

Los Sindicatos en Canadá: Caso UNIFOR

El Zailah B., Dauwy Y.

Licenciada en Contaduría Pública (Universidad de Los Andes-Mérida- Venezuela), Licenciada en Administración (Universidad de Los Andes-Mérida- Venezuela), Estudiante de la Maestría en Ciencia Contables (Universidad de Los Andes Mérida- Venezuela), Actualmente, propietaria de una Oficina Contable-Administrativa, Asesora de Organizaciones (empresarial, financiera, fiscal), Outsourcing en Procesos. Mérida-Venezuela)

E-mail: dauwysj@gmail.com

Recibido: 10-01-2022

Revisado: 05-02-2022

Aceptado: 11-04-2022

Los Sindicatos en Canadá: Caso UNIFOR

RESUMEN

Esta investigación tiene como finalidad dar a conocer los movimientos sindicalistas, sus inicios, historia y auge en el mundo. Específicamente se desea estudiar los sindicatos de Canadá, sus comienzos, sus altibajos, sus logros y capacidades actuales para de este modo evaluar sus alternativas y relaciones laborales. Como enfoque metodológico, se acudió a la revisión histórica comparativa de fuentes documentales correspondientes a las de Canadá, seleccionando a autores emblemáticos, de reconocida aceptación y vigencia en entornos sindicalistas y académicos. Fue utilizada la técnica de análisis de contenido comparativo con perspectiva crítico-interpretativa ya que la mayor información utilizada fue encontrada de la Web y en artículos de otros conocidos autores. De este modo, para un énfasis superficial, se concluye que los Sindicatos en Canadá por ser organizaciones integradas que contribuyen al asesoramiento y protección de los empleados, brindan más seguridad jurídico-laboral al patrono, dando certeza en las decisiones empresariales que se realicen. (trabajador-patrono).

Palabras clave: Sindicatos, organizaciones sindicales, sindicalismo.

Unions in Canadian: If UNIFOR

ABSTRACT

This research aims to publicize the union movement, its beginnings, stories and rise in the world. Specifically you want to study trade unions of Canada, its beginnings, its ups and downs, accomplishments and current capabilities to thereby evaluate its alternatives and labor relations. As a methodological approach, he went to the historical review comparing corresponding to those of Canada documentary sources, selecting emblematic authors of recognized acceptance and effect in union environments and academics. Was used the technique of comparative content analysis with critical-interpretive perspective since most information used was found on the web and articles of other known authors. Thus, for a superficial emphasis, it is concluded that the unions in Canada to be integrated organizations that contribute to advice and protection of employees, provide more legal job security to the employer, providing certainty in business decisions that are made.

Keywords: unions, trade unionism objectives

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era de la calidad, de empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser mirados como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos, con un nivel de importancia significativa, ya que en ocasiones sus actitudes y destrezas, ponen fin o amplían la vida de las entidades.

Para darle forma a este importante artículo, no existe mejor comienzo que dar a conocer la definición de sindicato; básicamente se relaciona con permitir identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación. Según el Diccionario de la Real Academia Española (2015), define los sindicatos como una "Asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses," tomando en cuenta un término totalmente generalizado.

En sí, cada sindicato se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales. El monto de los salarios, los periodos de descanso, las vacaciones que corresponden, la capacitación y las aprobaciones, son algunas de las problemáticas que los sindicatos deben resolver con los patronos. Los sindicatos desde el principio de su implementación, luego de la revolución industrial, llegan con el fin de ser el auge en las empresas el cual se desea "controlar" o como lo recalcan los mismos síndicos: velar por los derechos de los trabajadores que hacen vida en las organizaciones. Es allí, donde se pueden encontrar varios puntos por analizar, o mejor dicho por desagregar.

En el desarrollo de este artículo, se tomarán en cuenta algunos puntos importantes a nivel general y en el caso específico: Canadá, podría caracterizarse

del resto de los países industrializados de occidente, por tener movimientos socialistas y sindicalistas. Este país en sus comienzos sindicales, tuvo una fuerte ruptura, ya que las políticas antes implantadas en la relación trabajador-patrono dan un giro rotundo a favor de los trabajadores, por lo que el alza de los mismos, combinado con políticas socialistas hace que los patronos entren en estado de recesión. Aunque la sindicalización en Canadá se ha reducido de un máximo de casi el cuarenta por ciento (40%) de la fuerza laboral en la década de los años 70 del siglo XX, y a través del tiempo el nivel de sindicalización se ha estabilizado en la última década en torno al treinta por ciento (30%), sigue siendo un país con una importante proporción sindical.

