

Québec: un régimen de relaciones laborales bajo ataque

FTQ

Federación de Trabajadoras
y Trabajadores de Québec

La ofensiva antisindical en Québec

FTQ

Introducción	3
Un sistema de relaciones laborales bajo ataque.....	4
Sindicatos reconocidos, pero muy regulados	4
Los sindicatos, de nuevo atacados.....	5
Firmar una tarjeta o votar: ¿qué gesto es más democrático?.....	7
La democracia, es dejar que las personas se asocien libremente... ..	7
La democracia, es mucho más que un voto	10
El dinero sindical... ¿de dónde viene?	
¿para qué sirve? ¿cómo se administra?	12
La situación norteamericana: un objetivo de la derecha	13
Sobre el derecho a hacer política	14
¿Cómo se gestiona el dinero sindical?	15
¿Son todavía necesarios los sindicatos?	18
Mejorar las condiciones de trabajo.....	18
Sin perjudicar a la economía, para luchar contra las desigualdades... ..	20
Notas.....	21



Documentos 29

Mayo de 2014

www.mrafundazioa.org

@mrafundazioa

Québec: un régimen de relaciones laborales bajo ataque

FTQ

Introducción

Los patronos siempre han sido muy reticentes a la presencia sindical en los ambientes laborales, así como a la influencia que los sindicatos puedan tener en el ámbito político. Llegamos a creer, erróneamente, que habíamos aprendido a tolerarnos y que nos habían reconocido cierta legitimidad. No obstante, la influencia de la ideología neoliberal ha hecho que sean cada vez más virulentos los ataques a las conquistas sociales, a nuestras condiciones de vida y laborales y a las organizaciones que las defienden, situando en su punto de mira al movimiento sindical.

Podemos identificar tres tipos de ataques: los que socavan los cimientos del sistema de relaciones laborales; lo que arremeten contra el papel de los sindicatos en el desarrollo socio-económico de Quebec; y los que reducen la expresión de la democracia. En el día a día, los diferentes ataques pueden parecernos distintos. Sin embargo, subyace en ellos un programa político coherente respaldado por todos aquellos que defienden un liberalismo económico sin trabas: las asociaciones patronales, los investigadores de los grupos de expertos (*think tanks*) de derechas, ciertos comentaristas políticos e incluso los gobiernos.

Somos sindicalistas convencidos. Algunos de entre nosotros militan en los sindicatos que se crearon hace decenios y otros han participado más recientemente en la creación del suyo. Pero no conocemos necesariamente los pormenores de nuestro sistema de relaciones laborales, que representa el fundamento de la existencia jurídica de nuestros sindicatos

locales y de los mecanismos que permiten establecer una relación de fuerza más equilibrada con los patronos.

El objetivo de la presente guía es aportar la información necesaria para comprender mejor cierto tipo de ataques –los llevados a cabo contra nuestro sistema de relaciones laborales– y familiarizarnos con los argumentos que podemos aportar para defendernos¹.

Un sistema de relaciones laborales bajo ataque²

La historia del movimiento sindical comenzó en la ilegalidad. En el siglo XIX, constituir un sindicato era un acto ilícito, ya que ponía trabas a la libertad de comerciar. Estaba prohibido conspirar para que subieran los salarios, así como incitar a un obrero a la “deserción” (la huelga). Los sindicatos dejaron de ser ilegales en 1872 cuando el gobierno canadiense adoptó la ley de asociaciones obreras, a consecuencia de las múltiples protestas habidas contra el encarcelamiento de dirigentes del sindicato local de los tipógrafos de Toronto. Esta ley estableció la legalidad del sindicalismo, pero no obligaba a los patronos a reconocer los sindicatos que se iban formando ni a negociar con ellos, lo que produjo numerosas huelgas. Hubo que esperar casi 75 años para que se aprobaran leyes que les obligaran a hacerlo.

Sindicatos reconocidos, pero muy regulados

Fue en 1944 cuando el gobierno federal, el quebequés y el de Ontario adoptaron leyes sobre relaciones obreras que permitieron regular el reconocimiento sindical y el derecho a la negociación, tomando como modelo una ley norteamericana aprobada en 1935, la Ley Wagner.

Las relaciones laborales quebequesas (y canadienses) quedaron sometidas en ese momento a los principios que son la base de nuestro sistema actual de relaciones laborales. En 1977, en Québec, se introdujeron importantes modificaciones que mejoraron el equilibrio de fuerzas entre patronos y sindicatos, originadas algunas de ellas a raíz del duro conflicto laboral que tuvo lugar en 1974-1975³.

- Los sindicatos deben obtener la *acreditación* de un organismo gubernamental respetando ciertas reglas, como el hecho de que la

mayoría de trabajadores y trabajadoras hayan expresado su voluntad de pertenecer al sindicato firmando la tarjeta de miembro.

