un sindicato de su elección para la promoción y protección de sus intereses económicos y sociales. (4) No se impondrán restricciones al ejercicio del derecho conferido por la cláusula (3) de este artículo, salvo las restricciones establecidas por la ley y que sean razonablemente necesarias en interés de la seguridad nacional o el orden público o para la protección de los derechos y libertades de las demás personas".

² https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/collective-bargaining-en-final_web.pdf

Como primer paso para asegurar la materialización y goce efectivo del derecho, resultaba importante instar a la dirección general del ministerio del trabajo a que adoptara un enfoque amplio y con propósito. En parte, esto fue lo que hizo la dirección en lo que respecta al registro del UNIWA como sindicato, y con ese mismo espíritu le instamos a que permitiera al UNIWA (muchas de las personas miembros son empleadas por cuenta propia o tienen condiciones laborales mucho más complejas) ejercer sus derechos de negociación colectiva colaborando con organismos gubernamentales y asociaciones empresariales, incluidas las cámaras de comercio, para establecer condiciones de servicio para sus miembros a nivel sectorial como mínimo.

UNIWA se convirtió en un sindicato registrado y, como mencioné anteriormente, uno de sus proyectos emblemáticos fue el Plan de Pensiones del Sector Informal TUC-UNIWA. En lo que respecta a la captación de más miembros, la promoción y creación de este plan fue estratégica como punto de entrada —un objetivo fácil de alcanzar— que demostró que la organización estaba preparada para cumplir con sus miembros y mejoró su atractivo para miembros futuros. Este tipo de innovación jurídica permite a los sindicatos llegar a las personas trabajadoras allí donde se encuentran y garantizar las protecciones necesarias sorteando las barreras jurídicas obsoletas.

Gobernanza y constitucionalismo como herramientas para el desarrollo sindical

Las personas abogadas sindicales operan también como ingenieras civiles internas. Una constitución clara, una gobernanza transparente y una planeación estratégica sólida no son meras formalidades internas, sino instrumentos esenciales para el crecimiento de la afiliación y la credibilidad y la resiliencia de la organización.

Un ejemplo destacado es el sindicato Union of Industry, Commerce and Finance Workers (UNICOF) del TUC ghanés. Nacido de una escisión debido a las acusaciones de mala gobernanza en un sindicato anterior, la dirigencia del UNICOF, aprovechando deliberadamente sus conocimientos jurídicos y de gestión, utilizó conscientemente la planificación estratégica, la gobernanza constitucional y la administración profesionalizada como motores del crecimiento.

Trabajé para UNICOF entre 2004 y 2013, ocupándome durante ese periodo de las



Manifestación del Primero de Mayo en Ghana.
Crédito: Solidarity Center

relaciones laborales, la administración y los asuntos jurídicos. En UNICOF desarrollamos un plan estratégico con objetivos de crecimiento claramente definidos, movilización sostenible de recursos, planificación de la sucesión, sistemas de bienestar y valores de buena gobernanza, basados en una visión y una misión claras e inspiradoras. Este enfoque convenció a las posibles personas afiliadas —especialmente a las trabajadoras profesionales y directivas de los sectores bancario, hotelero y manufacturero— de que UNICOF era un sindicato al que valía la pena afiliarse.

El plan estratégico se centró en la creación de un sindicato con una gobernanza buena, transparente y responsable, y respetuoso con el constitucionalismo, como medio para hacer realidad, de forma estable, sostenida y progresiva, las aspiraciones de sus miembros. La motivación era construir el sindicato sobre la base de una institución fuerte, no necesariamente de un liderazgo fuerte. Por lo tanto, a modo de ejemplo, la contratación y la formación del personal tenían por objeto garantizar una secretaría altamente competente, pero activista, capaz de responder a las necesidades de sus miembros con un cierto nivel de autonomía.

Este enfoque también ayudó al sindicato a priorizar sus modelos de crecimiento financiero, inversiones, contratación de personal y formación continua de sus miembros y liderazgos. Asimismo, contribuyó a que las personas trabajadoras del personal profesional y directivo de las organizaciones se sintieran atraídas por UNICOF. El plan fue adoptado por el segundo órgano decisorio más importante del sindicato, de modo que el incumplimiento unilateral del mismo tendría consecuencias disciplinarias para la dirección ejecutiva del sindicato.

En mi función, similar a la de un secretario del consejo de administración de una empresa para la dirección ejecutiva, se suponía que debía proporcionar un asesoramiento jurídicamente sólido que se ajustara a los principios de buena gobernanza, permitiera el buen funcionamiento de la organización y se ajustara a la constitución y los valores del sindicato, de manera que se fomentara la confianza de las personas miembros en la gobernanza institucional del sindicato más allá de quienes lo dirigían.

El sindicato se convirtió en una organización impulsada por una visión y por cuestiones concretas, al tiempo que exigía responsabilidades a sus dirigentes. El plan contribuyó a crear una ética y una cultura institucionales que daban prioridad a las oportunidades para todas las personas mediante la planificación de la sucesión y, con ese fin, por ejemplo, se combinó la consideración de los límites de mandato de los liderazgos elegidos con la inclusión de mujeres y jóvenes en las estructuras del sindicato. Además, se hicieron esfuerzos para establecer un mecanismo fiable (formal e informal) para resolver las disputas internas y evitar divisiones sindicales.

Como he mencionado antes, UNICOF se separó de otra central sindical y aprendió que un liderazgo fuerte, elegido democráticamente pero que no rinde cuentas, puede servir al sindicato a corto plazo, pero daña su reputación y sus perspectivas a largo plazo al provocar una hemorragia en el crecimiento de la afiliación y, por lo tanto, acabar con el espíritu mismo del sindicato. En solo cuatro años desde la adopción del plan estratégico, el número de miembros pasó de 5.000 a más de 10.500, uno de los periodos de más rápido crecimiento en la historia de UNICOF (como resultado, el sindicato creció más rápidamente en sus primeros 10 años). La trayectoria de crecimiento continuó.

Es bien sabido que una de las calumnias que se utilizan a menudo para disuadir a las personas trabajadoras de afiliarse a los sindicatos es que estos son corruptos y que sus dirigentes no rinden cuentas. Con este plan y los cambios que trajo consigo, quedó claro que la organización entre el personal superior o el personal profesional y directivo se hizo mucho más fácil.

Ampliar las oportunidades de crecimiento a través de la representación democrática

Otro aspecto vital del desarrollo constitucional que conduce al crecimiento sindical es garantizar

la representación de las mujeres y las personas jóvenes. Al asegurar espacios constitucionales para los grupos históricamente marginalizados dentro de los sindicatos, y hacerlo de una manera legalmente sólida y democrática, las personas abogadas sindicales ayudan a construir organizaciones más inclusivas, representativas y atractivas para las nuevas generaciones. Este plan estratégico de UNICOF se utilizó para ampliar la representación demográfica de mujeres y jóvenes en las estructuras de gobierno del sindicato. De este modo se abordaron tanto las preocupaciones sobre la representación democrática, como las oportunidades de crecimiento sindical.

Al reformar la constitución de UNICOF para garantizar la integración de la perspectiva de género en las estructuras de gobernanza, establecimos disposiciones de discriminación positiva tras crear una estructura de mujeres a nivel regional y de las sucursales del sindicato. La presidencia del comité regional de mujeres, tras su elección, ocupará automáticamente el cargo de vicepresidencia del consejo regional de UNICOF (independientemente de que la región haya elegido a otras mujeres como líderes) y la vicepresidencia regional será automáticamente miembro del Consejo Ejecutivo Nacional (NEC, por sus siglas en inglés) de UNICOF.

Con ello, casi de la noche a la mañana, 11 de las 33 personas representantes regionales del NEC eran mujeres. También creamos el Comité Nacional de Mujeres (NWC, por sus siglas en inglés) y su presidenta pasó a ser automáticamente vicepresidenta del Comité Ejecutivo Nacional (independientemente de que se hubiera elegido a otra mujer para el Comité Ejecutivo). En la actual constitución de UNICOF,³ el artículo 10.3(b) prevé la inclusión automática de mujeres en el NEC, mientras que en el artículo 13(b) el cargo de la segunda vicepresidencia nacional sigue estando reservado a las mujeres, pero se elige en los congresos cuatrienales del sindicato, en lugar de ser ocupado automáticamente por la presidencia del NWC. La estructura del NWC está contemplada en el artículo 16 y la estructura de juventudes en el artículo 17.

Las personas abogadas sindicales como informantes estratégicas

Las personas abogadas sindicales de planta (o que proveen asesoría jurídica) tienen una

³ <https://unicofgh.org/wp-content/uploads/2021/12/Constitution-4th-QDC-2021-2024-new.pdf>

posición privilegiada, pues comprenden tanto el panorama legal como las dinámicas internas, las políticas, la misión y la trayectoria a largo plazo de sus sindicatos. Esto les permite guiar decisiones, muchas veces tras bambalinas, que determinan si, en definitiva, los sindicatos son resilientes, sostenibles y si están alineados con las necesidades futuras de las personas trabajadoras. Sumado a esto, las personas abogadas también pueden ser garantes, en tanto pueden crear estructuras legales dirigidas a prevenir la infiltración interna por parte de empleadores, gobiernos o facciones influenciadas por el gobierno o por grupos escindidos dentro del sindicato; así, Las personas abogadas sindicales son entonces informantes estratégicas. En ese sentido, el uso innovador del derecho constitucional, así como del derecho laboral internacional y los derechos humanos funciona como un escudo y un motor para el crecimiento.

Hablando de personas informantes estratégicas, recuerdo un caso en el que una gran empresa nacional quería obligar a algunas personas descontentas con el sindicato a formar un sindicato rival; fue necesario oponerse de manera estratégica y enérgica (usando como argumento las garantías procesales y la no injerencia) a los esfuerzos de la empresa para aprovechar una auténtica disputa interna para formar lo que se habría convertido en un “sindicato amarillo”. Al final, la dirección de la empresa cedió y con el tiempo se llegó a acuerdos internos con la facción descontenta, los problemas se resolvieron de manera amistosa y el sindicato mantuvo su integridad y sus miembros. Como abogado sindical integrado a la estructura, o informante estratégico, me resultó mucho más fácil encontrar las herramientas legales para rechazar la agenda de la dirección de la empresa.

Las personas abogadas sindicales, que trabajan hombro a hombro en el terreno con las personas miembros del sindicato, deben dar sentido a los derechos de asociación de estas personas desde el punto de vista estructural, así como desde el procedimental y sustantivo. Esto se logra apoyando la materialización y la realización de los principios fundamentales (probados a lo largo del tiempo) de que el trabajo no es una mercancía y que la libertad de asociación y de expresión son esenciales para el progreso sostenido. En ese sentido, las personas trabajadoras tienen derecho a formar sus propias organizaciones, redactar sus constituciones y reglamentos, elegir a sus representantes con total libertad, organizar su administración y actividades y formular sus

programas para proteger, defender y promover sus derechos e intereses.

Conclusión

Los sindicatos fuertes y en crecimiento no surgen por casualidad, se crean legalmente y deben cultivarse y mantenerse cuidadosamente a lo largo del tiempo. Cuando se les empodera y se les posiciona estratégicamente, las personas abogadas sindicales se vuelven esenciales para el crecimiento de los sindicatos, ya que garantizan que la lucha por los derechos de las personas trabajadoras se sustente en organizaciones dinámicas, democráticas, eficaces, resilientes y creadas para crecer.

Ya sea creando espacio para la innovación jurídica, aprovechando las oportunidades de organización y expansión o protegiendo la integridad sindical mediante una buena gobernanza, las personas abogadas sindicales son indispensables para la tarea de construir instituciones laborales sólidas. La persona abogada sindical debe buscar siempre el equilibrio entre la “profesionalización” de las estructuras de la organización y la capacidad de esta para ser ágil, flexible, sostenible y receptiva a las necesidades de sus miembros.

El mundo laboral emergente, en esta era de caos, incertidumbre y descontento, requiere no solo activismo en las calles (que sin duda necesitamos), sino también destreza jurídica en las oficinas sindicales, donde las personas abogadas sindicales apoyan el crecimiento de los sindicatos desde dentro, innovando jurídicamente para organizar nuevas categorías de personas trabajadoras en respuesta a modelos empresariales nuevos y agresivos, e incorporando la buena gobernanza y el constitucionalismo como cultura organizativa para fomentar el desarrollo de organizaciones sólidas, en crecimiento, resilientes, receptivas, ágiles y duraderas.

¿QUÉ TIPO DE SINDICALISMO NECESITAMOS CONSTRUIR PARA HACER FRENTE A LOS RETOS QUE VIVIMOS EN LA ACTUALIDAD?

FEMI ABORISADE¹

Nigeria | Escrito originalmente en inglés

Introducción

Agradezco a los liderazgos del sindicato por invitarme a hablar sobre **“Reestructuración del NUSDE² para el crecimiento y la prestación eficaz de servicios”** en la Sexta Conferencia Cuadrienal, y Decimotercera en total, de Delegaciones Nacionales del Sindicato, habiéndose celebrado la Primera Conferencia Nacional de Delegaciones del Sindicato del NUSDE (es decir, la Conferencia Inaugural) en 1977.

EL RETO DE LA ECONOMÍA PARA EL ESTADO DE LA FUERZA DE LOS MIEMBROS Y EL CRECIMIENTO DEL SINDICATO

No podemos negar el hecho de que el estado de la economía tiene un impacto tremendo en el crecimiento o el declive de la fuerza de los miembros de cualquier sindicato, y el destino del NUSDE no puede ser diferente.

Es indiscutible que con las políticas antiobreras del régimen de Bola Ahmed Tinubu, desde el 29 de mayo del 2023, la clase dominante está imponiendo la carga más dura a la clase trabajadora en toda la historia de la economía nigeriana. Los ataques más crueles y perniciosos

contra el nivel de vida se han producido bajo el régimen actual y esto ha tenido enormes efectos en el número de miembros, el cual ha experimentado un descenso constante.

Podemos medir los efectos de las políticas económicas del régimen sobre el nivel de vida de las personas trabajadoras teniendo en cuenta dos factores: el salario mínimo y el tipo de cambio. En 1981 el salario mínimo era de 125 nairas (N125) al mes, lo que entonces equivalía a 208 dólares estadounidenses, y el costo del combustible era entonces de 15,3 kobo³ por litro. Por lo tanto, con el salario mínimo de N125 se podían comprar 817 litros de combustible. En mayo del 2023 el salario mínimo era de 30.000 nairas al mes, con lo que se podían comprar 154 litros. En la fecha en que se pronuncia este discurso, el 15 de noviembre del 2024, el salario mínimo es de 70.000 nairas, con lo que, incluso si se pagara realmente, solo se pueden comprar 63,6 litros, menos del 8% de su valor en 1981.