2. Historia sindical

La historia del movimiento obrero o historia sindical comenzó con la revolución industrial y la democracia moderna, cuando la esclavitud comenzó a ser abolida legalmente y el trabajo asalariado a generalizarse. A menudo se pone como precedente la Revolución Francesa, que provocó la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera. Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo, conocidos como rompedores de máquinas (1810-1816) y que se enfrentaban al maquinismo.

En 1824, por la fuerte presión popular, el parlamento británico deroga las Combination Acts, leyes que prohibían las organizaciones obreras. Es en 1829, donde Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores.

En los años 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio. En Inglaterra tomaron el nombre de trade-unions (literalmente 'uniones de oficios') o

simplemente unions. En 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con 100.000 miembros. Publicó el histórico periódico obrero: "La Voz del Pueblo" en Gran Bretaña.

En Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de syndicat (sindicato), que quiere decir también unión. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon. Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838. En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se los conoció como los cartistas. Durante algunos años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, entre ellos estaban Friedrich Engels, que escribió "La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra," basándose en los datos y la convivencia con el movimiento "Cartista".

A partir de la década de 1840, los alemanes Karl Marx y Friedrich Engels se instalan en Inglaterra y darían origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo, o socialismo científico, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo, cosa que no se implantó.

En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels

en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año: Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma (Texto extraído del tratado de Manifiesto Comunista, 1848) En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica, Alemania y otros países. Cada país toma este tipo de organización adaptándolo a sus características, económicas, políticas, sociales y sus relaciones laborales (Smith 2010) . Con esto se entiende, que cada país tenía una función similar de los sindicatos, más no igual.

2.1. Principio de los Sindicatos en Canadá

No obstante, en Canadá comenzó el siglo XX con un sindicalismo ya asentado aunque muy dividido, pero, sobre todo, sin casi desarrollo del socialismo. La primera organización sindical de ámbito nacional fue la Canadian Labour Union, aunque duró muy poco, desde 1873 a 1877 pero manifestó sus objetivos principales. En los años ochenta el sindicalismo canadiense se desarrolla con los Caballeros del Trabajo y la AFL, que en 1886 propiciarán la Trades and Labour Congress, o TFL.

Pero en 1903 se separan los Caballeros para formar el National Trades and Labour Congress, que en 1908 se transforma en la Canadian Federation of Labour. Todas estas organizaciones sindicales fueron muy activas en la lucha por las reivindicaciones laborales pero sin entrar en lo político, es decir, se mantuvieron ajenas a la cuestión de la representación parlamentaria obrera. A principios del siglo XX, especialmente entre 1905 y 1907, hubo intentos de crear un Partido Laborista en el nivel nacional pero sin ningún éxito. A lo sumo, se fundaron Partidos Laboristas en Ontario y Quebec.

Todos los regímenes de relaciones laborales en Canadá comparten características fundamentales que protegen el derecho a organizarse, negociar colectivamente y a declararse en huelga. En términos aclaratorios, las huelgas y los sindicatos en

Canadá van de la mano. Por tal motivo, cada jurisdicción tiene un comité de relaciones laborales, actualmente, la Oficina del Comisario General del Trabajo y el Tribunal del Trabajo para administrar, adjudicar y aplicar la legislación relativa al derecho a organizarse, negociar colectivamente y a declararse en huelga.

Las diversas leyes o códigos laborales canadienses reconocen la libre asociación y negociación colectiva como la base de las relaciones industriales efectivas, y generalmente garantizan el derecho a huelgas sindicales con objeto de obtener o renovar un contrato colectivo una vez cumplidos los requisitos específicos. En todas las jurisdicciones se requiere que un sindicato tenga el apoyo de la mayoría de cualquier grupo de trabajadores a los cuales el sindicato pretende representar en una negociación colectiva (dicho grupo es conocido como la “unidad de negociación”). El apoyo mayoritario debe ser certificado por la junta de relaciones laborales en los casos en los que un patrón no reconoce voluntariamente la condición mayoritaria de un sindicato. Dentro de este marco común de principios laborales, las jurisdicciones canadienses (las de las diez provincias y la jurisdicción federal) varían significativamente en cuanto a los procedimientos para certificar el apoyo de una mayoría sindical y la reglamentación de las huelgas. En ciertas jurisdicciones se requieren elecciones para establecer una condición mayoritaria.