- Se concede al sindicato el *monopolio de representación* para toda la unidad de negociación que debe representar a todos los trabajadores y trabajadoras de la unidad de acreditación, así como a los no miembros. Todos deben pagar la cuota sindical establecida por la ley, ya que todos se benefician de las condiciones laborales que ha negociado. En 1977 se inscribe en la ley quebequesa el principio de la fórmula Rand.
- Los patronos deben *negociar de buena fe* con los sindicatos acreditados y, en Québec, someterse a un arbitraje de primer convenio colectivo (desde 1977). Sin embargo, diversas categorías de personal quedan excluidas de este derecho, lo que sigue siendo aún hoy el caso, por ejemplo con el personal directivo⁴.
- Contrariamente a las leyes norteamericanas de la época, *la huelga estaba prohibida mientras durara el convenio colectivo* y los problemas de interpretación debían ser sometidos a arbitraje. La huelga no podía ser convocada más que tras un periodo de conciliación. El derecho de huelga estaba limitado o era inexistente para diversas categorías de personal de los servicios públicos (funcionarios, hospitales, comisiones escolares, empresas públicas, policías, bomberos...). Este derecho de huelga fue reconocido en 1964 con ocasión de la aprobación de la primera legislación sobre el trabajo en Québec, siendo gradualmente delimitado con la introducción de un principio cada vez más elaborado de servicios mínimos. En 1977, le ley prohibía a los patronos utilizar esquiroleros o negarse a readmitir huelguistas cuando el conflicto hubiera terminado.

Los sindicatos, de nuevo atacados

En los últimos decenios, las conquistas sociales, las condiciones de vida y laborales, y las organizaciones que las defienden, son objeto de ataques cada vez más numerosos. Su objetivo es impedir que surjan estas organizaciones o hacer que sean lo más inoperantes posible. Esta estrategia lleva el nombre, en Estados Unidos, de “Derecho al Trabajo” (*Right to Work*) o, según las palabras del jefe del partido progresista-conservador

de Ontario, el de “Opción para los trabajadores y las trabajadoras” (*Worker Choice*). Estas expresiones de connotación positiva se refieren a un conjunto de reformas ya implantadas en varios Estados norteamericanos e incluso, cierto número de ellas, en algunas provincias canadienses.

Ninguna de estas reformas está basada en hechos concretos, tales como estudios que demuestren que el sistema de firma de tarjetas de afiliación sea deficiente o en reflexiones comparativas sobre el conjunto de los elementos de diversos sistemas de relaciones laborales. Se trata, por lo tanto, de decisiones ideológicas tomadas por gobiernos que son refractarios a la acción colectiva de los trabajadores y las trabajadoras, ya que cada una de estas reformas ha contribuido a debilitar a los sindicatos así como las condiciones de vida y de trabajo de sus miembros⁵.

- *Doble procedimiento de acreditación*

Para crear un sindicato, no basta con obtener el apoyo de la mayoría de los empleados mediante la firma de tarjetas. Se debe proceder a una votación obligatoria secreta, permitiendo de ese modo que el patrono disponga de tiempo para intervenir en el proceso.

- *Abandono de la fórmula Rand*

Una persona puede no abonar su cuota sindical, en parte o en su totalidad, si no desea ser miembro del sindicato, aunque seguirá beneficiándose de las ventajas del acuerdo colectivo negociado por ese sindicato.

- *Declaración pública de las actividades políticas*

Algunos Estados norteamericanos exigen que los sindicatos rindan cuentas muy detalladas sobre la parte de sus recursos humanos y financieros dedicada a las actividades políticas. La ley permite a las personas que cotizan reclamar que esta parte de su cotización les sea devuelta.

- *Limitación del derecho de huelga*

Está permitido recurrir a los esquiroles, sustituir permanentemente a los empleados en huelga, o incluso exigir una vuelta al trabajo forzosa de los huelguistas por motivos estratégicos: economía, seguridad nacional u orden público.

Actualmente, se reconoce a un sindicato cuando puede demostrar a la Comisión de Relaciones Laborales que más del 50% de las personas que trabajan para un patrono dado ha firmado la tarjeta de miembro. La firma de las tarjetas es un proceso sencillo de afiliación a un buen número de asociaciones de otro tipo: partidos políticos, asociaciones de consumidores, grupos comunitarios que persiguen diversos objetivos sociales...

En Estados Unidos y en seis provincias canadienses, como Ontario y Columbia Británica, la votación secreta se ha vuelto obligatoria.

Y es lo que quiere instaurar el gobierno Harper para las personas amparadas bajo el Código canadiense del Trabajo, de la Ley sobre las relaciones laborales en el Parlamento y de la Ley sobre las relaciones laborales en la función pública, lo que representa más del 10% de las trabajadoras y trabajadores quebequeses. Es el objeto del proyecto de ley C-525 presentado al Parlamento Canadiense en primavera de 2013.

Son muchos los que se adhieren a la idea de una votación secreta en nombre de la democracia, incluida una gran proporción de nuestros afiliados, así como gran parte de la población⁶. Es lo que defienden la patronal y los comentaristas de la derecha, aquí y en otros lugares, alegando que es el mejor medio de conocer la auténtica intención de los asalariados y evitar posibles presiones indebidas.

Resulta bastante irónico que la democracia sea el argumento principal de los patronos que dirigen los últimos ámbitos que no son democráticos en las sociedades occidentales. La acción de los sindicatos apunta justamente a democratizar un poco los medios laborales otorgando voz a los trabajadores y a las trabajadoras con respecto a sus condiciones de vida y de trabajo.

La democracia, es dejar que las personas se asocien libremente...