La realidad también muestra que, en toda la historia de la devaluación de la moneda nacional o de la devaluación o destrucción del nivel de vida, el régimen del presidente Bola Ahmed Tinubu ha superado a todos los demás.

Para la mayoría de nuestro pueblo la vida parece haberse puesto patas arriba desde el 29 de mayo del 2023. El tipo de cambio en mayo del 2023, poco antes de que el presidente Tinubu asumiera el cargo, era de 461 nairas por 1 dólar estadounidense. A día de hoy es de 1.670,41 nairas por 1 dólar estadounidense. En un periodo de apenas un año, 2023-2024, se ha producido una variación porcentual o devaluación del valor de la moneda nacional del 258%.⁴

¹ Este documento se presentó originalmente en la Sexta Conferencia Cuadrienal (13ª) de Delegaciones Nacionales del Sindicato Nacional de Empleados Comerciales y Distribuidores (NUSDE, por sus siglas en inglés), celebrada en la taberna SDM, frente a la 2ª puerta del UCH, detrás del Access Bank, Agodi GRA, Ibadán, el 15 de noviembre del 2024. El título original era “Reestructuración del NUSDE para el crecimiento y la prestación eficaz de servicios”. Se ha modificado y adaptado ligeramente para esta edición de GLRR.

² El National Union of Shop and Distributive Employees (NUSDE) es un sindicato nacional en Nigeria que representa personas trabajadoras de los sectores minorista, mayorista y de distribución.

³ Hay 100 kobo en un naira.

⁴ En 1981 un dólar estadounidense valía 0,61 nairas

COMPRENDER LA LÓGICA DEL DOMINIO DE CLASE

Es de vital importancia comprender la lógica del dominio de clase desde el punto de vista de las dificultades a las que se enfrenta la gente común. Dos importantes documentos de posición redactados por el actual presidente nigeriano Bola Ahmed Tinubu (PBAT) pueden explicar la lógica del dominio de clase y las duras políticas económicas que lo acompañan y que hacen la vida cada vez más insoportable para la clase trabajadora.



Femi Aborisade

Abogado y procurador ante el Tribunal Supremo de Nigeria y socio director de ABOPE Chambers

El primero es la declaración del 8 de enero del 2012, publicada el 11 de enero de ese mismo año y titulada **“Eliminación de los subsidios al petróleo: el presidente Jonathan rompe el contrato social con el pueblo”**.⁵ En el documento el presidente Bola Ahmed Tinubu se oponía al aumento del precio del combustible decidido por su predecesor, el presidente Jonathan. Sostenía que se trataba de una política destinada a agravar el sufrimiento de las masas, que reflejaba la clase a la que el gobierno había decidido favorecer y la clase a la que había decidido castigar, ya que las políticas gubernamentales tienden a tener un carácter de clase en lugar de ser neutrales.

El segundo documento es el discurso presidencial titulado **“Los retos económicos de Nigeria”**⁶ pronunciado el 31 de julio del 2023 para explicar las dificultades tras la eliminación de los subsidios al combustible por parte del actual régimen del presidente Bola Ahmed Tinubu. El párrafo 12 del discurso presidencial resume su esencia y tal vez refleje el espíritu mismo de su gobierno. El resumen del discurso presidencial es que para las masas no hay alternativa al sufrimiento, las dificultades, la incertidumbre y la dura vida. El párrafo 12 dice lo siguiente:

nigerianas.

5 <https://guardpost.ng/when-bola-tinubu-saw-everything-wrong-with-subsidy-removalremoval-of-oil-subsidy-president-jonathan-breaks-social-contract-with-the-people/> disponible en línea a la fecha de 27/7/25.

6 https://guardian.ng/features/for-the-record/bola-tinubus-speech-on-nigerias-economic-challenges/#google_vignette disponible en línea a la fecha de 27/7/5.

“Nuestra economía está atravesando una etapa difícil y ustedes están sufriendo los impactos de esto. El precio del combustible ha subido. Los precios de los alimentos y otros productos han seguido la misma tendencia. Los hogares y las empresas están pasando apuros. La situación parece angustiada e incierta. Entiendo las dificultades a las que se enfrentan. Ojalá hubiera otras soluciones. Pero no las hay. Si las hubiera, las habría tomado, ya que vine aquí para ayudar, no para perjudicar al pueblo y a la nación que amo”.

El discurso del presidente citado anteriormente muestra que la clase dominante capitalista no gobierna en interés común o mutuo de todas las clases, o de “la nación”, sino en interés de la clase capitalista. Aunque puede haber excepciones en las que las políticas parezcan neutrales en términos de clase en lo que respecta a servir los intereses de bienestar de la gente común, estas excepciones se producen como resultado de las presiones desde abajo por parte de la gente común y sus organizaciones.

Si aplicamos el principio que Bola Ahmed Tinubu defendió en su artículo de enero del 2012 (como político) a su eliminación de los subsidios al combustible en 2023 (como actual presidente), queda claro que utiliza conscientemente el poder del Estado para beneficiar a la clase capitalista y castigar a las masas. Se trata de una elección, una elección política.

¿QUÉ TIPO DE SINDICALISMO NECESITAMOS CONSTRUIR PARA HACER FRENTE A LOS RETOS QUE VIVIMOS EN LA ACTUALIDAD?

1. Sindicalismo de lucha de clases

Nigeria tiene un presidente que está comprometido sin reservas con la promoción y la protección de los intereses de clase de los empleadores. Ese contexto exige que construyamos un sindicalismo de lucha de clases que luche por la política de indexación salarial, una política que favorezca la revisión del salario mínimo para que se ajuste a la tasa de inflación, entre otras necesidades sociales de las personas trabajadoras. En la Nigeria actual las personas trabajadoras ya no pueden sobrevivir sin que sus salarios y

sueldos se ajusten al aumento del costo de la vida causado por las políticas del régimen; además, en la medida en que las cuotas sindicales están correlacionadas con los salarios de las personas trabajadoras, las finanzas de los sindicatos también están en peligro.

2. Reclutamiento agresivo de miembros

La unión hace la fuerza, por lo que una lucha exitosa necesita sindicalizar a todas las empresas no sindicalizadas. Esto se puede lograr mediante personas organizadoras sindicales a tiempo completo y programas de reclutamiento por parte de las propias personas trabajadoras. Un liderazgo inspirador del NUSDE puede animar a las personas trabajadoras de base a asumir este reto. Véanse los inspiradores ejemplos de cómo las personas trabajadoras de Starbucks se organizan para hacer crecer su sindicato, muchos de sus materiales están disponibles en línea.⁷

3. Solidaridad

El sindicato debería emprender una enmienda a sus estatutos para comprometer al NUSDE con un sindicato basado en la solidaridad.

El movimiento sindical se vería reforzado si todos los sindicatos incluyeran la preocupación por la solidaridad con otros sindicatos, a nivel nacional e internacional, como parte de sus objetivos políticos garantizados en sus estatutos. En la mayoría de los casos los sindicatos consiguen que se acepten sus reivindicaciones, ya sea por parte de los empleadores o del gobierno, según el caso, no solo gracias a su propia fuerza localizada, sino gracias a diferentes formas de solidaridad de otros sindicatos a nivel nacional e internacional. Esta realidad podría codificarse y reflejarse en los estatutos del sindicato.

Los sindicatos luchan esencialmente contra la injusticia y la frontera de la lucha por la justicia debe ser global, porque la injusticia en cualquier lugar es injusticia en todas partes. Además, algunos empleadores tienen una estructura internacional y otros, como mínimo, mantienen una red internacional con otros empleadores, privados o estatales, que se utiliza para proporcionar solidaridad de clase contra la clase trabajadora. Los sindicatos deben construir de manera similar la solidaridad de la clase trabajadora con otros sindicatos a nivel nacional e internacional, una solidaridad que no se limite a la asistencia a conferencias internacionales y

⁷ Ver, por ejemplo, <https://sbworkersunited.org>



Manifestación en Nigeria.
Crédito: Solidarity Center / Nkechi Odinukwe

nacionales, sino que se traduzca en acciones para promover y defender los derechos existentes.

De hecho, el artículo 41(1) de la Ley de Sindicatos establece explícitamente que “será lícito que una o más personas [actúen] en su propio nombre o en nombre de un sindicato o federación de sindicatos registrada [...] con el fin de obtener o comunicar información de forma pacífica o de persuadir pacíficamente a cualquier persona para que trabaje o se abstenga de trabajar”. En otras palabras, la solidaridad sindical es un derecho reconocido legalmente.⁸

FACTORES QUE AFECTAN LA SOLIDARIDAD SINDICAL Y SU IMPACTO EN LA FUERZA DE LA AFILIACIÓN SINDICAL

1. MANTENER Y AMPLIAR LA AFILIACIÓN

Aunque el tamaño numérico por sí solo no determina la influencia y la fuerza de una organización, hay que reconocer que es un factor crucial. Los miembros son el sindicato y el sindicato son sus miembros. Sin miembros no puede haber influencia ni financiación, y sin estos el sindicato no puede defender los intereses de sus miembros. Si el sindicato es incapaz de defender los intereses de sus miembros, la solidaridad y la lealtad hacia el sindicato se verán afectadas. En el contexto de un sindicato débil, la lealtad puede, de hecho, desplazarse hacia el

⁸ Ver también la Ley de Sindicatos, sección 41 (2), tales actos de solidaridad no constituirán un delito según el código penal de Nigeria; artículo 42(1), ni serán susceptibles de acción por responsabilidad civil; artículo 23(1), ni serán admitidas por ningún tribunal de Nigeria las acciones por responsabilidad civil interpuestas por personas trabajadoras o empleadores en relación con actos ilícitos presuntamente cometidos por un sindicato o en su nombre en el marco de un conflicto laboral.

empleador que paga prestaciones marginales e insignificantes sin que el sindicato luche por ellas.

Es importante desarrollar un sistema de controles y contrapesos para garantizar que todos los responsables y órganos a todos los niveles desempeñen sus funciones individuales y colectivas con el fin de reforzar la confianza de los miembros en la capacidad del sindicato.

No solo es importante mantener la afiliación de las secciones existentes, sino que es imperativo ampliarla mediante la captación de nuevos miembros individuales y la sindicalización de nuevas secciones que aún no lo están o que se encuentran en fase de desarrollo. Una organización que sufre frecuentes pérdidas de un gran número de miembros difícilmente puede atraer a nuevos miembros e, incluso si lo consigue, la solidaridad entre los miembros se verá afectada. Los cambios frecuentes en la afiliación socavan la solidaridad.

2. SISTEMA DE COMITÉS

Una cosa es convencer a más miembros para que se afilien a una organización y otra muy distinta es integrarlos plenamente en la organización. *La integración* se utiliza aquí en el sentido de *diferenciación* de funciones entre tantos miembros como estén dispuestos (especialmente los miembros activos) para que tengan un sentido de pertenencia.

Al ser una organización de masas, el sindicato solo puede funcionar eficazmente a través de comités. Las diversas responsabilidades de educación, organización y sindicalización pueden descuidarse si no hay comités encargados de prestarles especial atención. El propósito de un comité debe definirse claramente para orientar su composición. Algunos comités pueden estar formados por profesionales como miembros o asesores que no tienen por qué ser necesariamente miembros del sindicato. Aunque el objetivo sea la unanimidad, el sindicato debe acoger con agrado los informes minoritarios, ya que la unanimidad no siempre es útil. El tamaño de un comité vendrá determinado por la carga de trabajo y el plazo en el que se esperan los informes. A través de los métodos de los comités, los miembros activos que no forman parte de la dirección pueden participar activamente. Todos los miembros deben ser considerados activistas voluntarios.

3. PERSONAS FUNCIONARIAS COMPETENTES

La selección de personas funcionarias de cualquier nivel del sindicato debe basarse en los méritos y no en el origen étnico, la religión, el género u otros factores inmutables. Su elección debe depender *de su capacidad para desempeñar sus funciones y no de su aceptabilidad para el gobierno o el empleador.*

Especialmente durante la época de la dictadura militar, las personas funcionarias sindicales solían seleccionarse en función de su aceptabilidad para el gobierno, a fin de garantizar que el sindicato estuviera oficialmente registrado. Los líderes seleccionados de esta manera tienden a servir a los intereses del Estado en lugar de a los del sindicato, lo que a la larga perjudica la solidaridad.

Los consejos eficaces que una secretaría sindical competente da a una rama aumentarán la confianza de los miembros en esta y en la dirección del sindicato. La confianza en la dirección facilitará la consulta constante con la secretaría y reforzará la lealtad de las ramas al sindicato. Por el contrario, una secretaría incompetente cuyos consejos nunca funcionan destruirá el proceso de construcción de solidaridad dentro del sindicato.

4. ESTATUTOS DEL SINDICATO

Los estatutos establecen las normas de funcionamiento del sindicato. La violación de los estatutos del sindicato puede crear una crisis en el mismo; por lo tanto, todas las actividades deben realizarse y las decisiones deben tomarse de acuerdo con los estatutos.

5. ALCANZAR LOS OBJETIVOS

Los sindicatos se crean para alcanzar determinados objetivos en materia de derechos de las personas trabajadoras que estas no pueden alcanzar por sí solas o que no pueden alcanzar fácilmente. Desde este punto de vista, la relación de las personas trabajadoras con el sindicato es *instrumental*. En otras palabras, la lealtad al sindicato se basa en la expectativa de disfrutar de determinados beneficios. Una vez que los beneficios no se producen, la dirección ya no puede contar con la solidaridad de los miembros.

También es importante que los *medios para alcanzar los objetivos* no sean las apelaciones al empleador, sino el *poder sindical*; por ejemplo,

la participación en huelgas legales u otras acciones para obligar al empleador a aceptar las demandas de las personas trabajadoras, a entablar negociaciones colectivas y a aplicar los acuerdos. Cuando los miembros creen que lo que cuenta es la buena voluntad del empleador, la lealtad se desplaza del sindicato al empleador y en esa situación la solidaridad sindical es la víctima.

El fracaso del sindicato a la hora de alcanzar sus objetivos básicos genera una crisis de identidad. Sabemos que un niño cuyo padre o madre desempeña su papel paterno o materno puede ceder al control de su padre o madre. Por el contrario, los padres que no pueden satisfacer las necesidades básicas del niño pueden enfrentarse a problemas de indisciplina, por lo que su influencia sobre el niño puede disminuir. Lo mismo se aplica al sindicato: la crisis de identidad suele estar detrás de la fragmentación del sindicato, el abandono de la actividad sindical y la disminución general de la densidad sindical, ya que los miembros intentan adaptarse sin cuestionar las decisiones de la dirección.