En la mayoría de las jurisdicciones desde 1989, se requieren tarjetas firmadas por los trabajadores para autorizar la representación sindical y también que las autoridades gubernamentales desempeñen actividades de conciliación y mediación antes de una huelga. En la mayoría de las jurisdicciones, además, se establece el arbitraje obligatorio en conflictos relacionados con el primer contrato colectivo de un sindicato recientemente creado. Aunque todas las jurisdicciones prohíben el remplazo permanente de los trabajadores huelguistas, los remplazos temporales están permitidos. En todas las jurisdicciones canadienses desde el comienzo de sus organizaciones sindicales, las mismas están

definidas y prohibidas las prácticas laborales discriminatorias para proteger el ejercicio de los derechos laborales de su interferencia. Aunque las definiciones varían en ciertos aspectos, todas las jurisdicciones prohíben cualquier tipo de represalia contra los huelguistas como resultado de actividades relativas a la organización de la huelga y también prohíben las tácticas de negociación de mala fe.

3. Canadá y sus sindicatos

3.1 Fuentes Legales de los Derechos Laborales

Dentro de Canadá existen dos tipos de sistemas legales, evidenciados según su sistema jurídico. De acuerdo con la Constitution Act de 1867, el Parlamento Federal y los legislativos provinciales: La provincia de Quebec tiene un sistema de derecho civil que es aplicable a asuntos tales como los contratos y las relaciones laborales y de empleo, los cuales son abarcados por su jurisdicción provincial. En las otras jurisdicciones canadienses, el sistema legal está basado en la tradición del derecho común inglés. Dentro de la tradición del derecho común, los cuerpos legislativos tales como las constituciones, estatutos y reglamentos coexisten con el derecho común establecido por los jueces en sus resoluciones pero este derecho legislado también puede desplazar al derecho común. Ante la carencia de leyes al respecto, el derecho común es el que regula asuntos tales como las relaciones contractuales y la responsabilidad civil derivada de cuasi delitos tales como la negligencia, el perjuicio y el abuso; en contraste, el sistema de derecho civil de Quebec cuenta con un Código Civil legislado que rige tales asuntos. En ambos sistemas, las leyes se integran en una jerarquía en la cual la Constitución es la ley que tiene precedencia sobre los estatutos y éstos sobre los reglamentos. En Canadá, los aspectos más importantes del derecho de los trabajadores a organizarse, asociarse libremente, negociar colectivamente y declararse en huelga son reconocidos y aplicados a través de estatutos de relaciones laborales. En muchas áreas

claves del derecho laboral estos estatutos no establecen normas detalladas.

En realidad la ley constitucional se desarrolla detalladamente en estas áreas mediante las resoluciones que sirven para que los tribunales administrativos y las cortes judiciales interpreten el derecho al aplicarlo a los casos específicos que les son presentados. Las decisiones de los tribunales más altos son consideradas obligatorias para los tribunales menores y administrativos dentro de la misma jurisdicción. Las resoluciones de la Suprema Corte de Canadá se consideran como interpretación definitiva de la ley. Debido a que cada caso contiene diferentes hechos y circunstancias sindicales, a menudo hay cambios de matiz e interpretación de la ley; de vez en cuando, también hay tribunales que pueden emprender un cambio básico de política que revierte el precedente de casos anteriores. De igual manera, los tribunales pueden, eventualmente, adoptar una interpretación diferente de la ley anulando sus propias resoluciones anteriores o las decisiones de tribunales menores. En la tradición del derecho común de Canadá, se pone mayor énfasis en la prescripción legal detallada. Sin embargo, muchas áreas del derecho laboral en esta provincia también se han desarrollado a través de la jurisprudencia.

3.2. Fundamentos Constitucionales

El primer instrumento constitucional de Canadá, la Ley Constitucional de 1867, no contenía disposición expresa que garantizara los derechos colectivos de los trabajadores, mucho menos de la protección a los sindicatos. Después de la nacionalización de la Constitución canadiense en 1982, la libertad de asociación fue específicamente establecida como una garantía constitucional. La Carta de Derechos y Libertades Canadiense, incorporada a la reformada y adicionada Constitución de 1982, contiene disposiciones que explícitamente garantizan la libertad de asociación, libertad de expresión y el derecho a reunión pacífica en Canadá.