Según un sondeo de la FTQ, un tercio (32 %) de las trabajadoras y de los trabajadores no sindicados, desearían estarlo. Son aquellos y aquellas que parecen estar más necesitados quienes desean en mayor número estar sindicados: las personas con menores ingresos; las trabajadoras y los trabajadores temporales, ocasionales o a tiempo parcial; las personas que trabajan en pequeños establecimientos. Una gran mayoría (72%) de

las personas sindicadas desean seguir estándolo, mientras que apenas un cuarto (23%) ya no quieren estarlo. Durante los dos últimos decenios, la proporción de no sindicados que desea afiliarse no ha dejado de crecer, mientras que la proporción de sindicados que desean seguir estándolo ha permanecido relativamente estable, entre el 70% y el 80%⁷.

...sin presión sindical

El discurso patronal hace hincapié en las supuestas presiones indebidas que los sindicatos ejercerían regularmente y a gran escala, a fin de obligar a los trabajadores y a las trabajadoras a firmar la tarjeta de miembro.

Ahora bien, los sindicatos, antes de implantarse en un medio laboral, no tienen ningún poder. Y por mucho que digan algunos, el proceso administrativo de reconocimiento de los sindicatos está fuertemente regulado por la Comisión de relaciones laborales. Por lo tanto, las pretensiones patronales parecen poner en duda la imparcialidad de los agentes de la Comisión, como describe el ex-juez Louis Morin⁸. El papel de estos agentes es el de verificar que las firmas de tarjetas de afiliado sean conformes a la voluntad de los asalariados y que no hayan sido obtenidas bajo coacción⁹. Además, estos agentes hacen una encuesta a una muestra de trabajadores y trabajadoras, a veces incluso a la totalidad, implicados en cada solicitud de acreditación.

...sin presiones patronales?

En principio, los patronos no están autorizados a entrometerse en el proceso de decisión que conduce a la obtención de una acreditación, porque ello no les concierne. La legislación laboral protege a los trabajadores y a las trabajadoras de la injerencia patronal¹⁰. Sin embargo, las prácticas desleales son moneda corriente: amenaza de cierre, despido de las personas más relevantes del sindicato, entrevistas individuales o colectivas del personal con representantes de la patronal, utilización de vídeos antisindicales... En Estados Unidos las empresas han intensificado sus prácticas de oposición a la sindicalización y contratan abogados y asesores que trabajan abiertamente para ellas. En Québec, esta industria antisindical existe, pero actúa de manera más camuflada. Solo está esperando a la aprobación de la votación obligatoria para entrar a saco.

Pasar del reconocimiento por la firma de una tarjeta a una votación obligatoria provoca una disminución del acceso a la sindicalización, en particular porque concede a los patronos más tiempo aún para poner obstáculos al deseo de las trabajadoras y trabajadores de sindicarse. Las trabajadoras y los trabajadores no sindicados lo saben bien; dos terceras partes de ellos piensan que su patrono se opondría firmemente a cualquier intento de sindicalización.

En Canadá y en Estados Unidos los porcentajes de sindicalización experimentaron aumentos similares hasta la década de 1950. Desde entonces, el porcentaje canadiense siguió aumentando mientras que el norteamericano ha sufrido un descenso gradual; la votación secreta se hizo obligatoria allí en 1947. Este descenso se acentuó a finales de la década de 1970, cuando comenzaron los ataques gubernamentales más virulentos. En 1981, por ejemplo, el presidente Reagan resolvió un conflicto laboral con los controladores aéreos despidiéndolos a todos y declarando ilegal su sindicato.

A partir de entonces, los nombramientos para la Cámara nacional de relaciones laborales (el equivalente de la Comisión de relaciones de trabajo de Québec) fueron conservadores o incluso, a veces, abiertamente antisindicales. Se había creado el precedente y se abrió la puerta a las prácticas antisindicales generalizadas de los patronos norteamericanos que han seguido infringiendo las leyes, con un aumento constante de las prácticas desleales¹²⁻¹³.

En 1995, bajo el gobierno conservador de Mike Harris, se instauró en Ontario el sistema de votación obligatoria. El porcentaje de éxito de las solicitudes de acreditación cayó espectacularmente de forma inmediata del 82% al 68%. Durante el mismo periodo, en Québec, el porcentaje se mantuvo sin cambios, en torno al 85%. Una decena de años más tarde, la desviación en cuanto a sindicalización entre Québec y Ontario pasó de 8 a 12 puntos de porcentaje.

Resulta más interesante aún observar los resultados en Columbia Británica, ya que a lo largo de los años se han producido numerosas idas y venidas entre el sistema de firma de tarjetas y la votación obligatoria. El profesor Chris Riddell de la Universidad de Cornell (citado por Michael Lynk) ha realizado varios análisis de los porcentajes de éxito de las solici-

tudes de acreditación en diversos periodos: de 1970 a 1984 (tarjetas), el porcentaje se sitúa entre el 85% y el 95%; de 1984 a 1993 (votación), el porcentaje desciende al 70%; de 1993 a 2002 (tarjetas), el porcentaje vuelve a subir al 90%, para volver a bajar a continuación al 70% a partir de 2002 cuando se volvió a reintroducir la votación obligatoria.

En un sindicato mayoritario

El monopolio sindical sólo existe en Norteamérica. Este monopolio implica que, cuando es mayoritario, un único sindicato debe representar a un grupo de trabajadores y de trabajadoras. Ello significa que si hay una importante minoría de trabajadores y de trabajadoras que desean sindicarse, ini siquiera habrá un sindicato para hacerlo! En otras partes del mundo, para ser reconocidos, los sindicatos no deben ser mayoritarios y varios sindicatos pueden representar a trabajadores y trabajadoras de un mismo grupo en un mismo medio laboral. En ese caso, el patrono está obligado a negociar con uno o varios sindicatos minoritarios. ¿Realmente quiere ir por esta vía la patronal? ¡Desde luego que no!