6. ELECCIÓN DEMOCRÁTICA Y GESTIÓN DE LOS SINDICATOS

Una de las principales razones de la debilidad del movimiento sindical actual es el problema de la *degeneración burocrática*: una situación en la que *las burocracias sindicales y los sindicatos no están controlados por los deseos, las políticas, los intereses y la voluntad de sus miembros*.

Así, para fortalecer la solidaridad sindical resulta necesario afianzar los principios democráticos básicos, muchos de los cuales se encuentran en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas⁹ y en las Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo¹⁰ en el funcionamiento interno de los sindicatos, de la siguiente manera:

(a) Libertad de reunión y asociación pacíficas

En una democracia la fuerza proviene de la tolerancia hacia la oposición, más que de la represión. De igual forma los miembros del

9 Ver, por ejemplo, Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217A (III), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, A/RES/217(III) (diciembre 10, 1948), <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

10 Ver, por ejemplo, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n° 87), 4 de julio de julio de 1950, C87, Artículo 3.



Manifestación en Nigeria.
Crédito: Solidarity Center / Nkechi Odinukwe

sindicato deben disfrutar del derecho a la oposición: se debe tolerar la actividad de las facciones. Los miembros deben disfrutar del derecho a celebrar reuniones fuera de las reuniones oficiales del sindicato sin recibir ataques. Las tendencias así formadas en el sindicato deben ser libres de desarrollar políticas alternativas y presentar listas de candidaturas en las elecciones basadas en programas y políticas.

(b) Libertad de expresión y de prensa

Los miembros, los grupos faccionales, las ramas, las regiones o las zonas, según sea el caso, deben poder mantener contactos abiertos e independientes dentro del sindicato y con el movimiento sindical más amplio, tanto a nivel nacional como internacional. Deben tener libertad para publicar revistas independientes y distribuir material de propaganda, si así lo desean. Cada región o rama debe tener una autonomía considerable para organizar sus actividades y vincularse con organizaciones o partidos políticos prodemocráticos.

(c) Derecho a una gobernanza representativa

Este derecho es incompatible con la imposición de comités provisionales, salvo en casos en que sea absolutamente inevitable.¹¹ Los sindicatos deben estar dirigidos de forma independiente por personas representantes elegidas. En este sentido:

11 Por ejemplo, cuando no se pueda celebrar una conferencia de personas delegadas para elegir nuevas figuras dirigentes, por razones objetivamente determinadas, durante un periodo limitado, como un máximo de tres meses.

- (i) Las principales figuras responsables administrativas, como la secretaría general y sus adjuntos, deben ser seleccionadas mediante elección y no por nombramiento. Sin embargo, hay que destacar que la elección no garantiza automáticamente la democracia. Por ejemplo, en una situación en la que la persona titular haya creado un grupo capaz de reprimir a la oposición y negar el derecho de reunión a las candidaturas de la oposición, es posible que las candidaturas reales favorecidas por los miembros no lleguen a aparecer. Sin embargo, el principio de elección ofrece la oportunidad de que se produzcan cambios genuinos en algún momento en el futuro.
 - (ii) No se debe permitir que ninguna persona funcionaria remunerada a tiempo completo vote en ninguno de los comités del sindicato. Estas personas solo deben ser reconocidas para dar consejos. Cuando la persona funcionaria se ha ganado el respeto de los miembros por su dedicación al servicio, estos tenderán a seguir sus consejos.
 - (iii) La representación en las conferencias de personas delegadas debe basarse en delegaciones elegidas por las secciones, en lugar de ser seleccionadas a dedo. Esto garantizará la participación activa de la mayoría de los miembros en los asuntos del sindicato.
 - (iv) Las propuestas y mociones que se decidirán en las conferencias de delegaciones deben distribuirse primero a las secciones, de modo que las personas delegadas de las secciones puedan recibir un mandato en una línea concreta.
 - (v) Se debe recurrir al referéndum (es decir, a la votación general de los miembros) para cuestiones clave como la disolución o fusión del sindicato, la convocatoria de huelga, el aumento de las cuotas sindicales y otros cambios importantes en los estatutos.
 - (vi) Se deben celebrar reuniones periódicas de todos los organismos del sindicato y se debe dar a cada miembro la oportunidad de presentar propuestas y expresar su opinión sobre las mociones o cuestiones planteadas por otros.
- (a) Las normas debe ser precisas para evitar interpretaciones ambiguas que favorezcan a quienes ocupan posiciones de poder.
 - (b) Los comportamientos que puedan constituir infracciones deben estar claramente definidos con las sanciones correspondientes, por ejemplo, suspensión, expulsión, etc.
 - (c) Los miembros acusados deben ser informados con antelación razonable de los cargos que se les imputan y se les debe permitir llamar a testigos e interrogar a quienes les acusan.
 - (d) Debe preverse el derecho a recurrir ante una autoridad superior dentro del sindicato. Los estatutos del sindicato británico Amalgamated Union of Engineering Workers (AUEW), por ejemplo, prevén que el Tribunal de Apelación Final resuelva las disputas dentro del sindicato. El Tribunal de Apelación Final también puede llamar al orden al ejecutivo si este no aplica las decisiones políticas adoptadas en las conferencias. Debe estipularse que las personas dirigentes contra quienes se haya presentado una denuncia no pueden ser miembros del Comité de Apelación. Cuando las personas dirigentes contra las que se haya presentado una denuncia ya sean miembros de un Comité de Apelación permanente, como el Comité Ejecutivo Nacional (NEC, por sus siglas en inglés), los estatutos del sindicato deben estipular expresamente que dichos miembros se recusarán a sí mismos cuando las denuncias presentadas afecten sus funciones. Los estatutos deben establecer claramente que el Comité de Apelación del sindicato no tiene la facultad de dictar una resolución definitiva, ya que una persona miembro o funcionaria que siga insatisfecha se reserva su derecho legal de acudir a los tribunales.

7. SOLIDARIDAD CON LA COMUNIDAD

Mantener la solidaridad con la sociedad en general es una forma de consolidar la lealtad de los miembros del sindicato y, por lo tanto, de fortalecer la solidaridad.

Algunas personas estudiosas explican que lo que sostiene la lealtad de algunos sectores de miembros al sindicato es el compromiso con la justicia y el bienestar de las personas empobrecidas en general. Por lo tanto, es necesario que el sindicato cree una comisión

(d) Oposición a la “caza de brujas”

En los sindicatos debe representarse el principio general del Estado de derecho:

política/de derechos humanos para vincular las luchas a nivel industrial con las cuestiones políticas o comunitarias más amplias.

8. EDUCACIÓN

Los programas educativos diseñados para satisfacer las necesidades educativas de los miembros deben ser organizados y sistemáticos. Por lo general, sin embargo, la educación sindical no se ocupa de enseñar a leer y escribir (aunque no se puede descartar en los casos en que la mayoría de los miembros son analfabetos), sino de ayudar a los miembros a analizar y comprender críticamente los acontecimientos, las cuestiones y los problemas que surgen, con el fin de orientar al sindicato en la adopción de políticas sindicales correctas o adecuadas. En otros casos puede ser necesario organizar programas educativos para desarrollar sus habilidades en áreas específicas; por ejemplo, quien ocupa el cargo de secretaria de la unidad debe conocer las reglas básicas para tomar notas o redactar actas, quien realiza labores de tesorería necesita conocimientos básicos sobre cómo llevar correctamente los libros de contabilidad y la presidencia, en particular, debe conocer las reglas básicas sobre cómo dirigir las reuniones.

Es deber del sindicato organizar programas educativos para que los nuevos miembros comprendan el funcionamiento de los estatutos del sindicato y conozcan sus derechos y responsabilidades básicos en los convenios colectivos, los acuerdos de procedimiento¹² y similares. Cuando los miembros están informados, la tarea de movilización para la lucha se ve facilitada.

9. REUNIONES

Es indispensable celebrar reuniones periódicas para mantener vivas las organizaciones. Un sindicato, al ser una organización de masas y no una empresa privada, solo puede funcionar mediante reuniones de los miembros.

Aparte de la frecuencia prevista en los estatutos, especialmente en el caso de las secciones, todos los organismos deben reunirse siempre que sea necesario en casos de emergencia.

¹² A diferencia de los acuerdos sustantivos sobre salarios, vacaciones, exceso de carga de trabajo, etc., los acuerdos de procedimiento se utilizan para definir los procesos o pasos necesarios para garantizar los debates o las negociaciones sobre las cuestiones; cuando surgen controversias los acuerdos de procedimiento también pueden estipular las medidas que se adoptarán para recurrir a terceros con el fin de evitar crisis.

La solidaridad en cualquier organización depende de que los miembros vean las cuestiones desde el mismo punto de vista. Por lo tanto, cuando se convocan reuniones, todas las opiniones deben ser escuchadas y criticadas en un tono amistoso, para no ahuyentar a algunos miembros en reuniones posteriores. Solo así podemos garantizar que todos los miembros (incluida la minoría que pueda estar en desacuerdo) apliquen las decisiones tomadas en las reuniones.

Las convocatorias de las reuniones deben hacerse con antelación e indicar el orden del día, el lugar, la fecha y la hora; solo las reuniones periódicas y democráticas pueden disipar los rumores y mantener la unidad de los miembros.

En la era de Internet las reuniones pueden facilitarse a través de plataformas web/virtuales para reuniones, formación y conferencias, como Zoom, Google Meet, Skype, etc.

10. PARTICIPACIÓN

Una cosa es celebrar reuniones y otra muy distinta es fomentar conscientemente una amplia participación de los miembros en la gestión de los asuntos del sindicato. Se deben realizar esfuerzos específicos en las reuniones para descentralizar las responsabilidades en lugar de concentrar todo en una sola persona. Por ejemplo, dispositivos como el uso de círculos de estudio para ayudar a educar, la formación de los miembros para que ganen confianza al hablar o la formación de comités de liderazgo de mujeres cuando su número está infrarrepresentado pueden ser medios para fomentar la participación de base entre los miembros y, por lo tanto, aumentar aún más la solidaridad.

11. UNA BASE FINANCIERA SÓLIDA

La calidad de la gestión de los fondos sindicales puede construir o destruir la solidaridad en un sindicato. La viabilidad de llevar a cabo las responsabilidades de educación, investigación, organización y comunicación depende de la disponibilidad de fondos. Cuando estas funciones básicas no se llevan a cabo, los miembros no ven al sindicato como una fuerza a tener en cuenta.

Por lo tanto, es imperativo que el sindicato genere fondos suficientes para cumplir con sus responsabilidades básicas. Los fondos deben administrarse adecuadamente en todos los niveles para evitar sospechas de corrupción. Además, se debe permitir a los miembros el libre

acceso a los libros de contabilidad para prevenir intentos de chantaje a la dirección por parte de la administración o el gobierno.

12. EL DERECHO A LA HUELGA

La actitud de las personas funcionarias designadas ante las huelgas de las secciones o los consejos estatales puede hacer o deshacer el sindicato; por ejemplo, la mayoría, si no todos los sindicatos tienen una disposición en sus estatutos que establece que “una huelga o cualquier otro tipo de acción industrial no autorizada por el NEC se considerará no oficial”, en otras palabras, prohibida. Se espera que el NEC se reúna solo dos veces al año, es decir, cada seis meses. Dada la arbitrariedad con la que se pisotean los derechos de las personas trabajadoras, una sección del sindicato podría verse obligada a emprender acciones, como último recurso, antes de que el NEC se reúna. Además, las personas trabajadoras aprecian las acciones solidarias de otras secciones, por lo que normalmente querrían una declaración de apoyo del NEC.

Por lo tanto, ¿no debería la disposición de los estatutos obligar a la secretaría a apoyar una huelga de cualquier sección del sindicato, siempre que la mayoría de los miembros voten a favor? En esta época cualquiera que no tenga derecho a retirar su mano de obra no es mejor que una persona esclavizada. El derecho a la huelga es un derecho humano fundamental reconocido internacionalmente. La actitud de la secretaría de un sindicato ante una huelga determinará el grado de solidaridad en el sindicato.

13. CONTACTO FÍSICO REGULAR

Las secretarías organizadoras deben visitar las secciones y no esperar a que las personas trabajadoras acudan a la secretaría, aunque también se les debe animar a que visiten la secretaría con regularidad. Cuando la persona que cumple las funciones de secretaria organizadora visita las secciones, tiene la ventaja de que se pueden abordar las quejas y mantener conversaciones con las personas responsables sindicales de la unidad sobre la mejor manera de tratar los problemas. Las visitas regulares pueden dinamizar a las secciones que no participan activamente en las actividades sindicales.

14. INFORMACIÓN

No debe haber secretismo en la gestión de los asuntos del sindicato; si no hay transparencia pueden surgir sospechas y rumores que dividan

al sindicato. Transmitir información regularmente a los miembros sobre las actividades, los logros y los fracasos del sindicato, así como sobre los objetivos y políticas futuros, ayudará a evaluar el estado de ánimo de las personas trabajadoras y orientará a sus dirigentes a la hora de efectuar los cambios necesarios.

La creación de boletines informativos en todos los niveles del sindicato facilitará la tarea de transmisión de información. Los sindicatos también deben colocar avisos en los tablones de anuncios. Si los miembros están informados de manera adecuada y correcta, las decisiones en las reuniones se toman con mayor facilidad.

El intercambio de información también puede facilitarse mediante la creación de plataformas en las redes sociales, como WhatsApp, Twitter (ahora X), Instagram, etc. También existen programas informáticos de información, como sitios web interactivos, publicaciones electrónicas como libros electrónicos, y paquetes de aprendizaje electrónico, que el sindicato puede aprovechar contratando a profesionales en estas áreas.

15. INVESTIGACIÓN

No basta con afirmar que las reivindicaciones sindicales son justas, las dirigencias sindicales deben respaldar sus reivindicaciones con hechos y cifras. Los empleadores pueden desestabilizar a la dirigencia sindical que no esté preparada para refutar la posición de la dirección con sus propios datos. No solo tenemos que demostrar al empleador que sabemos de lo que hablamos, sino que también ganaríamos la confianza de nuestros miembros para luchar si podemos demostrar nuestro argumento de forma convincente. Por lo tanto, el sindicato debe llevar a cabo algún tipo de investigación a todos los niveles. Esto puede comenzar con la compra regular de diarios, el mantenimiento de registros adecuados de la correspondencia, la atención a las publicaciones y políticas del gobierno y de las empresas, etc. Solo con una base de investigación se puede informar adecuadamente a los miembros. Es necesario que el sindicato cuente con un departamento o se vincule con instituciones o centros de investigación laboral.

16. IGUALDAD

Los liderazgos sindicales no deben actuar como jefes: se debe tratar a los miembros sobre la base de la igualdad. De esta manera se puede fomentar la confianza en sí mismos, especialmente de los miembros más tímidos. No

debe haber discriminación por motivos de origen étnico, género o religión. Todas las personas trabajadoras son explotadas; por lo tanto, esta experiencia común de privación y explotación debe unir las.