El derecho a la libertad de asociación para los trabajadores dentro del contexto del sindicato fue posteriormente interpretado y definido por la Suprema Corte de Canadá como “el derecho a trabajar para el establecimiento de una asociación, de pertenecer a una asociación, de mantener dicha asociación y de participar en su actividad legal sin ser objeto de castigo o represalias”. La Suprema Corte se negó a interpretar la cláusula de libertad de asociación del Estatuto de manera que incluyera el derecho derivado de dedicarse a actividades esenciales para el propósito de una asociación. Además, el tribunal juzgó que la disposición es aplicable sólo a la acción gubernamental y que, por lo tanto, no ofrece protección directa contra las acciones de particulares.

El derecho de los trabajadores a organizarse, negociar colectivamente y declararse en huelga depende principalmente de leyes estatutarias. La Constitución de Canadá, no aborda específicamente los derechos o normas laborales y no rige las acciones de particulares. El gobierno federal cuenta con el Código Laboral Canadiense y la Junta de Relaciones Industriales de Canadá (CIRB, por sus siglas en inglés) para los trabajadores en industrias reguladas federalmente tales como la banca, el transporte interprovincial y los servicios de telecomunicación. Cada provincia en mencionado país, ha promulgado un estatuto de relaciones laborales y ha creado una oficina o agencia pública para administrar la aplicación de dicho estatuto.

3.3. Formación y disolución de sindicatos

Los estatutos de relaciones laborales canadienses protegen el derecho de los trabajadores a formar sindicatos; no es necesario contar con previa autorización, registro u otro acto oficial para formar un sindicato. Las juntas de relaciones laborales generalmente consideran que una organización tiene naturaleza sindical y que está sujeta a la legislación de relaciones laborales si sus objetivos incluyen la regulación de relaciones entre patrones y trabajadores y siempre que se haya

constituido de conformidad con cualesquiera requerimientos legales establecidos.

La gran parte de los estatutos de relaciones laborales han sido interpretados de manera tal que requieren que un sindicato demuestre que es una entidad viable para efectos de negociación colectiva al adoptar democráticamente una estructura de organización funcional a fin de recibir tratamiento de sindicato para efectos del derecho laboral. Algunas jurisdicciones requieren que un sindicato tenga un acta constitutiva escrita, reglas o estatutos; otras requieren que la organización sea local o provincial; en algunas jurisdicciones provinciales una organización que está influida o dominada por un patrón no puede ser un sindicato.

Mayormente las jurisdicciones prohíben que dicha organización sindical sea certificada como representante exclusiva de negociación colectiva de un grupo (conocido como “unidad de negociación”) de los trabajadores, por el hecho de que lógicamente indicaría altercados laborales. Las juntas de relaciones laborales pueden decidir dejar de considerar como sindicato a una organización que no cumple con los requerimientos de condición sindical, además de no concederle los derechos otorgados a los sindicatos por los estatutos de relaciones laborales. Una vez formado el sindicato, éste queda facultado para sostener reuniones, hacer públicos sus puntos de vista y ejercer diversos derechos legales. Sin embargo, se requiere otro paso si un sindicato ha de lograr su objetivo principal —negociar colectivamente a nombre de sus integrantes.

Para hacer esto, un sindicato debe adquirir derechos de negociación. Un sindicato puede ser objeto de disolución si:

1. Se da un evento previsto en su acta constitutiva como causa de su disolución;
2. Los miembros votan válidamente por la disolución del sindicato, de conformidad con lo previsto por su acta constitutiva, y
3. Los fundamentos sobre los cuales la organización está basada se pierden o son alterados en lo esencial .

3.4 Condición Jurídica De Los Sindicatos

La OIT (Organización Internacional de Trabajo) ha considerado a los sindicatos como asociaciones voluntarias carentes de personalidad jurídica. La personalidad permite a los individuos u organizaciones actuar legalmente, es decir, ejercer legalmente derechos incluyendo los de ser propietario de bienes, celebrar contratos o entablar demandas para hacer valer derechos. La legislación laboral canadiense reconoce actualmente a los sindicatos la capacidad legal de ejercer, defender y hacer valer derechos concedidos bajo el derecho laboral, incluyendo la libertad de asociación de negociar colectivamente y de huelga.