Sin embargo, la patronal y la derecha antisindical cuestionan, en nombre de la democracia, la obligación de estar sindicados que se impone a los trabajadores y trabajadoras de un sindicato mayoritario¹⁴, aunque el Tribunal Supremo haya demostrado repetidas veces la legitimidad de esta obligación, justificada por la búsqueda de un equilibrio en la relación de fuerzas entre los patronos y su personal, y la legitimidad de promover la negociación colectiva.

Esta pretensión es tan injustificable como que la obligación de estar sindicado, cuando existe, esté limitada a la duración del convenio colectivo. Efectivamente, los trabajadores y las trabajadoras conservan el derecho a dimitir durante los periodos previstos por la ley, denominados periodos abiertos¹⁵. Y si los que permanecen sindicados se convierten en minoritarios, quienes se han dado de baja pueden solicitar la revocación del sindicato.

La democracia, es mucho más que un voto

Votar es un atributo importante de las democracias, lo que explica el apego de una gran mayoría de la población e incluso de nuestros miem-

bros por este proceso. Olvidamos así que la votación secreta existe también en los países totalitarios. El carácter realmente democrático de una votación se evalúa entonces por las condiciones en las que se ejerce. En las democracias occidentales, el ejercicio del voto electoral está estrictamente regulado para protegerlo de la influencia de los grupos demasiado influyentes, en particular de las personas más ricas y de las empresas. Por ejemplo, se han aprobado leyes para regular la financiación de los partidos políticos y las aportaciones a los gastos electorales, o para lograr que los medios de comunicación den una cobertura equilibrada de los partidos durante las campañas electorales.

Gordon Lafer, profesor de ciencias políticas de la Universidad de Oregón, ha realizado una comparación entre el sistema electoral norteamericano y el del National Labor Relations Board (su comisión de relaciones laborales)¹⁶. Ha demostrado con ella hasta qué punto la votación para obtener una acreditación sindical no tiene de democrática más que la apariencia, ya que no respeta las principales condiciones de un ejercicio democrático.

- *Igualdad de acceso a los votantes.* En los medios laborales, los patronos tienen un acceso ilimitado a los trabajadores y las trabajadoras de quienes conocen también las coordenadas personales, lo que no es el caso del sindicato.
- *Libertad total de expresión de los candidatos y de los votantes.* En los medios laborales, los trabajadores y las trabajadoras no pueden expresar abiertamente sus opiniones sin temor a las represalias.
- *Igualdad de acceso a la información.* En los medios laborales, el patrono controla la información; se encuentra en situación de monopolio.
- *Control de la financiación de la campaña electoral.* En los medios laborales, no existe ninguna restricción en cuanto a tales gastos; las empresas tienen acceso a recursos económicos y humanos (todos sus supervisores, por ejemplo) de los que un sindicato no podrá disponer jamás.
- *Protección contra la coerción económica.* En los medios laborales, los trabajadores y las trabajadoras apenas están protegidos contra las represalias económicas de los patronos; las amenazas de cie-

Las cláusulas de seguridad sindical

En los convenios colectivos, se negocian cláusulas de seguridad sindical, siendo las más corrientes el taller sindical perfecto o imperfecto que se aplica al 70 % de los asalariados amparados por la legislación laboral de Québec, según una compilación del conjunto de convenios colectivos presentados al Ministerio de Trabajo entre 2008 y 2011, es decir, 6.934 convenios que abarcan 937.099 asalariados.

- *Taller sindical perfecto*: es una forma de seguridad sindical en virtud de la cual todos los trabajadores de la unidad de negociación deben convertirse en miembros del sindicato y mantener su afiliación para conservar su empleo. En cuanto a los empleados futuros, están obligados a llegar a serlo en un plazo determinado.
- *Taller sindical imperfecto*: es una forma de seguridad sindical en virtud de la cual los trabajadores que son miembros del sindicato en el momento de la firma de un convenio colectivo, que lo llegan a ser después o son captados a continuación, deben seguir siéndolo, aunque aquellos que no se hubieran afiliado antes de la firma no están obligados a hacerlo.

Fuente: Ministerio de Trabajo.

Retrato estadístico de los convenios colectivos analizados en Quebec en 2011, septiembre 2012, p.180-181.

rre o de empeoramiento de las condiciones de trabajo son suficientes para inspirar miedo.

- *Rapidez de aplicación de los resultados*. Los patronos pueden alargar indebidamente los plazos para la celebración de la votación, pero también y sobre todo pueden negarse a aceptar un resultado positivo; el derecho de apelación puede durar varios años, durante los cuales el sindicato no es reconocido y el patrono puede seguir presionando a los trabajadores y las trabajadoras.

El dinero sindical... ¿de dónde viene? ¿para qué sirve? ¿cómo se administra?

Básicamente, los ingresos de los sindicatos provienen, a todos los niveles, del dinero que abonan regularmente los miembros y los no afiliados que se benefician directamente de las ventajas de la presencia sindical, en par-

ticular de las condiciones laborales negociadas¹⁷. La retención sindical obligatoria (o deducción previa sindical) está inscrita en las diferentes legislaciones laborales federales o provinciales¹⁸. Se la conoce normalmente como la fórmula Rand.