Cualquier signo o actitud de discriminación por motivos inmutables, ya sea por parte de un liderazgo o de un miembro ordinario, debe ser combatido enérgicamente y de forma unánime. Los empleadores, independientemente de su tribu o religión, están unidos por la explotación de las personas trabajadoras. Por lo tanto, todas las personas trabajadoras, independientemente de sus diferencias, deben unirse para luchar colectivamente contra los empleadores. Cuanto mayor sea el sentimiento de igualdad entre los miembros, mayor será la solidaridad.

17. INTERACCIÓN SOCIAL

Entre más oportunidades de interactuar existan, mayor será la solidaridad dentro del sindicato. Así, el sindicato debe exigir comedores, clubes para el personal u otros foros para que las personas trabajadoras de todas las secciones o departamentos se reúnan. Además, se debe animar a las personas trabajadoras a asistir a eventos sociales, por ejemplo, ceremonias de nombramiento, bodas y similares, organizados por miembros del sindicato. Esto refuerza el sentimiento de solidaridad y anima a las personas activistas que pueden no tener otras relaciones sociales. Cuanto más dependan los miembros unos de otros, tanto en su vida laboral como social, mayor será la solidaridad.

18. RECOMPENSAS Y SANCIONES

Tanto las recompensas como las sanciones fomentan la solidaridad sindical. Los miembros activos que realizan contribuciones o sacrificios destacados (por ejemplo, durante una huelga) deben ser recompensados cada año con algún tipo de obsequio para animar a dichos activistas a mantener su espíritu y animar a otros miembros a ser más activos.

Sin embargo, al mismo tiempo, el sindicato no debe dudar en *imponer sanciones por faltas graves* a cualquier miembro o responsable. Al hacerlo, estaríamos ayudando no solo al individuo, sino también a la organización. Si no se condenan y castigan las faltas graves, se sienta un mal precedente que pueden emular otros miembros.

19. SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Para poder luchar con eficacia, los sindicatos no tienen más remedio que construir una solidaridad internacional con sus homólogos de otros países. El sistema capitalista que ha dado lugar a la clase trabajadora es un sistema internacional que une a los empresarios. Por lo tanto, los trabajadores también tienen que unirse a nivel internacional, lo cual se suele hacer mediante la afiliación o la fraternización con organismos internacionales.

Sin embargo, los sindicatos no deben limitar su colaboración internacional a los organismos sindicales. También se puede establecer una afiliación con organismos de derechos humanos como Amnistía Internacional; por ejemplo, el sindicato británico National and Local Government Officer Association (NALGO) (1982) afirma que se afilió a Amnistía Internacional en 1977, a raíz de la recomendación de su Comité de Relaciones Internacionales. La NALGO también fomenta los contactos directos entre secciones y entre miembros a nivel internacional. Este tipo de acuerdo garantiza el apoyo internacional en caso de ataques a los derechos humanos y sindicales.

Observaciones finales importantes

LA TRADICIÓN MILITANTE DEL NUSDE DEBE REINVENTARSE

La importancia de los sindicatos precursores del NUSDE puede apreciarse al darse cuenta de que, bajo el colonialismo, los principales empleadores eran los del sector comercial y distributivo de la economía, solo superados en importancia por el gobierno colonial como empleador de mano de obra. Fashoyin¹³ afirmó que los empleadores indígenas y del tercer mundo eran insignificantes bajo el colonialismo. Las multinacionales occidentales que operaban en el país eran principalmente empresas comerciales; de hecho, la Royal Niger Company, es decir, la precursora de la United African Company (U.A.C.), era la agencia del gobierno británico que gobernaba en todos los territorios que más tarde se denominaron Nigeria. En 1886 la Royal Niger Company había obtenido una carta (licencia o contrato) para administrar Nigeria, celebrar tratados, imponer derechos de aduana y comerciar en todos los territorios de la cuenca del Níger y sus afluentes. La carta concedida a la Royal Niger Company no fue revocada hasta 1890, cuando el gobierno británico asumió la administración de los

13 Fashoyin, T. (1988). **Labour and Development in Nigeria**. Lagos: Department of Industrial and Personnel Management, Faculty of Business Administration, University of Lagos and Landmark Publications Limited.

protectorados del norte y del sur.¹⁴ En 1940, dos empresas británicas –la U.A.C. y John Holts– se habían consolidado no solo como las principales empresas comercializadoras de productos agrícolas, sino también como los principales empleadores del sector privado, solo superadas por el gobierno colonial en cuanto al número de personas trabajadoras empleadas. Otras empresas eran la C. Zard Company y J. Allen, K. Chellerams and Sons (Nigeria).¹⁵

La U.A.C. no reconoció un sindicato interno hasta 1945, tras la primera huelga industrial a nivel nacional en la historia de Nigeria. Envalentonados por los logros de la huelga general de 1945, los 11 sindicatos autónomos de oficio, internos y de planta de la U.A.C. formaron, en 1947, el sindicato Amalgamated Union of U.A.C. African Workers, mencionado anteriormente.¹⁶ Esta fue, en gran medida, una iniciativa del secretario de uno de los sindicatos de la U.A.C., el nacionalista radical Nduka Eze. Es así que los sindicatos precursores del NUSDE, en el sector del comercio minorista y la distribución, tenían una tradición militante gracias al compromiso llamativo, audaz y contagioso de Nduka Eze. La historia del movimiento sindical en Nigeria no puede estar completa sin reconocer el papel desempeñado por los liderazgos sindicales del NUSDE, por lo que el NUSDE tiene el deber de reinventar esa tradición combativa y militante.

EL PAPEL DE LAS PERSONAS ABOGADAS LABORALES EN LA CONTRIBUCIÓN AL CRECIMIENTO SINDICAL

Este documento se ha centrado en lo que pueden hacer los sindicatos para lograr el objetivo de la eficacia y el crecimiento de la afiliación sindical. Una cuestión fundamental es si las personas abogadas que actúan en nombre de los sindicatos tienen algún papel que desempeñar. Mi respuesta a esta pregunta es afirmativa. Opino que las medidas o actividades identificadas que pueden facilitar el crecimiento sindical se beneficiarán de la participación activa de personas abogadas sindicales de varias maneras.

En primer lugar, en el curso de las actividades

de movilización y campaña, durante o fuera del horario laboral, es probable que los miembros del sindicato, individualmente, y los sindicatos, colectivamente, sean objeto de ataques. Existe la tendencia a criminalizar el ejercicio del derecho democrático de protesta pacífica y la resistencia a los esfuerzos de sindicalización. Las personas trabajadoras con empleos precarizados, en particular, son susceptibles de ser víctimas de ataques. Las personas abogadas sindicales no solo deberán prestar servicios jurídicos para defender los derechos fundamentales a organizarse sin interferencias de los empleadores y los gobiernos, basándose en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, sino que también podrán ser requeridas como especialistas en programas de formación sindical para sensibilizar sobre los derechos básicos que reconoce la ley, con el fin de dar a las personas trabajadoras la confianza necesaria para luchar por sus derechos.

En segundo lugar, pero no menos importante, la lucha por el crecimiento sindical necesita personas abogadas que no solo actúen como profesionales, sino que también sean conscientes de la tensión entre la tendencia de los empleadores y los gobiernos a operar dentro de una mentalidad industrial unitarista de las relaciones laborales y la tendencia de los sindicatos a esforzarse por operar dentro de una perspectiva pluralista de las relaciones laborales. Además, necesitamos personas abogadas que no solo estén comprometidas con la aplicación del Estado de derecho, en todas sus ramificaciones, sino que sean conscientes y estén comprometidas con la promoción y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

14 Oluwide, Baba. (1993). **Imoudu: A Biography**. Ibadan: West African Economic Consultants and Social Research and Oloro Publications

15 Cohen, R. (1974). **Labour and Politics in Nigeria**, London: Heinemann and Fashoyin, T. (1988). **Labour and Development in Nigeria**. Lagos: Department of Industrial and Personnel Management, Faculty of Business Administration, University of Lagos and Landmark Publications Limited

16 Fashoyin, op. cit. at p. 7 and Oluwide, Baba, op. cit., at p. 58.



Conferencia de la ILAW en Casablanca, Marruecos. Crédito: Solidarity Center / Mosa'ab Elshamy

LA RELACIÓN ENTRE LAS PERSONAS ABOGADAS SINDICALES Y SUS CLIENTES SINDICALES

Una conversación entre Gayatri Singh (India), Maximiliano Garcez (Brasil), Nancy Nzom (Nigeria) y Steven Barrett (Canadá), personas abogadas de la Red ILAW

El papel de las personas abogadas laboristas en las iniciativas de crecimiento sindical varía significativamente dependiendo no solo del país y la cultura, como hemos aprendido de los 14 artículos que preceden a este debate, sino de la relación con los propios clientes sindicales. Sea cual sea la naturaleza de la contribución particular de las personas abogadas al diseño y la implementación de soluciones para el crecimiento sindical, estas suelen tener que determinar las formas más eficaces de trabajar tanto dentro de la estructura jurídica particular del país, como dentro de las expectativas de las dirigencias sindicales, el personal y los miembros. Por lo tanto, para concluir este número de GLRR, exploramos este tema con cuatro muy reconocidas personas abogadas de la Red ILAW de cuatro países y continentes distintos: Gayatri Singh de India, Max Garcez de Brasil, Nancy Nzom de Nigeria y Steven Barrett de Canadá. Estas cuatro personas se reunieron en una videollamada el 5 de septiembre de 2025 y transcribimos la conversación. Lo que sigue es la versión ligeramente editada del debate.

Jon Hiatt (moderador): Vamos a comenzar pidiéndoles que se presenten.

Gayatri Singh: Soy de India, donde trabajo como abogada en el Tribunal Superior de Bombay y en la Corte Suprema, y me especializo en derecho laboral. Estoy vinculada a varias organizaciones jurídicas y de la sociedad civil en India.

Maximiliano Garcez: Soy abogado en un bufete que representa a sindicatos en Brasil. Antes nos llamábamos bufete de derecho laboral, pero ahora nuestro objetivo es ser un bufete progresista, lo que significa que nos ocupamos de cualquier asunto que nos plantee un sindicato, no solo a través del derecho laboral, sino también del derecho público, civil o penal, en el parlamento, en la prensa o en la arena política. Por lo tanto, ya no nos consideramos personas abogadas laboristas, sino personas abogadas sindicales en un sentido más amplio.

Nancy Nzom: Soy una abogada nigeriana con un doctorado en Derecho Laboral y especializada en la práctica del derecho laboral y del empleo. Soy abogada y procuradora de la Corte Suprema de Nigeria y notaria pública. Represento a clientes ante el Tribunal Superior, el Tribunal Industrial Nacional, el Tribunal de Apelación y la Corte Suprema de Nigeria, al tiempo que doy prioridad a la resolución informal de conflictos mediante la mediación y la negociación. Además de mi práctica jurídica, he investigado y publicado ampliamente sobre conflictos laborales y áreas relacionadas con el derecho laboral, contribuyendo con artículos y trabajos académicos que tienden un puente entre la teoría jurídica y la realidad práctica en el lugar de trabajo.

Steven Barrett: Ejerzo en Toronto, Canadá. Creo que también nos consideramos un bufete de personas abogadas sindicales, más que un bufete de personas abogadas laboristas. En mi propia práctica llevo muchos litigios constitucionales en virtud de la garantía de libertad de asociación de la Carta Canadiense. Hago muchas negociaciones en el sector público. Tengo una práctica de derecho de salud pública en la que represento a diversas personas del sector de la salud y presento demandas colectivas, en su mayoría para personas empleadas no sindicalizadas, en torno al robo de salarios y cuestiones similares.

Jon: Gracias por sus presentaciones. Soy Jon Hiatt, cofundador y asesor jurídico de la Red ILAW, de Estados Unidos. He sido abogado sindical durante toda mi carrera, primero en un bufete especializado en derecho sindical en Boston, Massachusetts, y luego como asesor jurídico interno en el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios y, posteriormente, en la AFL-CIO, en Washington D.C.

Para ayudar a centrar nuestro debate de hoy hemos preparado cinco preguntas relacionadas con: 1) la claridad en torno al papel de las personas abogadas sindicales; 2) los enfoques defensivos frente a los proactivos en el derecho sindical; 3) las personas abogadas sindicales que actúan como algo más que técnicas jurídicas; 4) la resistencia a pensar la ley como panacea; y 5) las personas abogadas sindicales como expertas estratégicas.

Comencemos con la primera, relacionada con la claridad de funciones, de la siguiente manera: tanto para las personas abogadas internas como para las profesionales que trabajan en bufetes, la función de las personas abogadas laboristas frente a sus clientes sindicales puede ser compleja. En algunos casos los liderazgos sindicales no esperan que las personas abogadas creen nuevas estrategias de organización o crecimiento, sino que simplemente lleven a cabo los componentes legales de las campañas que ellos o su personal desarrollan. En

otros casos conceden a las personas abogadas una gran autonomía, no solo en lo que respecta a los aspectos legales de la campaña, sino en el diseño o la definición de muchos aspectos de los elementos de la campaña. Y en otros la función que se espera de las personas abogadas se sitúa en un término medio. Así pues, voy a pedirles que comenten este tema, empezando por Gayatri.

Gayatri: A modo de contexto, en India tenemos un sistema híbrido de personas abogadas internas y profesionales de bufetes. Las personas abogadas internas que trabajan dentro de los sindicatos y las organizaciones son en realidad más raras, y las que existen a menudo no cuentan con la infraestructura necesaria. También existe un problema de financiación, ya que la mayoría de los sindicatos no pueden mantener personas abogadas internas, salvo los grandes sindicatos o los afiliados al partido político en el poder, que por lo tanto están en mejores condiciones de proporcionar apoyo financiero. Ese es un problema importante.