También se puede requerir a los sindicatos para que respondan a las quejas en su contra. La cuestión de si los sindicatos canadienses han adquirido personalidad legal más plena, que incluya el derecho de entablar demandas y de ser demandados, de poseer bienes y de celebrar contratos a nombre propio, es objeto de debate por juristas canadienses, y ameritaría una respuesta ligeramente diferente en cada jurisdicción provincial.

En Canadá el Código de Procedimiento Civil dispuesto por la Corte Suprema, permite a los sindicatos entablar procedimientos legales por su cuenta. Muchos sindicatos efectivamente adquieren y venden propiedades además de realizar operaciones comerciales al designar a funcionarios del sindicato como fiduciarios, quienes contratan bajo su propio nombre, o al establecer una compañía sin fines de lucro para comprar y vender activos a nombre del sindicato. En cualquier caso, se puede distinguir entre la personalidad legal de los sindicatos y los derechos de negociación del mismo, los cuales permiten al sindicato alcanzar su objetivo principal al requerir que un patrón lo reconozca y lo trate como representante exclusivo de negociación colectiva de un grupo de trabajadores.

3.5 Autonomía del Sindicato

Los sindicatos en Canadá se rigen

por los términos de sus propias actas constitutivas, las cuales solamente pueden ser establecidas y modificadas por los propios sindicatos. Con tal que cumplan con sus propias actas constitutivas y que observen las leyes que buscan asegurar la democracia básica del sindicato, así como las leyes que rigen la actividad política y económica, los sindicatos son libres de elegir a sus funcionarios, sostener reuniones, establecer sus montos de cuotas sindicales, y en general determinar su propio curso de acción legal, política y estratégica.

3.6 Actividad Sindical Política y Legislativa

La acción sindical política y legislativa es un ejercicio de la libertad de asociación para los trabajadores canadienses. Los sindicatos canadienses apoyan las campañas de los partidos y candidatos políticos mediante contribuciones financieras, ayudando en las campañas con llamadas telefónicas, distribuyendo folletos y propaganda electoral. Algunos sindicatos respaldan activamente a partidos políticos, con esto no quiere decir que pertenezcan a uno específico. Los sindicatos participan en el proceso legislativo intentando convencer a legisladores simpatizantes de adoptar proyectos de ley favorables a los trabajadores, reuniéndose con legisladores para convencerlos de apoyar dichos proyectos de ley, declarando y presentando expedientes a comités legislativos. También movilizan a sus miembros para asistir a reuniones, marchas y manifestaciones y otras formas de reunión garantizadas por la Carta Canadiense de Derechos y Libertades. (Muñoz 2013)

3.7 Afiliación y Cuotas Sindicales

La mayoría de las leyes laborales canadienses requiere que el patrón deduzca el monto de las cuotas sindicales de los salarios de cada miembro de una unidad de negociación representada por dicho sindicato a solicitud del sindicato. Estas deducciones provienen de los salarios de cada miembro de la unidad de negociación, independientemente de si están sindicalizados o no, para ser enviadas

posteriormente al sindicato. A menudo, este arreglo se conoce como la “Fórmula Rand”. En las provincias donde el pago obligatorio de cuotas es objeto de negociación entre las partes, la mayoría de los sindicatos y trabajadores realizan acuerdos sindicales similares. El derecho laboral canadiense también permite a los sindicatos y empleados aceptar cláusulas de contratos colectivos que requieren de afiliación al sindicato como condición para obtener el puesto de trabajo. Estas cláusulas son conocidas como cláusulas de afiliación sindical obligatoria.

4. Caso: UNIFOR

4.1. Historia UNIFOR

En 2012, Dos sindicatos de Canadá, el CEP (Communications, Energy and PaperworkersUnion) y el CAW (el Canadian Auto WorkersUnion), planean unir sus fuerzas y crear el mayor nuevo sindicato del sector privado de Canadá, para representar los intereses colectivos de más de 300.000 trabajadores en veintidós sectores económicos. Líderes sindicales y miembros del (CEP), afiliado a la IndustriALL Global Union, han votado abrumadoramente a favor de crear un nuevo sindicato junto (CAW), también afiliado a la Industria . “Con este nuevo sindicato enviarían claro el mensaje de que los trabajadores están dispuestos a hacer cuanto sea necesario para afrontar a gobiernos y empleadores que no desearían nada mejor que vernos desaparecer,” lo propuso el presidente nacional del CEP, Dave Coles. “esta iniciativa impulsará los esfuerzos del movimiento laboral y de otros movimientos progresistas en todo el país”; el presidente del CAW, Ken Lewenza, por su parte propone: “este nuevo sindicato será indudablemente adecuado para hacer frente a los desafíos actuales, en particular la creciente precariedad del empleo”.