La fórmula Rand fue establecida mediante el laudo arbitral dictado por el juez canadiense Ivan C. Rand en 1946. Se basa en el principio siguiente: como todos los asalariados se aprovechan del convenio colectivo, todos deben abonar la cuota establecida por el sindicato, tanto si están afiliados como si no. El asalariado que no es miembro del sindicato se beneficia íntegramente de las condiciones de trabajo negociadas que se aplican a su situación y el sindicato tiene el deber de defenderle. El Tribunal Supremo de Canadá ha reconocido que la obligación de los afiliados de abonar la cuota sindical está justificada, porque la fórmula Rand pretende favorecer la estabilidad de los sindicatos, la negociación colectiva y la paz social.

En Canadá, los conservadores de Ontario han anunciado su intención de tomar medidas para limitar ampliamente la aplicación de la fórmula Rand¹⁹, deseo compartido por los conservadores federales. La situación norteamericana les sirve de inspiración.

La situación norteamericana: un objetivo de la derecha

En 24 Estados de EE.UU. una persona que no quiere ser miembro del sindicato no puede ser obligada a pagar una cuota sindical.

Y lo que es peor, el Tribunal Supremo de Estados Unidos dictaminó en 1977 en el asunto Abood, que los sindicatos que se pronuncien sobre cuestiones políticas que no tengan relación con la negociación colectiva deben devolver a los miembros disidentes (aquellos que lo pidan) su parte proporcional del coste de esta actividad²⁰.

Esta resolución judicial ha dado lugar a numerosos litigios: ¿qué es lo que tiene o no tiene relación con la negociación colectiva? Dado que cada conflicto es un caso en litigio, se han dedicado considerables recursos sindicales a defenderse contra recursos, algunos de los cuales han sido probablemente presentados por los patronos. Según Laurence Tribe, profesora de derecho constitucional de la Universidad de Harvard, el efecto que tiene esta exigencia es el de debilitar a los sindicatos frente a patronos muy poderosos que no tienen que cumplir una exigencia similar.

“[En Estados Unidos, este] problema no se les plantea a las sociedades anónimas: pueden posicionarse con respecto a temas políticos a pesar de la disidencia de los accionistas. Además, las sociedades anónimas pueden expresar su opinión de una manera mucho más enérgica, dedicando muchos más recursos que los sindicatos a la difusión de sus ideas”²¹.

Sobre el derecho a hacer política

Hasta la fecha, el Tribunal Supremo canadiense ha dictaminado que la fórmula Rand, aunque contravenga la libertad de no asociarse, es un medio legítimo para alcanzar los objetivos de nuestro sistema de relaciones laborales. Todos, afiliados y no afiliados, deben abonar una cuota sindical. Y se aplica igual cuando los gastos del sindicato conciernen a actividades que no están directamente relacionadas con la negociación colectiva:

- porque son los miembros del sindicato quienes tienen que decidir sobre la gestión de los recursos financieros;

Algunos extractos de un fallo del Tribunal Supremo

“Objetivos del Estado al exigir el pago de cuotas sindicales que pueden ser utilizadas para ayudar a causas no relacionadas con la negociación colectiva: permitir a los sindicatos participar en los grandes debates políticos, sociales y económicos, y promover la democracia en el medio laboral. Estos objetivos tienen un vínculo racional con los medios elegidos para alcanzarlos, es decir, la exigencia de que todos los miembros de un medio laboral sindicado coticen a la caja del sindicato sin ninguna garantía en cuanto a la manera en que serán utilizadas sus cotizaciones”. (p. 214-215)

“Dado que es tan difícil hacer la distinción entre la negociación colectiva y la política, siempre será difícil decidir si un sindicato ha franqueado el límite al utilizar las cuotas para ciertos fines. Y cada vez que sea posible estar razonablemente en desacuerdo con el destino de los gastos de un sindicato, se producirá seguramente un litigio. En mi opinión, no podría haber nada más incompatible con la promoción de la negociación colectiva. Como el objetivo fundamental del sistema es animar a las partes a solucionar sus diferencias por sí mismas, toda decisión que les anime a precipitarse hacia los tribunales va en contra del objetivo buscado”. (p. 300)

Fuente: Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, [1991], 2 Rcs, 211.

- porque la acción política es esencial para los objetivos de una organización democrática cuyo objetivo es la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus miembros, pero también de los trabajadores y de las trabajadoras en general;
- porque la acción política tiene una larga historia que se remonta a los comienzos de la existencia de los sindicatos;
- porque su aceptación es general en la vida política, y los gobiernos invitan a personas que representan a los sindicatos a ocupar un puesto en organismos administrativos o a intervenir en diferentes foros como las comisiones parlamentarias o los organismos de consulta.

¿Cómo se gestiona el dinero sindical?

Se dice que los ataques contra la gestión financiera de los sindicatos están basados en la falta de transparencia de los mismos: los afiliados no conocerían el uso real que se hace de su dinero, sobre todo en lo que respecta a actividades políticas; en el mejor de los casos, los dirigentes serían unos incompetentes, o en el peor, unos corruptos. Estas afirmaciones no tienen en cuenta el carácter democrático del sindicato.