En lo que respecta a las personas profesionales de bufetes, algunas de nosotras que nos dedicamos a cuestiones relacionadas con los derechos humanos que, como han dicho Max y Steven, incluyen una serie de cuestiones que van más allá del derecho laboral, como el derecho penal o el derecho constitucional, así que intentamos estar bien versadas en dichos campos concretos para poder estar a la altura de las capacidades y el calibre de los equipos legales de los empleadores. El problema aquí en India es que, tanto para quienes ejercen el derecho de forma independiente como para quienes lo ejercen en asociación con diversos sindicatos, a menudo se plantea la cuestión de si son capaces de tomar medidas inmediatas independientemente de las dirigencias sindicales cuando se produce una catástrofe o cuando las personas trabajadoras son víctimas de represalias. Por ejemplo, en Chennai, donde unas 2.000 personas trabajadoras se declararon en huelga y fueron brutalmente golpeadas, dos de las personas abogadas que las apoyaban también fueron detenidas y golpeadas por la policía, y se desconoce su paradero. Profesionales en derecho de todo el país se reunieron rápidamente, principalmente a través de las redes sociales, para oponerse a las detenciones y exigir que las personas detenidas comparecieran ante el tribunal. La empresa afectada por la huelga quería que esta se suspendiera, y básicamente la detención y el encarcelamiento de las personas abogadas era una forma de victimizar a las personas trabajadoras y, por lo tanto, desmoralizarlas. Así que fue en ese contexto que profesionales de todo el país decidieron espontáneamente responder de inmediato, básicamente por decisión propia. En este caso, la acción rápida y espontánea ayudó a que las personas trabajadoras y abogadas fueran puestas en libertad y a reconstruir la moral para continuar con la huelga.

Jon: Gracias, Gayatri. Max, tu turno.

Max: Gracias, Jon. A veces es muy difícil ser una persona abogada sindical, y ese es mi primer punto. Quizás deberíamos diferenciar si se ejerce en un país con un estado de derecho y un poder judicial independiente. Representar a un sindicato en algunos países puede implicar intentar evitar que asesinen gente o, en ocasiones, hay que representar sindicatos en una situación en la que es ilegal hacerlo. En Brasil, en los años 70, varias personas abogadas se convirtieron en comerciantes para poder crear sindicatos. Así, hubo quienes empezaron a conducir autobuses para ayudar a fundar un sindicato independiente en el sector público o quienes comenzaron a trabajar en bancos para fundar un sindicato. Mi punto es que hay muchas situaciones en las que ser una persona abogada laboralista significa inevitablemente formar parte de la lucha, lo que a menudo implica crear el espacio, ser audaz y ofrecer soluciones propias. Pero, al mismo tiempo, creo que también debemos reconocer que una persona abogada sindical no tiene ningún mandato y no ha sido elegida por nadie. Varias de las huelgas más exitosas de la historia de Brasil se llevaron a cabo en contra del consejo de los equipos legales. Durante la gran huelga de Lula en 1979, cuando estaba

en la cárcel, las personas abogadas intentaron convencerlo de que detuviera la huelga porque se consideraba ilegal.

A menudo las personas abogadas pueden ayudar a organizar sindicatos y a aumentar la densidad sindical, pero en la mayoría de los países se trata de personas que por lo general proceden de la clase media alta. No es muy común que haya profesionales en derecho que procedan de sectores empobrecidos de la sociedad, por lo que a veces el concepto de lucha de clases puede ser difícil de entender para una persona abogada, y eso es algo que hay que tener en cuenta. Sin embargo, una persona abogada creativa, audaz y progresista puede marcar una gran diferencia en la organización sindical y el crecimiento de los sindicatos, no solo a través de los aspectos legales, sino aportando información sobre casos de éxito de otras situaciones, incluso de otros países, y sin limitarse necesariamente al sistema legal actual o a las tácticas ortodoxas habituales, cuando sea necesario.

Jon: Genial. ¿Nancy?

Nancy: En Nigeria los servicios que prestan las personas abogadas sindicales pueden dividirse, en términos generales, en dos grandes categorías: las que se adaptan a la economía formal y las diseñadas para la economía informal. En el sector económico formal los miembros de los sindicatos suelen tener un mayor nivel de educación, saben leer y escribir y tienen más preparación a la hora de defenderse. En este contexto, las personas abogadas asumen una función jurídica más convencional: presentar demandas, redactar peticiones y defender a los miembros en disputas internas y externas. Por ejemplo, recientemente me ocupé de un caso en el que el presidente de un sindicato demandó a uno de sus miembros por difamación criminal. Al revisar los estatutos del sindicato observé que no se habían agotado los procedimientos internos de resolución de disputas antes de recurrir al litigio. Escribí al presidente señalándole este descuido y, posteriormente, se retiró la demanda. El asunto se resolvió internamente, lo que culminó con la dimisión del presidente y la elección de nuevas figuras directivas. Este proceso fue muy técnico y formal, lo que demuestra la naturaleza estructurada de los servicios jurídicos en el sector formal.

Por el contrario, en la economía informal, donde se encuentran las mujeres que trabajan en los mercados, las personas artesanas y quienes realizan trabajo doméstico, el enfoque es muy diferente. La mayoría de las personas trabajadoras de este sector no tienen una educación formal y, a menudo, solo cuentan con una escolarización básica, por lo que es posible que no estén familiarizadas con el sistema legal. En estos casos las personas abogadas sindicales proporcionan un apoyo más práctico y accesible: diseñamos estrategias informales, nos relacionamos directamente con los ministerios del gobierno en su nombre y les orientamos en la realización de campañas legales; también redactamos los estatutos y documentos del sindicato en un lenguaje sencillo y claro para garantizar su accesibilidad y comprensión. En este contexto la persona abogada no es solo una representante legal, sino una socia en la creación de sindicatos que asesora, educa y garantiza que las acciones colectivas de las personas trabajadoras sigan siendo eficaces y se mantengan dentro de los límites de la ley. En esencia, mientras que las personas abogadas del sector formal actúan principalmente como defensoras técnicas, en la economía informal a menudo asumen funciones similares a las de quienes lideran los sindicatos, pues ayudan a dar forma y fortalecer la propia organización.

Jon: Gracias, Nancy. ¿Steven?

Steven: Yo ejerzo mi profesión en la relativa comodidad, seguridad y estabilidad de Canadá, que es, en mi opinión, un entorno diferente al que han descrito algunas de las personas aquí presentes.

Hasta hace poco habría incluido a Estados Unidos en la primera categoría, pero diría que allí se ha producido un cambio un tanto adverso.

Dejando de lado la diferencia entre las personas abogadas internas y externas, de la que hablaremos más adelante, creo que las personas abogadas sindicales suelen participar de forma más proactiva en el desarrollo de estrategias para clientes del sector público que para clientes del sector privado. También tendemos a actuar con más proactividad con los sindicatos menos experimentados y sofisticados. Ciertamente yo he participado, al igual que otros miembros de mi bufete, en diversas campañas de organización para personas trabajadoras que están excluidas del modelo de relaciones laborales de nuestro país; en estos casos nuestro trabajo no solo ha consistido en tareas estrictamente jurídicas, sino en ayudar y colaborar con los sindicatos en el desarrollo de diversas estrategias de organización. Del mismo modo, cuando la ley nos ha obligado a traspasar los límites legales impuestos, también me he involucrado en los aspectos más amplios de la propia organización. Por ejemplo, han acudido a mí clientes sin ningún derecho de negociación colectiva, es decir que están completamente por fuera de cualquier legislación sobre negociación colectiva. En Canadá, irónicamente, estos clientes suelen ser personas empleadas profesionales y trabajadoras temporales, es decir, los dos extremos del espectro. Y hemos trabajado muy estrechamente, desde el principio hasta el final, a menudo con éxito, en campañas para garantizar los derechos de negociación y luego negociar los acuerdos. Y, por supuesto, es muy gratificante tener éxito en esas campañas.

Sin embargo, también quiero dejar claro que incluso la clientela más sofisticada y experimentada, en la medida en que confían en ti, también te involucran en la articulación y la implementación de la estrategia. Y eso también es un verdadero placer. Pero en todas estas categorías creo que debemos ser conscientes de nuestras funciones distintivas como personas abogadas y la función de las personas dirigentes sindicales elegidas y las personas trabajadoras que representamos. Hay una línea divisoria que, en mi opinión, como profesionales del derecho debemos tener muy en cuenta, al menos desde la perspectiva canadiense, para no sobrepasar un límite determinado.

Gayatri: Me gustaría añadir un aspecto más a la cuestión de la victimización de las personas trabajadoras, porque aunque en India contamos con leyes muy buenas, según la ley no tenemos el derecho a formar asociaciones ni derecho a la huelga. Por lo tanto, cuando las personas trabajadoras se declaran en huelga, la primera cuestión que se plantea es la de la victimización. Por lo tanto, el papel de las personas abogadas en esa etapa es realmente evitar que las personas trabajadoras se desmoralicen y garantizar que la huelga tenga éxito sin que se produzca ninguna victimización. Y es por eso que, tanto si se es una persona profesional experimentada en materia laboral como si no, y tanto si se dirige un bufete como si no, se hace hincapié en la protección de las personas trabajadoras.

Así ocurrió en este caso concreto que afectaba a las personas trabajadoras de limpieza de Chennai, en el sur de India, que he descrito anteriormente. El propio bufete tomó medidas inmediatas sin sentarse realmente con las personas trabajadoras o los sindicatos para elaborar una estrategia. Más concretamente, formamos parte de una asociación nacional de personas abogadas progresistas, en su mayoría laboristas, llamada Najjar, que ejerce en diferentes partes del país. Cuando surge un problema como este proporcionamos jurisprudencia, argumentos y otro tipo de apoyo jurídico a las personas abogadas en los tribunales, todo ello con el fin de ayudar en una campaña nacional en nombre de las personas trabajadoras de ese sector y, en este caso, también de las personas trabajadoras de limpieza de otras partes del país. El efecto fue muy positivo para impulsar la lucha y reavivar el sindicato. Y la lucha sigue en marcha. Al final, como dijo Steven, depende en gran medida de si se cuenta con clientes o sindicatos lo suficientemente fuertes como para luchar. Y si no lo son, depende de si el equipo legal está disponible para asumir el caso y de si hay suficientes personas abogadas para hacerlo de inmediato. Si no lo estamos o no tenemos los recursos, nos aseguramos de que una persona abogada local pueda apoyar a las personas trabajadoras, ya sea económicamente o proporcionándoles la documentación necesaria.

Max: Iba a añadir algo delicado pero que es necesario mencionar, y es que el papel de las personas abogadas sindicales también viene definido en parte por cómo se ganan la vida. Hay varios países, como por ejemplo Brasil, en los que las personas abogadas laboristas rara vez reciben una remuneración mensual de los sindicatos. Por lo general viven de los honorarios contingentes de las demandas individuales o colectivas que presentan. Por lo tanto, no hay ningún incentivo económico para que se impliquen mucho en el crecimiento del sindicato, ya que eso no se traduce necesariamente en honorarios. No es que las personas abogadas sean codiciosas, sino que a veces se trata simplemente de luchar por ganarse la vida.

Pensemos en una demanda relacionada con la salud y la seguridad. Si la persona abogada presenta una demanda colectiva, entonces puede obligar a una empresa a cambiar su sistema de aire acondicionado que está envenenando a la gente, pero una orden judicial no se traducirá en honorarios. Esto a veces influye en la forma en que ciertas personas abogadas deciden involucrarse en asuntos laborales. Quienes trabajan de manera interna, por supuesto, no tienen las mismas limitaciones. Esto hace que sea más fácil representar a los sindicatos en cuestiones que no necesariamente se van a resolver mediante litigios. Esto es importante porque a menudo hay batallas legales importantes que un sindicato puede ganar de otras maneras, como poder representar a más personas o luchar contra actividades antisindicales que no implican a los tribunales. Se puede presionar a la empresa a través del derecho público, se puede informar al consejo de administración de lo que está haciendo la empresa, se puede solicitar a las partes accionistas que se preocupen por el riesgo potencial. Se puede denunciar a la empresa ante las autoridades, se puede hacer una campaña pública, se puede celebrar una audiencia en el parlamento para denunciar lo que está sucediendo. Pero, de nuevo, esto no es posible si las personas abogadas dependen de los honorarios legales.

En nuestro bufete presentamos varias demandas colectivas durante la pandemia de COVID y conseguimos que más de 10.000 personas tuvieran derecho a trabajar desde casa para evitar la propagación del COVID, excepto en los casos en que el empleador demostró que era absolutamente necesario trabajar presencialmente. Este litigio fue muy costoso porque sabíamos que no habría honorarios y una de las razones por las que pudimos hacerlo fue gracias a una pequeña subvención del Fondo de Litigios Estratégicos de la Red ILAW.

Steven: Max plantea una cuestión importante. La naturaleza del trabajo jurídico como fuente de ingresos es algo de lo que nunca he tenido que preocuparme, porque en Canadá las personas abogadas cobran de forma muy diferente. En la mayoría de los casos recibimos pagos por horas por el trabajo que hacemos o bajo una tarifa fija, pero hay muy poco trabajo contingente, muy poco riesgo. Pero, pensándolo bien, eso podría afectar profundamente el tipo de trabajo que realizamos y nuestra relación con la clientela. No sé cómo funciona la estructura de pagos para las personas abogadas en los países de Gayatri y Nancy.

Gayatri: Sí, pero ¿quién te paga?

Steven: Nos pagan los sindicatos, que obviamente tienen una base financiera más estable desde la cual pagarnos, según la legislación laboral canadiense y la sociedad canadiense. Y esos sindicatos a menudo nos pagan incluso por participar en litigios de interés público más amplios que no afectan directa o exclusivamente a sus miembros. Obviamente, eso es muy diferente para algunos de sus contextos. Así que puedo entender cómo eso debe afectar tanto el tipo de casos como el tipo de trabajo que realizan las personas abogadas.

Jon: Eso es muy interesante y, sin duda, guarda relación en cierta medida con el grado de autonomía que pueden tener las personas abogadas sindicales a la hora de participar en campañas sindicales. El debate me hace pensar en cuando pasé de ser abogado externo en un bufete privado especializado en derecho sindical a trabajar como abogado interno en un gran sindicato, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos. En el bufete normalmente se me pedía que ayudara en una campaña de organización solo en los aspectos muy concretos de la campaña que el cliente sindical consideraba “legales”. No era usual que se me pidiera que elaborara estrategias sobre lo que venía antes o después de los aspectos legales. Cuando más tarde me convertí en abogado del SEIU y pasé a ser interno, se me invitó a participar en las reuniones desde el principio hasta el final de la campaña, no solo en las reuniones legales, también en las del personal de organización, el personal de la campaña corporativa, el departamento de investigación, el departamento de salud y seguridad, etc. Creo que esto se debía tanto a que ahora era “uno de ellos” —seguía siendo el abogado, pero sin lealtades competitivas hacia otros sindicatos o clientes— como a que mi participación mucho más amplia no les suponía ningún costo por horas. Si pensaba que podía aportar ideas más allá de los aspectos estrictamente legales, les parecía bien. Eso me permitió desempeñar un papel mucho más amplio en la asistencia a las campañas de crecimiento del sindicato.

Max: Llevo 31 años ejerciendo como abogado y nunca en mi vida he utilizado una hoja de horas.