Y que “Los trabajadores de todo el país tendrán pronto una mayor oportunidad de representación sindical en su comunidad, y los miembros actuales dispondrán de más poder de negociación cuando se sienten ante su empleador en la mesa de negociación. Serán más fuertes, más

eficaces y tendrían más influencia.” A nivel nacional, el nuevo sindicato se centraría en la negociación colectiva, el nuevo sindicato fomentará la igualdad, la transparencia y la democracia de sus estructuras. Luego de algunos meses, UNIFOR, se forma oficialmente el 31 de agosto de 2013, en un congreso de fundación en Toronto, Ontario. El nacimiento de UNIFOR representa un signo de esperanza para el movimiento sindical canadiense, y las personas que trabajan de manera más general.

Durante décadas, la afiliación sindical (como porcentaje del empleo total) había estado en constante disminución - en particular en el sector privado. Paralelo a esta disminución de la densidad sindical había sido un fuerte aumento de la desigualdad de ingresos, creciendo las amenazas a la seguridad de la jubilación, el desempleo y el subempleo crónico (en particular para los jóvenes) y un aumento notable.

4.2. Misión y desempeño UNIFOR

“UNIFOR se esfuerza por proteger los derechos económicos de nuestros miembros y cada miembro de la población activa (ocupada o desocupada). Estamos comprometidos con la construcción de la unión más fuerte y más eficaz para negociar en nombre de nuestros miembros, trabajando con nuestros miembros para mejorar sus derechos en el lugar de trabajo, y extender los beneficios de los sindicatos a los trabajadores no sindicalizados y otros canadienses interesadas” (página oficial de UNIFOR, 2015). UNIFOR se dedica a mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias en Canadá y en todo el mundo. Una forma de expresar que el compromiso es a través del Fondo de Justicia Social.

En términos generales, el desempeño de mencionada organización, ha provocado entusiasmo e iniciativa por parte de los empleados, de esta manera los empleadores se sienten un poco más seguros y a gusto con los resultados. Aunque, ya conociendo el esquema completo de los Sindicatos en Canadá, su historia, evolución y trascendencia, dando énfasis en UNIFOR,

es increíblemente cierto que aún tienen luchas abiertas por la igualdad salarial, con relación a las mujeres.

Se dice que en Canadá una mujer gana menos que un hombre teniendo la misma labor, cumpliendo el mismo horario y usando las mismas herramientas. Problemática que aún se encuentra en discusión y estudios por parte de UNIFOR y el resto de organizaciones sindicales.

Por otra parte, Los puestos de trabajo permanentes a tiempo completo están siendo reemplazados cada vez más por empleos temporales o a tiempo parcial, casi siempre sin beneficios sociales y con salarios más bajos. Son los llamados empleos “precarios”, ocupados en su mayoría por mujeres, jóvenes, inmigrantes recientes llegados y minorías visibles.

Estos son grupos que tienden a ser un desafío para los organizadores sindicales de UNIFOR. A su vez, en Canadá, las huelgas son libres, apoyadas totalmente por UNIFOR, pero esto hace que los miembros de este sindicato parezcan codiciosos, en especial si tienen un trabajo bien pago en comparación con otros trabajadores sin tanto poder sindical. Lamentablemente, sigue habiendo problemas que preocupan al movimiento sindical UNIFOR, como:

- La Ley sobre la equidad, que restringe el fondo y la aplicación de la igualdad salarial en los servicios públicos federales.
- Justicia retrasada: no es suficiente con ganar una demanda por desigualdad salarial. Se han librado numerosas batallas muy largas para conseguir que las sentencias favorables se implementen por completo.
- Necesitan leyes proactivas que regulen la igualdad salarial, que incorporen a las mujeres y a los trabajadores y trabajadoras identificables racialmente, aborígenes y con alguna discapacidad. Las leyes deben incluir a todos los trabajadores, independientemente de que su contrato sea a tiempo completo o parcial, temporario o eventual.