Los sindicatos son organizaciones regidas por estatutos que prevén reglas específicas para la gestión financiera. En la práctica, se lleva una contabilidad sistemática. La verificación de la gestión financiera local es llevada a cabo por auditores elegidos localmente o por auditores del sindicato al que se está afiliado. La verificación de la gestión financiera de los grandes sindicatos o de la FTQ corre a cargo de organismos independientes. Los dirigentes electos deben responder de su administración financiera ante los afiliados, durante congresos o asambleas generales. Los informes financieros se presentan ante estas instancias y se ponen a disposición de todos los miembros que los soliciten.

¿Puede pasar que dirigentes sindicales se aprovechen de su cargo para obtener y salvaguardar privilegios? Es posible, y lo mismo puede pasar en el caso de dirigentes de la patronal... ¿Quiere esto decir que todos los patronos y todos los sindicalistas son corruptos?... La misma pregunta sirve de respuesta.

Además, los dirigentes de las organizaciones sindicales son cargos electos sometidos periódicamente a un proceso electoral. Si son unos

corruptos, la organización posee mecanismos democráticos que permiten a los miembros identificarlos, juzgarlos y, llegado el caso, sustituirlos. Todo ello es mucho más transparente que lo que ocurre en las empresas.

C-377: exigencias desmesuradas de rendición de cuentas

Presentado en otoño de 2012, el proyecto de ley C-377 modifica la ley del impuesto sobre la renta (federal) obligando a todos los sindicatos canadienses y quebequeses a cumplir unas exigencias desmesuradas de rendición de cuentas²². Mientras los patronos y sus asociaciones no se verán constreñidos por nuevas obligaciones de transparencia, los sindicatos deberán divulgar los detalles de su funcionamiento y de sus recursos al gobierno, que los hará públicos. Cada transacción de más de 5.000\$ deberá ser detallada; cada gasto y cada hora de trabajo, clasificados según diversas categorías de actividades: relaciones laborales o negociación colectiva, actividades políticas, *lobbying*, conferencias y asambleas, información y formación, desembolsos judiciales...

Antes de suspender sus actividades a finales de junio de 2013, el Senado presentó enmiendas al proyecto de ley C-377, exigiendo en particular elevar el umbral de divulgación de los gastos a 150.000\$ y eximir a las secciones locales y los sindicatos de menos de 50.000 miembros de la aplicación de la ley. El aplazamiento de la Cámara en agosto puso fin al proceso de aprobación del proyecto de ley. Al comienzo de la nueva sesión, el gobierno devolvió sin embargo el proyecto de ley inicial al Senado que deberá decidir si vuelve a someter las mismas enmiendas al Parlamento o si restaura el debate.

¿Cuáles pueden ser las consecuencias?²³

¿Cuáles son por lo tanto los objetivos de este tipo de legislación? ¿A quién beneficiaría la divulgación de tal información? Sin duda no a los miembros del sindicato que ya tienen acceso a toda la información financiera que desean. ¿No serán más bien los de ofrecer argumentos a los comentaristas de la derecha para socavar aún más la imagen de los sindicatos en la población, presentando algunos gastos como no relacionados con lo que debería ser el trabajo de los sindicatos, tal como lo conciben esos comentaristas? ¿No serán también sus objetivos los de ofrecer argumentos a los

patronos, ya que la información divulgada podría ser utilizada para amenazar el derecho a la negociación colectiva y las campañas de reclutamiento de los sindicatos? La relación de fuerza de los sindicatos se vería sin duda mermada.

- En el día a día, los sindicatos estarían ocupados en tareas administrativas que no les dejarían suficiente tiempo para atender las necesidades de sus afiliados.
- Durante las negociaciones, el patrono conocería la situación financiera del sindicato y de su caja de resistencia. Por su parte, el sindicato, no tendría ningún medio de validar las amenazas de cierre, de deslocalización o de despido de las personas relevantes del sindicato.
- Al conocer el nivel de recursos dedicados a la defensa jurídica, un patrono podría evaluar si es más ventajoso reparar inmediatamente los daños o, al contrario, dejar pasar el tiempo.
- Los patronos podrían preparar una respuesta a las campañas de sindicalización, ya que las conocerían de antemano gracias a los informes de gastos publicados “en el sitio de Internet del Ministerio en formato que se presta a las búsquedas”²⁴.

Esta divulgación de información confidencial al público en general nos parece que infringe el derecho a la protección de la información confidencial o del secreto profesional, en particular en las relaciones con abogados.

La ley del impuesto sobre la renta es sin embargo muy estricta en cuanto a la posibilidad de intercambiar información entre funciones u organismos del gobierno y policiales, y aún más en los casos de divulgación pública. Para burlar estas reglas, ha sido preciso que el proyecto de ley prevea una exención de la aplicación del artículo 241²⁵. También en este caso se trata de medios desmesurados y poco equitativos para atacar al movimiento sindical, mientras no se haya demostrado que existan problemas.

¿Son todavía necesarios los sindicatos?

Son numerosas las personas que afirman que actualmente los sindicatos son inútiles e incluso peligrosos: ya no se explota a los trabajadores; cada persona es capaz de entenderse directamente con su patrono sin las trabas de unas reglas rígidas o inadecuadas; los sindicatos perjudican a la economía y a la creación de empleo; siguen defendiendo los estados del bienestar que nuestras sociedades ya no pueden sostener...