Steven: Por el contrario, me enfado con las personas abogadas de mi oficina que no utilizan la hoja de horas, ¡ya que así es como nos pagan! Pero Jon, sobre esa distinción entre personas abogadas internas y externas y tu experiencia, hay dos cosas que me gustaría comentar rápidamente. En primer lugar, como tú señalas, podías hacer lo que hacías como abogado interno en términos de una participación más amplia porque tu remuneración estaba asegurada: cobrabas un sueldo. Y en segundo lugar, mi función como asesor externo, y llevo más tiempo que Max en esto, es a veces tan amplia como la función que describes que tenías como abogado interno en diversos grados, por lo que debemos tener cuidado de no trazar necesariamente una división tan marcada entre ambas, es claro que siempre depende.

Nancy: En Nigeria, tanto las personas abogadas laboristas internas como las sindicales externas se enfrentan a importantes retos. Para quienes trabajan en la empresa las restricciones son considerables. Los contratos de trabajo suelen redactarse de manera que permiten el despido sin causa justificada, lo que deja a las personas abogadas con derechos limitados para impugnar los despidos ante los tribunales. El propio marco jurídico es restrictivo, lo que hace que la práctica interna sea precaria y ofrezca poca seguridad laboral. Para las personas abogadas sindicales externas las dificultades son diferentes, pero igualmente apremiantes. Muchas personas abogadas rehúyen de la práctica laboral porque está mal financiada y rara vez es lucrativa. Los miembros de los sindicatos a menudo no pueden permitirse los honorarios legales, mientras que las partes contrarias —con frecuencia instituciones gubernamentales o grandes empresas— cuentan con equipos legales que disponen de recursos sustanciales. Esto crea una situación de profunda desigualdad en la que las personas abogadas sindicales, con escasos recursos, se enfrentan a oponentes con una gran financiación. Como resultado, la práctica del derecho laboral en Nigeria se considera en general arriesgada e insegura, con escasa recompensa económica y una protección institucional mínima para quienes eligen esta vía.

Jon: La segunda pregunta trata sobre los enfoques defensivos frente a los proactivos: las personas abogadas pueden asesorar sobre los límites de la conducta legal durante las iniciativas de aumento de miembros, lo que a veces puede frustrar a los liderazgos que desean traspasar los límites o responder de forma agresiva a las tácticas de los empleadores. Por otro lado, es posible que las personas abogadas sindicales deban buscar de manera más proactiva formas de sortear esos límites, en lugar de limitarse a aconsejar que no se pueden llevar a cabo determinadas conductas. Les pido que debatan sobre ello. Gayatri, volvemos contigo.

Gayatri: Una vez más hablaré aquí más en el contexto de las personas abogadas externas, porque, como he dicho antes, apenas hay personas abogadas internas fuertes que se ocupen de estas cuestiones. Pueden ocuparse de casos individuales, pero no de casos relacionados con huelgas u otras cuestiones importantes. Daré un ejemplo que realmente se refiere a cuestiones relacionadas con las huelgas. Según la legislación aplicable solo tenemos derecho a la huelga en determinadas condiciones y, como he explicado, es muy difícil para las personas trabajadoras ir a huelga sin ser víctimas de represalias o sin perder sus puestos de trabajo.

Un ejemplo del papel defensivo o proactivo de las personas abogadas es la huelga de Uber, en la que las personas conductoras de Uber en Maharashtra intentaron básicamente impedir que la empresa Uber manejara sus vehículos, porque lo hacían sin ninguna licencia del Departamento Regional de Transporte y también porque se negaban a mostrar la tarifa fijada por la RTO. Así que las personas conductoras se declararon en huelga, la cual se extendió por una amplia zona. Hubo casos de neumáticos pinchados y personas conductoras golpeadas. Al segundo o tercer día de la huelga, la empresa acudió al Tribunal Superior y consiguió una suspensión sin siquiera molestarse en notificarlo a los sindicatos que figuraban en la petición. Había unos cinco o seis sindicatos involucrados en esto. Básicamente dijeron que continuarían con la huelga, pasara lo que pasara, a pesar de que el tribunal había dictado una orden diciendo que no podían ir a huelga y que no podían hacer tal o cual cosa, por lo que, en esencia, debían empezar a conducir los vehículos. La cuestión que se nos planteaba como personas abogadas era: ¿debemos animar a las personas trabajadoras a seguir en huelga, cuando ellas mismas se enfrentarán a las consecuencias del desacato al tribunal o debemos dar un paso atrás e instarles, por el momento, a que empiecen a conducir de nuevo?

Hubo un acalorado debate al respecto. La mayoría de las dirigencias del sindicato no querían retirar la huelga y, al final, nuestra función era explicar cuáles serían las consecuencias. Pero, al mismo tiempo, teníamos que sopesar la capacidad del sindicato para continuar con la huelga y si retirarla tendría consecuencias peores en términos de desmoralización de las personas trabajadoras o si, por el contrario, continuar con la huelga fortalecería al sindicato. Fue una tarea muy, muy difícil, y al final tuvimos que dar ciertas sugerencias para evitar que las dirigencias fueran acusadas de desacato. Así que participamos en un debate en el que intervinieron personas abogadas, dirigentes y miembros del sindicato, y la solución fue difícil. No era tan sencillo porque intentábamos equilibrar los límites de la ley, al tiempo que tratábamos que las personas trabajadoras no se desmoralizaran si se les pedía que retiraran la huelga.

Una situación similar se produjo con las personas trabajadoras del sector eléctrico en Uttar Pradesh, un estado en el que la electricidad era gestionada por una empresa pública hasta que el gobierno decidió privatizarla y cederla a Gautam Adani, un multimillonario propietario privado. Así que, cuando las personas trabajadoras se declararon en huelga, la empresa acudió inmediatamente al Tribunal Superior, que les prohibió seguir con la huelga a pesar de que el sindicato había seguido los procedimientos legales requeridos. Una vez más la pregunta era: ¿debían retirar la huelga o continuar con ella? Finalmente se dictaminó que la situación no era propicia para una huelga, que debía retirarse por el momento y que se debía seguir una estrategia legal diferente centrada en el derecho a la protesta. Por lo tanto, en lo que respecta a las cuestiones defensivas y proactivas, es una tarea muy difícil y las personas abogadas deben desempeñar un papel equilibrador.

Jon: Son ejemplos muy buenos. ¿Max?

Max: Creo que uno de los factores que diferencian las consideraciones defensivas de las proactivas es el tamaño de la empresa y su poder. Si un sindicato solo trata con un pequeño empresario, eso es una cosa. Pero cuando se trata de una multinacional muy poderosa que emplea a mucha gente y tiene influencia en el gobierno local, es posible que se necesite un gran bufete especializado en derecho sindical que cuente con múltiples profesionales de diferentes sectores que puedan resistir y luchar de forma agresiva. A menudo lo que veo en los sindicatos de Brasil y América Latina es que hay muchas oportunidades, pero los sindicatos pierden con demasiada frecuencia porque no conocen el terreno de batalla. Por ejemplo, si se lucha contra una gran multinacional existe la posibilidad de acudir a la OCDE; se dispone de un foro internacional en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos; tienes espacio para luchar contra las actividades ilegales de las empresas en diferentes foros: el tribunal antimonopolio del gobierno, la bolsa de valores, en fin, múltiples foros para cuestionar el cumplimiento interno de las grandes empresas.

Con demasiada frecuencia ocurre que si los sindicatos luchan, es probable que solo utilicen hondas y no sepan que tienen bazucas en el sótano. Y para una persona abogada que intenta ganarse la vida por su cuenta acceder a todas estas oportunidades es muy, muy difícil. Además, el trabajo en sí mismo puede no ser muy romántico, no es como una huelga o una protesta, sino más bien muchas noches en la oficina analizando documentos financieros de empresas. Pero lo que veo en general es que los sindicatos pierden oportunidades importantes para luchar porque no son conscientes de las posibilidades y no tienen la capacidad legal para utilizar todos esos instrumentos.

Tenemos muchas críticas hacia Estados Unidos, pero creo que a veces hay una lógica de la abogacía en Estados Unidos, en Canadá también. Allí las personas abogadas suelen estar más familiarizadas con la realidad de las empresas contra las que luchan de lo que en ocasiones estamos acá en Brasil, por lo que no se limitan tanto a las tácticas tradicionales de litigio. Otra preocupación que tengo es el riesgo de que las personas abogadas se involucren demasiado en los aspectos legales de la organización sindical y den demasiados consejos sobre lo que se puede hacer y lo que no. Eso hace que los sindicatos sean burocráticos y reacios al riesgo. Como personas abogadas a veces nos entrenan para ser un poco paranoicas sobre los peores resultados posibles. A menudo también tememos ir demasiado lejos en la lucha contra el tribunal que ordena al sindicato que detenga una huelga. Sabemos que a veces tenemos otros casos de los que ocuparnos y que quien emita el veredicto también va a estar presente cuando defendamos a otro sindicato en el futuro, y eso puede hacernos temer demasiado ir demasiado lejos.

Por último, a veces se da una situación en los litigios relacionados con la organización sindical en la que se debate si llegar a un acuerdo o ir por una decisión, y las personas abogadas pueden dar demasiada importancia a la jurisprudencia que se puede crear, pensando en cómo otros sindicatos pueden verse afectados por el precedente legal en el futuro. Por lo tanto, es muy complejo y puede ser aún más difícil de manejar cuando el equipo legal del sindicato está tratando de luchar por su supervivencia financiera. Y creo que esa es la realidad en muchos países en desarrollo.

Jon: Nancy?

Nancy: En Nigeria las leyes laborales son muy restrictivas. Como personas abogadas sindicales a menudo debemos recordarle a quienes lideran los sindicatos que, si tuvieran que evitar todas las actividades prohibidas por la ley, muchos sindicatos ni siquiera se habrían creado. Esto significa que nuestra función nos obliga a actuar tanto de forma defensiva como proactiva. En el aspecto

defensivo, advertimos constantemente a los liderazgos sindicales contra acciones que les expondrían a sanciones legales, como participar en huelgas ilegales o interrumpir servicios esenciales. Estas prohibiciones están bien establecidas en la legislación nigeriana y su incumplimiento puede dar lugar a sanciones severas. Sin embargo, quienes dirigen los sindicatos a menudo se sienten en la obligación de tomar medidas audaces, incluso cuando se les advierte de los riesgos. Aquí es cuando nuestro papel proactivo se vuelve esencial: en lugar de simplemente decir “esto no se puede hacer”, les ayudamos a identificar alternativas legales que también puedan acercarlos a sus objetivos. Por ejemplo, cuando el gobierno acudió a los tribunales para detener una huelga de la Asociación de Médicos Residentes, aconsejamos al sindicato que buscara negociaciones en lugar de una huelga directa; de esta manera el sindicato pudo seguir presionando con sus demandas sin exponerse a consecuencias legales.

En ocasiones actuamos como puente entre el sindicato y el empleador, equilibrando la necesidad de proteger a los sindicatos de los riesgos legales con estrategias que mantengan su legitimidad y atraigan a nuevos miembros. Somos conscientes de que las tácticas agresivas pueden provocar la represión del Estado, que incluye detenciones y encarcelamientos, lo cual desalienta a los miembros y disuade de afiliarse a quienes no son miembros. En un país como Nigeria, donde la pobreza está muy extendida y los empleos dignos son escasos, las personas trabajadoras suelen decir: “no puedo arriesgarme a perder este trabajo que tanto me ha costado conseguir”.

Los propios sindicatos son estratégicos y alternan entre medidas audaces y militantes y una moderación calculada. Nuestra tarea consiste en orientar estas decisiones, garantizando que sus estrategias se mantengan dentro de la legalidad, sin dejar de promover sus derechos. Formulamos argumentos para las personas trabajadoras en torno a las normas internacionales del trabajo, incluidos los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva y, en algunos casos, les hemos ayudado con éxito a formar nuevos sindicatos, incluso en los sectores doméstico e informal, y a obtener el reconocimiento en Nigeria. En última instancia, las personas abogadas sindicales de Nigeria deben lograr un delicado equilibrio: actuar de forma defensiva para proteger a los sindicatos de responsabilidades legales paralizantes, al tiempo que desarrollan proactivamente estrategias legales y creativas que permitan que las personas trabajadoras se organicen y busquen justicia de forma eficaz.

Jon: Gracias, Nancy. ¿Steven?

Steven: Quiero rebatir un poco la premisa de la pregunta, Jon. Me recuerda al viejo adagio de que “la mejor defensa es una buena ofensiva”. Creo que hay que hacer ambas cosas. Obviamente, como abogado, creo que en todas nuestras jurisdicciones tenemos la obligación de asesorar a la clientela sobre los riesgos de incurrir en conductas ilegales y a que no incurra en ellas. Eso es cierto al menos en Canadá, donde existe una fuerte obligación profesional. Pero, ya sabes, recuerdo que al principio de mi carrera la respuesta de un liderazgo sindical a eso fue: “de acuerdo, claro, puedes decirme lo que no puedo hacer, pero lo que realmente necesito que me digas es cómo puedo resistir y cómo puedo lograr lo que quiero lograr”. Así que creo que el papel de las personas abogadas sindicales es hacer ambas cosas. Quiero señalar dos experiencias muy recientes en Canadá, donde nos hemos enfrentado a esa doble función.

Nuestras leyes no son tan represivas como las de Nigeria, por supuesto, o las de India o Brasil, pero recientemente el gobierno federal de Canadá se ha basado en una disposición muy amplia del Código Laboral de Canadá y ha otorgado al Ministerio de Trabajo la facultad de ordenar el fin de varias huelgas en los puertos, en el servicio postal y en los ferrocarriles. Más recientemente se utilizó contra las personas auxiliares de vuelo que trabajan para Air Canada, a las 12 horas de iniciarse la huelga el ministro emitió esa orden. Así que sí, aconsejé a mi cliente que cumpliera la orden de la junta y mi cliente me dijo que no podían hacerlo, que no lo iban a hacer. De hecho, el presidente del sindicato rompió la orden delante de los medios de comunicación. Pero entonces

me tocó a mí decir: “de acuerdo, ¿cómo podemos asesorarle mejor sobre lo que sí puede hacer?” Así que cuando el gobierno decidió hacer cumplir la orden de la Junta Laboral, nos resistimos lo mejor que pudimos y ganamos tiempo para las personas trabajadoras sobre el terreno, para que pudieran ejercer su poder desafiando la ley. Técnicamente esto era contrario a nuestro consejo sobre lo que tenían que hacer, pero conseguimos ganarles el tiempo que necesitaban y la huelga se resolvió un día después.