- Barreras a la igualdad salarial: las organizaciones de la patronal han establecido un grupo de presión poderoso para retrasar la introducción de las leyes que mejoran la igualdad.
- Negociación en peligro: La legislación del gobierno federal ha mermado la capacidad de negociar cambios positivos a través de la negociación colectiva. En octubre de 2013, el Proyecto de Ley C-4 12 cambió el procedimiento de resolución de conflictos en la negociación de los convenios, litigios y resolución de reclamaciones. Estos cambios tuvieron profundas repercusiones para la capacidad de negociación efectiva de los sindicatos federales.

5. REFLEXIONES FINALES

Particularmente con sindicatos como UNIFOR, el descontento laboral disminuye y la lucha trabajador-patrono siempre perseguirá modelos ambiciosos con resultados más eficientes. Posiblemente si en Venezuela se implantarán sindicatos tan organizados y eficientes, los resultados fueran distintos a los actualmente obtenidos. Venezuela por ser un país con tantos beneficios laborales y poco patronales, se denota la poca falta de organizaciones sindicales generales que regulen o den manifiesto a algún descontento, o tal vez, solo un seguimiento de cobertura laboral.

Aparte de que los sindicatos en este país son básicamente pretendidos por empresas generalmente grandes de una cantidad considerable de trabajadores, más no están adjudicadas a algún organismo sindical macro que avale o instruya a dichos sindicatos, por consiguiente esto ocasiona que las empresas que tienen sindicatos no puedan ser comparadas con otras, ya que manejan información similar más no igual.

En términos generales, los sindicatos equilibrados, con beneficios tanto a trabajadores como a empleadores en Venezuela, daría una estabilidad laboral con armonía de manifiesto. Criterio que es importante y debiese ser considerado como tal.

De la revisión de la literatura, se concluye, que los sindicatos adscritos a una central controladora, fortalece las actuaciones de los sindicatos sectoriales, lo cual le aporta más fuerza y eficiencia al núcleo de empleados, así como seguridad de actos al empleador, proporcionando resultados eficaces y eficientes en las entidades. De igual forma, los sindicatos en Canadá aportan un granito de arena al auge económico y social de ese país, teniendo este tipo de organizaciones potestad y autonomía contra algunos patronos, este comportamiento lo caracteriza por darle importancia al verdadero actor laboral como lo es, el obrero, zapatero, carpintero, profesional dependiente, entre otros, que solo buscan recibir justas mediaciones a cambio de esfuerzo y lucha por su mismo país.

Es inquietante la situación de desigualdad salarial con respecto a las mujeres, siendo un país desarrollado las mujeres en Canadá continúan ganando mucho menos que los hombres por el mismo trabajo, y también asumen la mayor parte de la carga de trabajo no remunerado adicional, así tuviesen la misma profesión u oficio. Acto que no es ecuánime para un país desarrollado y con tanto nivel político-social.

6. REFERENCIAS

BENSUSAN Graciela (2000). El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos.

CONSTITUTIONACT, (1982) | The Canadian Encyclopedia». www.thecanadianencyclopedia.ca.

DUNNING, Harold. Los sindicatos y la formación profesional. Ginebra: OIT/ACTRAV, 1987.

LEY CONSTITUCIONAL, (1867). Fuente original de la Constitución: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/>

MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA (1848). Digitalizado para el Marx-Engels Internet Archive por José F. Polanco en 1998. Retranscrito para el Marxists Internet Archive por Juan R. Fajardo en 1999.

MARCOS-SÁNCHEZ, José. Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. Lima. OIT. 1999.

MUÑOZ O, (2013) La Regulación de la competición electoral en Canadá: un modelo igualitario. [Revista de estudios políticos](#). ISSN 0048-7694, N° 162, PAGES 69-112.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT), (1919) Página oficial. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/3-2/coll/c1.htm>

SMITH MURRAY, (2010) «Den europæiske arbejderbevægelse under angreb!» [El ataque contra el movimiento obrero europeo], *Kritisk Debat*, n° 56, junio de 2010, revista recuperada en <http://kritiskdebat.dk>.

SUPREME COURT OF CANADA (1875) The Canadian Encyclopedia, <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/supreme-court-of-canada>

ZEPEDA M. Roberto (2012). *Sindicalismos y Mercados Laborales en Canadá*. Universidad Nacional Autónoma de México.

URL Recuperados

new.naalc.org/study2-canada. 19/05/2016.

www.nuevatribuna.es. 08/05/2016

<https://www.unifor.org/>