Sin embargo, la población quebequesa no se engaña. Dos de cada tres personas piensan que el sindicalismo sigue siendo necesario en nuestros días, los afiliados más que los no afiliados (80% y 52% respectivamente)²⁶. Los motivos son numerosos: uno se afilia a un sindicato para regular la arbitrariedad patronal y mejorar sus condiciones de trabajo, pero también para garantizar la equidad y la justicia en el desarrollo económico y social.

Mejorar las condiciones de trabajo

Las personas afiliadas a un sindicato tienen por lo general mejores condiciones de trabajo que las no afiliadas: salarios más altos y más equitativos entre hombres y mujeres; vacaciones y días de descanso más numerosos; mayor frecuencia de cobertura de garantía de salario o de pensión de jubilación. Ello ejerce cierto efecto de arrastre sobre las condiciones de trabajo de las personas no sindicadas, como cuando el gobierno mejora el salario mínimo o concede, por ejemplo, una tercera semana de vacaciones después de cinco años de servicio continuado en la misma empresa.

Se han aprobado leyes de aplicación general en ámbitos en los que los patronos eran muy reticentes a actuar, como por ejemplo en materia de salud y seguridad laboral, de igualdad salarial o permisos por paternidad. La existencia de estas leyes no significa que sean suficientes, ni siquiera que sean respetadas por los patronos. A menudo sólo una minoría de trabajadores y de trabajadoras logra que se respeten sus derechos, a falta de sindicatos que les representen y les protejan de las represalias.

Lamentablemente, asistimos a una degradación del mercado de trabajo y de las condiciones laborales, provocada por una profunda mutación de la economía nacional y mundial: globalización de la producción,

Las ventajas de estar afiliados a un sindicato (% de personas que disfrutaban de ventajas) 2007

	Sindicadas (%)	No sindicadas (%)
Más de 3 semanas de vacaciones	56,4	27,7
Bajas por enfermedad pagadas	73,0	54,2
Salario garantizado	91,0	57,5
Plan de pensiones de la empresa	76,7	33,9

En 2012, los empleados afiliados a un sindicato tenían un salario semanal medio del 36% más alto que los empleados no afiliados. El salario semanal medio de las mujeres afiliadas representa el 84 % del de los hombres afiliados, contra un 73 % de las no afiliadas.

Fuentes: VEZINA, Michel, et al. Etudes et recherches, Rapport R-691, EQCOTESST, septembre 2011, 656 p (www.travail.gouv.qc.ca/fileadmjn/fichjers/Documerits/conditions_detavail/EQCOTESST_R-691_RAPPORT.pdf).

La encuesta fue realizada en agosto y septiembre de 2007 a 5071 personas. STATISTIQUE CANADA. Encuesta sobre la población activa (EPA), Estimaciones del salario de los empleados según la permanencia del empleado, la cobertura sindical, el género y el grupo de edad. 2012 Tabla 282-0074

acuerdos de libre comercio, presiones para reducir las conquistas sociales y las condiciones de vida de la población en general, privatización de servicios públicos... La economía globalizada establece las reglas del juego a favor de los grandes intereses financieros o de las grandes multinacionales²⁷. Agrava las desigualdades económicas y sociales así como la explotación de los trabajadores y de las trabajadoras. De hecho, parece una vuelta al capitalismo salvaje de los inicios de la industrialización. Por ejemplo, la gran dependencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes temporales de su patrono; el control de los patronos sobre el horario de trabajo así como sobre la vida personal, por ejemplo para las personas que trabajan cuando las llaman, las que sufren horarios de trabajo partidos o las que se ven obligadas a trabajar horas extras.

Sin perjudicar a la economía, para luchar contra las desigualdades...

Varios estudios sobre los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico (OCDE) demuestran que en los países en los que la presencia sindical es muy fuerte, los indicadores económicos son también más positivos que en los países defensores del liberalismo económico o donde la presencia sindical es baja. Estos mismos estudios demuestran también que la red social es más densa, que las desigualdades son mucho menores y que los indicadores de pobreza, salud o educación son más positivos²⁸.

Sin embargo, los gobiernos parecen estar sometidos a dictados que se alejan cada vez más de los objetivos de justicia, equidad y cohesión social. Lo que se cuestiona es la democracia para todos y todas, mientras que unos cuantos, en las empresas y en los gobiernos, desean el debilitamiento, o incluso la desaparición del movimiento sindical. Y esto es lo que podrían llegar a lograr los ataques contra nuestro modelo de relaciones laborales.