De manera similar, en 2022 las personas trabajadoras de la educación del gobierno de Ontario se declararon en huelga. Recibían muy malos pagos y exigían un aumento salarial significativo. El gobierno les obligó por ley a volver al trabajo. El sindicato y las personas trabajadoras se negaron a obedecer y organizamos una audiencia de cuatro días en la Junta Laboral, en la que presentamos todos los argumentos que se nos ocurrieron, citamos a personas ministras y viceministras y discutimos si eso era válido. Todo ello se encontraba perfectamente dentro de los límites de la legítima defensa, mientras tanto ganábamos esos cuatro días en los que el sindicato seguía en huelga. Al final eso dio lugar a que el gobierno retirara la legislación, las partes volvieran a la mesa de negociaciones y se alcanzara un convenio colectivo mucho más favorable.

Así que creo que uno de los aspectos del papel de las personas abogadas es que sus clientes deben saber cuáles son las posibles consecuencias de una acción ilegal: multas, prisión, etc. Pero, en última instancia, es su decisión evaluar los riesgos y luego nuestro trabajo es ayudarles a alcanzar sus objetivos ampliando el espacio en el que pueden seguir actuando como consideren oportuno.

Gayatri: Exactamente. Solo quiero decir que me anima lo que ha dicho Steven. Y es muy necesario que seamos capaces de señalar o dar ejemplos exitosos. Esa es la única manera en que los sindicatos pueden prosperar y crecer. Es muy alentador, Steven.

Jon: El siguiente tema de debate se centra en el contexto ideológico en el que las personas abogadas sindicales ejercen la abogacía y en las situaciones en las que se les exige ser algo más que técnicas jurídicas. Gayatri lo expresó muy bien en la introducción de su propio artículo, publicado más abajo, cuando observó que las normas profesionales tradicionales dictan que “se espera que las personas abogadas presten servicios a sus clientes caso por caso y transacción por transacción, sin hacer referencia a sus propios valores, compromisos sociopolíticos o preferencias políticas ni a los de sus clientes”. Sin embargo, como también señala, “con frecuencia las personas abogadas cruzan esta línea y se involucran en una comunidad, una causa, un objetivo transformador o un aspecto del dilema entre la ley y la justicia”.

Sylvia Bonilla Bolaños, autora ecuatoriana de otro de los artículos aquí incluidos, planteó una idea similar cuando afirmó: “Quienes ejercemos el derecho laboral no lo hacemos en terreno neutral, sino en un campo minado de poderes e intereses. Cada palabra escrita en una demanda [...] desencadena reflejos defensivos en empleadores y burócratas. Por lo tanto, nuestro trabajo exige más que conocimientos técnicos: requiere [...] la voluntad de asumir los costos del enfrentamiento”. Así pues, empezando por Gayatri, les pido que debatan esta tercera cuestión.

Gayatri: Quiero dividirlo en dos partes. Una es la práctica jurídica caso por caso y el papel de la persona abogada cuando se trata de casos individuales. Creo que es muy diferente de la segunda, que surge cuando las personas abogadas se ocupan de casos más estratégicos o que afectan a un gran número de personas trabajadoras. En lo que respecta a la práctica caso por caso, los miembros del sindicato quieren que su caso tenga éxito, por lo que es posible que tengamos grandes ideas sobre cómo el equipo legal o el sindicato deberían abordar cuestiones más generales, pero debemos

recordar que las personas trabajadoras simplemente quieren tener éxito. En ese contexto, es el equipo legal el que tiene que tratar con la persona que ha sido despedida, por ejemplo. Cuando las personas trabajadoras son despedidas, ¿piden la reincorporación o piden una indemnización? Podríamos pensar que deberían pedir la reincorporación, pero es posible que solo quieran una indemnización porque no quieren seguir adelante con el caso o con ese empleador.

Pero cuando nos referimos al papel de las personas abogadas como parte del movimiento, su papel no es ser técnicas ni sentarse en su despacho y emitir juicios sobre lo que se debe o no se debe hacer. Más bien, es escuchar a las personas trabajadoras: el sindicato puede querer abordar un caso concreto de una manera determinada y, entonces, como Steven ha expresado muy bien, nuestro papel es desarrollar esa idea.

Daré uno o dos ejemplos del papel de las personas abogadas como parte del movimiento. En primer lugar, en los casos en que las personas trabajadoras han perdido la lucha contra los cierres o la privatización, nuestro papel es generar confianza entre las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras habían informado al sindicato que estaban sufriendo mucha presión por parte de la dirección, que el gobierno apoyaba a la dirección, etc. Por lo tanto, se consideró que se debía informar a las personas trabajadoras de sus derechos según la ley y de que simplemente estaban exigiendo lo que legítimamente les correspondía. Así que, cuando el sindicato celebró una asamblea general, las personas abogadas ayudaron a explicar la ley, lo que contribuyó a reactivar a las personas trabajadoras y entonces decidieron emprender la lucha contra la dirección.

El segundo ejemplo se refiere a la crítica de la legislación vigente y la redacción de nueva legislación. Por ejemplo, varias personas abogadas se reunieron para redactar los proyectos de ley sobre las personas trabajadoras temporales, que ahora han suscitado gran interés en muchos de nuestros estados, incluidos Telangana y Andhra Pradesh. Las personas abogadas también colaboraron con los sindicatos de trabajo doméstico, participaron en las reuniones para comprender mejor los problemas y, a continuación, redactaron la legislación de modo que pudimos enmarcarla en términos mucho más amplios y novedosos, no solo en lo que respecta a los derechos, sino también a lo que se entiende por "trabajo doméstico", "salario digno", "condiciones de trabajo dignas", etc.

Jon: Gracias, Gayatri. Max.

Max: A lo largo de mi carrera he visto la diferencia entre, por un lado, una persona abogada sindical que comparte los compromisos sociopolíticos del sindicato y que comprende personalmente la lucha de clases y, por otro, una persona abogada laboralista muy competente que hace bien su trabajo, pero que no comparte la misma visión ideológica. Para que la persona abogada pueda ir más allá, para tener el valor de enfrentarse a la máquina trituradora que es el sistema legal, es mucho más difícil si no se comparten los valores ideológicos del sindicato en general. Claro que eso a veces también crea problemas, en ocasiones tendemos a olvidar que no somos figuras representativas electas, que no tenemos ningún poder y que solo somos parte de la burocracia. Sin embargo, para tener una carrera exitosa en esta vocación es fundamental ir más allá de ser meras figuras técnicas legales. Me gusta la frase de Steve "ampliar el espacio en el que pueden operar los sindicatos".

Hay muchas victorias que se obtuvieron cuando el sindicato realizaba actividades consideradas ilegales. Fui a la facultad de derecho a finales de los años 80, cuando acababa de terminar el régimen militar. Hasta hace unos diez años si una persona sindicalista aquí en Brasil le decía a sus colegas que nunca había sido arrestada, la gente se mostraba bastante escéptica. "¿Entonces qué has estado haciendo todo este tiempo?". Ahora las cosas no están tan mal, pero si eres un liderazgo sindical de 50 años y no has sido arrestado, ten cuidado.

También debemos recordar que el apartheid en Sudáfrica era legal, que había varias leyes abominables en Alemania, en Hungría y en otros lugares que eran legales. Si eres una persona abogada de una persona sindicalista palestina en Israel, entonces estás luchando contra un sistema legal que considera que el apartheid es legal, por lo que hay muchas situaciones en las que limitarse al sistema legal actual no va a servir de mucho. Las líneas pueden ser complicadas. De vez en cuando, durante las huelgas, quienes lideran los sindicatos me piden que vaya a una reunión y yo les pregunto: "¿de verdad quieren que vaya a esta reunión?", a lo que me responden: "sí... bueno, quizá no...". O yo me ofrezco a ir a una reunión, pero entonces la persona responsable dice: "de hecho, quizá no deberías ir", y yo respondo: "sí, quizá no debería".

We have to remember also that apartheid in South Africa was legal, that you had various abhorrent laws in Germany, in Hungary, different places, that were legal. If you're a lawyer for a Palestinian unionist in Israel, you're fighting a legal system that considers apartheid to be legal, and so there are lots of situations in which confining yourself to the current legal system is not going to accomplish much.

The lines can get tricky. Occasionally during strikes, union leaders ask me to go to a meeting. I ask, "are you sure you want me to be in this meeting?" And they say, "yeah... well, maybe not..." Or I'll offer to go to a meeting, but then the officer says, "actually, maybe you shouldn't go," and I then say, "yeah, maybe I shouldn't".

Jon: ¡Ja! ¡Me gusta eso! Gracias, Max. ¿Nancy?

Nancy: En Nigeria, las personas abogadas laboristas no pueden permitirse ser meras asesoras técnicas. Más allá de interpretar los estatutos y redactar documentos legales, a menudo se nos exige que apoyemos a las personas trabajadoras en sus luchas más amplias. Aunque proporcionamos los servicios jurídicos esperados, como presentar casos, interpretar leyes y formular argumentos, nuestra función se extiende con frecuencia a la defensa, la movilización e incluso el liderazgo.

Un ejemplo claro ocurrió durante la huelga entre la Confederación Sindical de Nigeria (NUC, por sus siglas en inglés) y el sindicato del personal académico de las universidades. Como personas abogadas no solo ayudamos a formular los argumentos constitucionales en torno a la libertad de asociación y los presentamos ante los tribunales, también apoyamos la movilización de la opinión pública a favor de los derechos de las personas trabajadoras. Esto demostró que en Nigeria el derecho y la justicia no pueden separarse de la política.

Nuestra participación no se limita a los tribunales, también nos involucramos en las luchas de la comunidad, especialmente cuando hay grupos vulnerables involucrados. En la economía informal, por ejemplo, podemos sentarnos con personas comerciantes, trabajadoras domésticas o artesanas, escuchar sus historias y transformar esas experiencias en reclamaciones legales o campañas. En estos contextos no solo proporcionamos representación, también liderazgo, formación y empoderamiento. En la práctica, esto significa que las personas abogadas laboristas nigerianas van más allá del papel tradicional de ofrecer asesorías profesionales para convertirnos en partes aliadas de las personas trabajadoras en su lucha por la dignidad, los derechos y la justicia, garantizando que sus luchas tengan una base jurídica y un impacto social.

Jon: Interesante. ¿Steven?

Steven: La razón por la que soy abogado sindicalista, y supongo que la razón por la que quienes estamos aquí lo somos, es que compartimos los valores y los objetivos transformadores de nuestra clientela. Quizás no de toda nuestra clientela, pero sí de la mayoría. Tenemos un compromiso absoluto con una comunidad o una causa. Ya sea a través de la educación pública, los medios de comunicación, la reforma legislativa, los centros de acción de las personas trabajadoras, etc., todo ello forma parte esencial de lo que somos. Sin embargo, quiero señalar algo ligeramente diferente, y es que creo que, como personas abogadas sindicales, debemos tener cuidado de reconocer que seguimos siendo personas abogadas. Y a veces, incluso en mi propio bufete, hay quienes quizá se aventuran demasiado al asesorar a sus clientes o presentar alegaciones ante los tribunales en el ámbito de la justicia social. Con esto quiero decir que tenemos habilidades específicas para promover las causas de justicia social de nuestra clientela, pero si actuamos de una manera que traspasa los límites de lo que los tribunales y juzgados consideran argumentos legales legítimos, creo que eso puede socavar nuestra credibilidad y eficacia como personas abogadas.

Jon: Muy bien dicho. Ahora quiero pasar a la cuarta pregunta, que trata sobre la ley como panacea. Inna Kudinska, de Ucrania, plantea esta cuestión en su artículo, en el que se pregunta cómo pueden las personas abogadas evitar lo que ella denomina “el encanto de la ley como panacea” y que “el velo estético de la ley” se parezca cada vez más a un poder estructural; y, por último, “cómo podemos ofrecer una experiencia valiosa y cualificada como servicio sin sugerir que la ley es un fin en sí misma”. Inna advierte que se trata de un acto de equilibrio para las personas abogadas, como todo lo demás de lo que hemos estado hablando hoy. Empecemos por ahí. Gayatri, por favor, comienza.

Gayatri: Claro, pero primero quiero volver atrás y añadir algo a lo que ha dicho Steven, que como personas abogadas sindicales no se puede ir más allá de la ley y dar discursos sobre lo malo que es el sistema y que hay que derrocarlo, o lo que sea. Como personas abogadas debemos ser tan profesionales como nuestros oponentes. Es decir, en India, donde los casos se llevan a los tribunales y los empleadores contratan figuras famosas y con experiencia en derecho, los sindicatos deben estar en condiciones de contratar a personas abogadas que puedan enfrentarse a los equipos legales de los empleadores. Debemos estar a la altura de los equipos legales de los empleadores en cuanto al conocimiento de la ley, pero también en cuanto a la innovación. No podemos limitarnos a los cuatro pilares de la ley tal y como existe actualmente. Así que si alguien nos busca y nos dice: “necesito que la corte me haga justicia con respecto a una circular que ha emitido el gobierno pero que es contraria a la ley”, debemos examinar la ley tal y como existe y luego asesorarle sobre lo que se puede hacer dentro de los cuatro pilares de la ley. Sin embargo, también tenemos que innovar en cuanto a la capacidad de desarrollar la ley e ir más allá de ella.

Pondré un ejemplo. La mayoría de las leyes laborales en India se promulgaron gracias a las luchas de las personas trabajadoras: la Ley de Conflictos Laborales, la Ley de Salario Mínimo y la Ley de Salud y Seguridad. Como resultado, se limitan en su mayoría a las personas trabajadoras organizadas y no se aplican a las no organizadas. Así que hoy en día, cuando se promulgan nuevos códigos restrictivos, son en gran medida las personas trabajadoras organizadas las que pierden los derechos que tenían en virtud de las leyes preexistentes. Además, aunque el gobierno seguía diciendo que íbamos a universalizar los beneficios de las diversas leyes al sector informal, eso no se está haciendo. Por lo tanto, las personas trabajadoras del sector informal no están protegidas por ninguna ley vigente en la actualidad.

En este contexto, muchos de los estados han comenzado a ampliar la jornada laboral de 8 a 12 horas, en algunos estados sin pagar horas extras. Como resultado, varios sindicatos impugnaron la enmienda ante el Tribunal Superior de Gujarat y el caso llegó a la Corte Suprema, la cual aceptó los argumentos de las personas trabajadoras y no solo se ocupó de la cuestión de las horas extras, sino que definió lo que se entiende por condiciones de trabajo dignas y dictó una sentencia muy favorable. Anteriormente los salarios mínimos se limitaban a salarios de miseria, pero ahora algunos tribunales están definiendo los salarios mínimos como salarios dignos y definiendo cuáles son; además, han ampliado esos beneficios a todas las personas trabajadoras.

Pero, en general, desde 1991 las personas juezas de India se han vuelto muy, muy conservadoras. Esto hace que sea arriesgado aceptar casos relacionados con la ley de huelgas o la ley de privatización, por ejemplo. Así que la cuestión es que puede que te vaya muy bien ejerciendo el derecho, puede que conozcas la ley a la perfección, puede que hagas lo que hay que hacer en beneficio de las personas trabajadoras, pero si el poder judicial no está dispuesto a escuchar tus argumentos, no podemos dejar que las personas trabajadoras piensen que la ley las rescatará, sobre todo si eso les impide plantearse otras formas de ampliar la lucha.

Jon: Gracias Gayatri. Bien, la ley como panacea, ¿Max?

Max: He estado pensando en lo que mencionó Steven sobre cómo las personas abogadas sindicales a veces olvidamos las circunstancias de nuestra profesión. He revisado peticiones en mi bufete redactadas por profesionales jóvenes y les he dicho: “me ha encantado lo que has escrito aquí, pero estoy seguro de que a la empresa también le va a encantar, porque un argumento tan revolucionario hará que nos enemistemos con el tribunal. Deberías escribirlo en un artículo o para un máster, pero no aquí”. Veo a demasiadas personas abogadas progresistas que prefieren tener una petición inspiradora que puedan mostrar a sus colegas.

Creo que tenemos la responsabilidad ante nuestra clientela de actuar con la mayor eficacia y pragmatismo posible, por lo que intentamos dejar nuestra política fuera de los tribunales y que nos tomen en serio. A menudo eso también es un problema con los sindicatos, a veces quieren presentar una demanda o una acción colectiva que sabemos que no es viable solo por razones políticas, y les explicamos que si empiezan a hacer esto es como el niño que gritó “¡lobo!”. La próxima vez que tengamos un caso serio que presentar ante los tribunales, habremos perdido credibilidad. Necesitamos que nuestra clientela comprenda lo que es realista y no confunda el lenguaje revolucionario con la acción eficaz: la ley no es una panacea.

Jon: De acuerdo, Nancy y luego Steven.

Nancy: En Nigeria muchas personas trabajadoras creen que solo se puede conseguir justicia en los tribunales, lo que crea la impresión de que el poder judicial es todopoderoso. Esta mentalidad a menudo oculta la realidad de que las condiciones laborales están determinadas tanto por las fuerzas sociales y políticas como por las decisiones legales. Una de las cosas que intento hacer conscientemente es cambiar esta percepción. Les explico a las personas trabajadoras y a quienes dirigen los sindicatos que no todas las disputas tienen que terminar en un litigio. En virtud de nuestra Ley de Conflictos Laborales, existen mecanismos reconocidos –como la negociación, la mediación y otras formas de acción colectiva– que pueden resolver los conflictos de manera eficaz y, a menudo, más rápida que los procedimientos judiciales. Al fomentar estas alternativas he ayudado a muchas personas trabajadoras a comprender que los tribunales no son ni la única ni la mejor vía para obtener justicia. Este enfoque también aporta claridad y confianza a los miembros del sindicato, pues les muestra que los conflictos pueden resolverse mediante su propia fuerza

colectiva. A su vez, fortalece a los sindicatos, ya que los posibles miembros son más propensos a afiliarse cuando se dan cuenta de que la justicia no se limita a los tribunales, sino que puede perseguirse a través de una variedad de medios prácticos y accesibles.

Jon: Muy buen punto. ¿Steven?

Steven: Hemos hablado de nuestro papel como personas abogadas sindicales a la hora de abrir espacios para nuestra clientela y de utilizar la ley de forma agresiva para hacerlo. Llevo 30 o 40 años intentando convencer a los tribunales de Canadá de que nuestra libertad de asociación garantizada por la Constitución incluye el derecho a organizarse, el derecho a negociar y el derecho a la huelga. Al principio, en los años 80, dijeron que no, y aunque seguí dándome cabezazos contra la pared con mis colegas, finalmente convencimos a la Corte Suprema de Canadá, hace ahora 10 años, de que el derecho a la huelga está protegido constitucionalmente, así como el derecho a la negociación y el derecho a la organización.

Pero una de las cosas de las que he sido consciente es que, a medida que las personas trabajadoras y los sindicatos llegan a decir: “oh, tenemos el derecho constitucional de hacer estas cosas — organizar, negociar, hacer huelga—”, eso puede tener un efecto desmotivador en su capacidad para llevar a cabo la labor de organización, movilización y educación necesaria para tener poder sobre el terreno, pues llegan a depender en exceso de lo que consideran sus derechos protegidos constitucionalmente. Cuando el gobierno promulga una legislación represiva, en lugar de movilizarse y organizarse en contra, me dicen a mí o a su equipo legal que acudamos a los tribunales y la impugnemos; lo cual es muy problemático y, a menudo, menos eficaz. Así que hay una paradoja en la que finalmente luchas para que los tribunales reconozcan tus derechos humanos, tus derechos constitucionales, y eso agota la energía de las personas trabajadoras.

Me recuerda a lo que creo que dijo Lord Wedderburn al hablar de la diferencia entre el sistema norteamericano de negociación colectiva, en el que se solicita la certificación, y el antiguo sistema británico, en el que no había ninguna ley, en realidad, no había ningún proceso de certificación ni nada por el estilo. Las personas trabajadoras tenían que confiar en su propio poder, tanto para ser reconocidas como para hacer cumplir sus convenios colectivos. No se quejaban, simplemente hacían huelga. Él habló de la diferencia entre la negociación colectiva y la mendicidad colectiva y expresó su preocupación por el hecho de que, en el sistema norteamericano, nos hemos vuelto tan dependientes de la ley que los sindicatos han perdido la capacidad de hacer aquellas cosas que son necesarias para ser eficaces por sí mismos. Porque, al fin y al cabo, tu influencia proviene de tus miembros, no de tu equipo legal. Por eso creo que debemos tener cuidado.

Dicho esto, también he observado lo contrario. Me refiero a las huelgas ilegales en el sector educativo y en el sector aéreo. Una de las cosas que creo que ayudó a empoderar a esas personas trabajadoras fue cuando la junta laboral o el ministerio dijeron que estaban ejerciendo su derecho constitucional a la huelga. Y eso les dio cierto poder al mismo tiempo, fue inspirador, actuaban de forma legítima. Así que creo que hay una tensión que siempre vamos a ver: la estrategia legal no es una panacea, sino solo una parte de lo que debe ser un esfuerzo más amplio por parte del sindicato y sus miembros.

Jon: Muy bien, gracias Steve. Quiero terminar con esta última pregunta sobre el tema de las personas abogadas como expertas estratégicas que Paapa Danquah, de Ghana, aborda en su artículo. Es decir, que las personas abogadas internas de los sindicatos, al menos en algunos lugares, ocupan una posición privilegiada porque entienden muy bien el panorama legal y la dinámica interna, la política, la misión y la trayectoria a largo plazo de sus sindicatos. Esto, sugiere, les permite dirigir a menudo entre bastidores las decisiones que influyen en que los sindicatos sean finalmente resilientes, sostenibles y estén alineados con las necesidades futuras de las personas trabajadoras. Aunque él aplica esto a las personas abogadas internas, quizá ustedes quieren comentar si es una buena descripción tanto para las personas abogadas internas como para las externas que se han convertido en profesionales a largo plazo dentro de determinadas instituciones y con determinada clientela.

Max: En Brasil no es muy habitual tener personas abogadas internas, pero creo que sería lo ideal. En algunos sindicatos actuamos como personas abogadas internas en muchos aspectos. Si tienes una persona que realiza ese trabajo para el sindicato casi a diario, conocer la vida cotidiana del sindicato facilita mucho el trabajo. Creo que a menudo los sindicatos utilizan a las personas abogadas para externalizar la lucha, y eso es un gran problema. Además, puede hacer que los sindicatos sean más burocráticos. Entre bromas suelo quejarme con uno de mis clientes sindicales diciéndole que, si hay una batalla legal y ganamos, siempre es una victoria del sindicato, pero si perdemos, siempre es culpa de la persona abogada, ¿verdad? A lo que siempre me responde: “¡exacto, así es!”.

Jon: Genial. ¿Nancy?

Nancy:

En Nigeria las personas abogadas internas suelen ser contratadas por grandes sindicatos o federaciones sindicales, como el Congreso Laboral Nigeriano (NLC, por sus siglas en inglés). Estos puestos suelen ser ocupados por profesionales jóvenes que actúan principalmente realizando asesorías jurídicas, pero su verdadero valor radica en su comprensión de la política, los objetivos y las luchas internas de los sindicatos. Al integrarse en la organización pueden ofrecer orientación no solo técnica, sino también estratégica, con lo cual alinean el asesoramiento jurídico con los objetivos generales del sindicato. Del mismo modo, algunas personas abogadas de bufetes privados, aunque no son formalmente internas, han logrado integrarse en las estructuras sindicales. Al establecer relaciones estrechas con quienes lideran los sindicatos y conocer de cerca su dinámica política y organizativa, estas personas actúan como expertas estratégicas. Esta condición les permite dar forma a sus consejos y estrategias de manera que anticipen las necesidades futuras del sindicato y de las personas trabajadoras. Un buen ejemplo de ello es el Sindicato del Personal Académico Universitario (ASUU, por sus siglas en inglés). En este caso, las personas abogadas internas desempeñan un papel fundamental a la hora de dar respuesta a las políticas gubernamentales, apoyar las negociaciones durante las huelgas y ayudar a planificar las campañas de movilización de los miembros. Su participación demuestra cómo las personas abogadas internas y externas estrechamente alineadas pueden ir más allá de las funciones jurídicas estrictas para convertirse en socias fundamentales en la estrategia y la supervivencia del sindicato.

Jon: Gracias, Nancy. ¿Steven?

Steven: Creo que hay mucho de cierto en que las personas abogadas internas de los sindicatos tienen una perspectiva única y entienden el sindicato en su conjunto de una manera que resulta algo difícil para las personas abogadas externas. Creo que, si bien eso ofrece oportunidades, a veces también limita a quienes trabajan de manera interna debido a la política interna del sindicato o a su condición de personas empleadas subordinadas. Creo que es muy difícil ser una persona abogada interna. No es un papel que yo haya tenido que desempeñar, pero a menudo admiro la forma en que tienen que equilibrar esas tensiones contrapuestas.

Solo unos últimos comentarios al respecto. En primer lugar, las personas abogadas internas a veces quieren que sean las personas abogadas externas quienes den a los liderazgos sindicales los consejos que les resulta difícil dar, y he visto esa dinámica en numerosas ocasiones. En segundo lugar, no creo que solo las personas abogadas internas desempeñen el papel de personas expertas estratégicas. También quienes trabajan de manera externa pueden desempeñar importantes funciones estratégicas al asesorar a sus clientes, como han destacado Gayatri, Nancy y Max. Por último, en jurisdicciones como Estados Unidos y Canadá, donde los grandes sindicatos suelen tener personas abogadas internas, es fundamental que sus pares que trabajan de manera externa encuentren la manera de colaborar con estas, ya que pueden aprender mucho sobre las diversas tensiones, presiones y políticas internas del sindicato al que asesoran, lo cual es muy relevante para la eficacia y la calidad de los servicios que prestan.

Jon: Todo esto es muy interesante, y me gustaría terminar con una anécdota personal, ya que he pasado muchos años de mi carrera como abogado externo en un bufete especializado en derecho sindical en Estados Unidos y como abogado interno como consejero general del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios y, posteriormente, de la AFL-CIO. Cuando estaba en la AFL-CIO teníamos nuestra versión nacional de la Red ILAW, es decir, una red nacional de personas abogadas laboristas de todo Estados Unidos que representaban a sindicatos tanto de manera interna como a través de bufetes. Llegó un momento en que los centros de personas trabajadoras, que no eran sindicatos tradicionales sino organizaciones basadas en la comunidad, empezaron a ser más comunes en todo el país. En algunos casos los sindicatos se sentían amenazados por ellos y en otros intentaban averiguar cómo colaborar con ellos. Pero, en su mayoría, los sindicatos sabían muy poco sobre ellos y trataban de averiguar cómo interactuar, si es que podían hacerlo. En ese momento, con el visto bueno de quienes dirigían nuestro sindicato, la AFL-CIO decidió utilizar la red de personas abogadas para intentar explorar la posibilidad de establecer relaciones con los centros de personas trabajadoras y conseguir que nuestros clientes sindicales se sintieran más cómodos con estas organizaciones. Tuvimos la suerte de contar en aquel momento con un liderazgo progresista dentro de la AFL-CIO que tenía un gran interés en esto y que apoyaba especialmente que las personas abogadas desempeñaran este papel, con una gran autonomía para que pudieran diseñar y llevar a cabo este programa que iba mucho más allá del trabajo jurídico tradicional.

Descubrí que había un gran número de personas abogadas que tenían suficiente prestigio dentro de sus propios sindicatos como para obtener el beneplácito de sus clientes sindicales para participar en este trabajo, y entre ellas había personas que trabajaban internamente y personas que trabajaban externamente. En algunos casos esto se debió a que quienes dirigían los sindicatos tenían un interés real en el proyecto y se alegraban de que las personas abogadas participaran e informaran al respecto; en otros casos puede que simplemente las propias personas abogadas estuvieran interesadas, que pensaran que el proyecto era potencialmente útil para sus clientes sindicales y gozaran de suficiente respeto por parte de las dirigencias sindicales como para que se les permitiera desempeñar esta función, incluso si estas se mostraban más indiferentes (o incluso escépticas).

En cualquier caso, las personas abogadas comenzaron a crear coaliciones entre los sindicatos y los centros de personas trabajadoras. Poco a poco esto comenzó a extenderse a otros departamentos sindicales de la AFL-CIO, como el departamento de organización, el departamento de salud y seguridad, el departamento de investigación corporativa y otros. Fue interesante y muchos de los liderazgos sindicales finalmente determinaron que había valido la pena. Siempre sentí que las personas abogadas habían actuado en cierto modo como la vanguardia del movimiento sindical al diseñar y poner en marcha este proyecto. Lo cual, en mi opinión, ilustra el potencial que tienen las personas abogadas sindicales para desempeñar funciones importantes, no en sustitución de las más tradicionales, sino como complemento de ellas. Teniendo en cuenta, por supuesto, la importantísima relación que debemos desarrollar con quienes lideran los sindicatos, como ustedes han estado discutiendo hoy. Así que, una vez más, Gayatri, Max, Nancy, Steven, muchas gracias por participar en este debate, han aportado muchas ideas estupendas.

La Red Internacional de Abogados Laborales de Trabajadores (ILAW por su acrónimo en inglés) es una organización gremial compuesta por abogados laborales y sindicales, a nivel mundial. Su misión fundamental es unir y apoyar a profesionales del Derecho, asesores y académicos, en un intercambio de información, ideas y estrategias, con el fin de promover y defender los derechos e intereses de las y los trabajadores y sus organizaciones, donde quiera que se encuentren.