1. La FTQ ya presentó un documento informativo para el congreso de 2007. FTQ. L'accès à la syndicalisation, la démocratie, c'est beaucoup plus qu'un vote, documento de información para las resoluciones 39 y 40, XXVIII Congreso de la FTQ, 26 al 30 de noviembre de 2007, 17 p., [Online] Se utilizarán otros medios de información para responder a otros tipos de ataques.
2. ROUILLARD, Jacques. Histoire du syndicalisme quebécois, Boréal, 1989, p. 26-30, p. 250-253; p. 297-301, p.454-457. GERIN-LAJOIE, Jean. Les relations du travail au Québec, Gaetan Morin éditeur, 1992, p. 44-54. ALLIANCE SOCIALE. Pourquoi la syndicalisation? Justice, équilibre, partage, Journée mondiale pour le travail décent, 7 octobre 2013, 4 p.
3. Uno de los conflictos más largos (20 meses) de la historia de Québec enfrentó a 2.000 trabajadores de producción de la United Aircraft (más tarde Pratt & Whitney), sindicatos con los Trabajadores Unidos del Automóvil (convertidos recientemente en Unifor). En particular, la empresa rechazó la fórmula Rand y quería seguir utilizando esquiros, negándose a readmitir a unos 500 de los 750 huelguistas que quedaban al final de la huelga.
4. El personal directivo, en otras partes del mundo, tiene derecho a sindicarse. En marzo de 2003, cuatro asociaciones quebequesas de directivos impugnaron las restricciones de las leyes laborales que les afectaban ante el Organismo Internacional del Trabajo, que les dio la razón. El gobierno no ha tomado medidas para modificar esta resolución.
5. ALLIANCE SOCIALE. Pourquoi la syndicalisation? Justice, équilibre, partage, Journée mondiale pour le travail décent, 7 de octubre de 2013, 4 p.
6. CONSEJO DE LA PATRONAL DE QUEBEC. Acreditación sindical - Una gran mayoría de quebequeses a favor de la votación secreta, comunicado de prensa del 20 de octubre de 2006. La gran mayoría corresponde al 79% del conjunto de personas que respondieron a la encuesta (16% en desacuerdo y 5% no sabe, no contesta).
7. Eco SONDEO. Sondeo sobre la percepción de las condiciones de trabajo y del sindicalismo, por cuenta de la FTQ y del Fondo de solidaridad FTQ, agosto y septiembre de 2007.
8. MORIN, Louis. ¿Voto o firma de una tarjeta, siempre habrá oposición patronal?, Le Devoir, 16 de mayo de 2005, p. A7. Louis Morin fue el primer presidente de la comisión de relaciones laborales.
9. "Nadie debe hacer uso de la intimidación o de amenazas para que una persona se haga miembro, se abstenga de hacerse miembro o cese de ser miembro de una asociación de asalariados o patronos". Código del Trabajo, L.R.Q., c. c-27, Québec, artículo 13.

10. "Ningún patrono, ni ninguna persona que trabaje para un patrono o una asociación patronal, tratará de ninguna manera de dominar, obstaculizar o financiar la formación y las actividades de una asociación de asalariados, ni de participar en ella". Legislación laboral, L.R.Q., c. c-27, Québec, artículo 12.
11. Eco-sondeo, nota 7.
12. BRONFENBRENNER, Kate. No Holds Barred: The intensification of Employer Opposition to Organizing, Economic Policy Institute, Briefing Paper 235, 20 mayo 2009, 31 p. [online] [www.epi.org/publication/bp235/].
13. LYNK, Michael. Labour Law and the New Inequality, Ivan Cleveland Rand Memorial Lecture, Faculty of Law, Universidad de New- Brunswick, 5 de febrero de 2009,34 p., [Online] [ssrn.com/abstract=1411700].
14. Obligación que se encuentra en la mayoría de convenios colectivos e implícitamente en la Legislación laboral de Québec, Code du travail, L.R.Q., c. C-27, Québec, artículo 63.
15. Legislacion Laboral, L.R.Q., c.C. 27, Québec, artículos 22 y 41.
16. LAFER, Gordon, Free and Fair? How Labor Law Fails U.S. Democratic Election Standards: An American Rights at Work Report, junio 2005 36 p. LAFER, Gordon. Neither Free Nor Fair, The Subversion of Democracy Under National Labor Relations Board Elections, An American Right Work Report, julio 2007, 67 p.
17. Cuando se negocia, el dinero puede provenir también de los patronos y se destina a los liberados sindicales, a fondos humanitarios o de formación sindical. El gobierno concede también subvenciones en función de ciertos objetivos: la formación sobre salud y seguridad en el trabajo, el aprendizaje del francés para miembros de origen inmigrante...
18. Code du travail, L.R.Q., c. c-27, Québec, artículo 47.
19. ONTARIO FEDERATION OF LABOUR (OFL). Working for Less, The Coming Threat to Union Security in Ontario, febrero de 2013, 19 p.
20. Abood v. Detroit Board of Education, 431 U.S. 209, 1977.
21. TRIBE, Laurence H. Constitutionnal Choices, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1985, citado en Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, [1991], 2 RcS, 300-301.
22. PAS DE DEMOCRATIE SANS VOIX. Les conservateurs au pouvoir, Coupure idéologique, coups durs pour les droits, marzo de 2013, p. 5.
23. ALLIANCE SOCIALE. Nota 5
24. GOBIERNO DE CANADÁ. Ley que modifica la ley del impuesto sobre la renta (exigencias aplicables a las organizaciones obreras), Proyecto de ley C-377, Cámara de los Comunes de Canadá, aprobado el 12 de diciembre de 2012, artículo 1 (4).

-
25. Ibidem.
 26. ECO SONDEO. Nota 7.
 27. FTQ. Comprendre la globalización financiera: ampliar nuestra solidaridad, 2008, 69 p.
 28. LAUZON M., ROGENMOSER F. y LP. LAUZON. Portrait du syndicalisme: au delà des mythes. Analyse socio-économique, Laboratoire d'études socio-économiques de l'UQAM, junio 2013, 57 p., [Online] [www.utes.uqam.ca/cese/pdf/etude_sur_syndicat_version13.pdf]. LYNK, Michael. Labour Law and the New Inequality, Ivan Cleveland Rand Memorial Lecture, Faculty of Law, University of New-Brunswick, 5 de febrero de 2009, 34 p., [Online] [ssrn.com/abstract=1411700].

NOTAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....