

**LA COOPERACIÓN
AL DESARROLLO
Y PAPEL
DE LOS AGENTES
SINDICALES
EN EL MARCO
DE LA
AGENDA 2030**



**LA COOPERACIÓN
AL DESARROLLO
Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES
SINDICALES
EN EL MARCO
DE LA AGENDA 2030**



Promueve

Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo

Elabora

Tejiendo Ideas Consultoría de Servicios y Eventos SL

Edita

Fundación 1º de Mayo
Longares, 6 – 28022 Madrid
Tfno. 91 364 06 01
Correo: 1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

Este Informe ha sido realizado con el apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo (AEXCID) de la Junta de Extremadura

Las fotografías proceden de las colecciones del Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo

Imprime

Unigraficas GPS
Tfno.: 91 536 52 39
Correo: unigraficas@unigraficas.es
www.unigraficas.es



ÍNDICE



LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030

1. ACRÓNIMOS	8
2. INTRODUCCIÓN	12
3. METODOLOGÍA	16
4. EL VALOR AÑADIDO DE LA COOPERACIÓN SINDICAL EN EL SISTEMA INTERNACIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO	20
5. LA COOPERACIÓN SINDICAL Y LA AGENDA 2030	28
6. LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL VIRUS COVID-19 EN EL ÁMBITO DE LA COOPERACIÓN SINDICAL	34
7. LA COOPERACIÓN SINDICAL EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO ESPAÑOLA. ANÁLISIS COMPARADO	38
7.1. El ámbito normativo	39
7.2. El ámbito programático	42
8. EXPERIENCIAS DE TRABAJO Y BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DE LA COOPERACIÓN SINDICAL	46
8.1. Fortalecimiento de la línea de trabajo sobre la Agenda 2030	47
8.2. Acuerdo marco global de Inditex	48
8.3. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Suseso/Istas21	50
8.4. Plataforma Sindical Común centroamericana (PSCC)	51



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

8.5. Cruzando conocimientos y experiencias para construir cambios: encuentro entre sindicatos y sociedad civil de Europa y de la América andina y central	53
8.6. Convenios de cooperación al desarrollo para el fortalecimiento de los sindicatos de América latina y del África occidental y Mediterráneo, y sus estructuras regionales	55
9. CONCLUSIONES	62
10. PROPUESTAS PARA LA REFORMA DE LA LEY DE COOPERACIÓN EN EXTREMADURA	66
10.1. Reconocimiento de la Cooperación sindical	67
10.2. Definición de ámbitos y prioridades estratégicas de la cooperación extremeña	69
10.3. Revisar los mecanismos de planificación de la cooperación	70
10.4. Establecer ámbitos de actuación diferenciados para los distintos actores de la cooperación, promoviendo el trabajo conjunto y coordinado	72
10.5. Descentralización de la Cooperación extremeña	75
10.6. Coordinación entre actores y establecimiento de alianzas	76
10.7. Incorporar la modalidad de la cooperación delegada a la EPD y ePTS	77
10.8. Potenciar los instrumentos plurianuales	78
10.9. Exigir componentes éticos y debida diligencia en DDHH y derechos medioambientales en las licitaciones y contrataciones con fondos públicos	80
11. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	84



1

ACRÓNIMOS



LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030

La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales
en el marco de la Agenda 2030



ACCD	Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AEXCID	Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CAD	Comité de Ayuda al Desarrollo
CChC	Cámara Chilena de la Construcción
CCOO	Comisiones Obreras
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
COVID-19	Enfermedad por Coronavirus
CSA-TUCA	Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
DDHH	Derechos Humanos
EBDH	Enfoque Basado en Derechos Humanos
EpD	Educación para el Desarrollo
EpTS	Educación para la Transformación Social
FIM	Fundación 1º de Mayo
FGTB	General Labour Federation of Belgium
FPS	Fundación Paz y Solidaridad



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

IFSI-ISVI	Institut de Formation Syndicale Internationale
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
NNUU	Naciones Unidas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONGD	Organización No Gubernamental de Desarrollo
PSCC	Plataforma Sindical Común Centroamericana
RSCD	Red Sindical de Cooperación al Desarrollo
SUSESO	Superintendencia de Seguridad Social
TLC	Tratado de Libre Comercio



2 **INTRODUCCIÓN**



LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030

La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030



Los ya algo lejanos debates sobre la eficacia de la ayuda y los enfoques de la cooperación para el desarrollo, iniciados en 2005 alrededor del Foro de Alto Nivel sobre la eficacia de la Ayuda y la Declaración de París, supusieron un revulsivo en el ámbito de la cooperación para el desarrollo, que veía tambalearse una estructura que había ido configurándose durante más de cincuenta años siguiendo los designios de los debates geopolíticos que iban reconfigurando el panorama internacional. Nuevos actores, nuevas relaciones y nuevos enfoques enrevesaban el tablero del juego, a la vez que lo hacían más coherente y lo enfocaban hacia un desarrollo humano sostenible.

En ese repensar colectivo comenzó a visibilizarse la labor de ciertos actores de la cooperación los cuales, pese a estar ahí desde siempre, no se les consideraba como actores tradicionales ni se valoraba su trayectoria. Es el caso de los sindicatos.

Independientemente de la forma que adopten y de su ámbito geográfico o incluso funcional, los sindicatos también son agentes de la cooperación para el desarrollo. Lo son incluso desde antes de que existiera formalmente la cooperación para el desarrollo, en el sentido

de que su labor se realiza desde el siglo XIX, en el contexto del surgimiento de las internacionales obreras o de la creación de organismos multilaterales de carácter tripartito (gobiernos, empresas y trabajadores) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 y que posteriormente se convirtió en organismo especializado de las Naciones Unidas (NNUU), de los pocos con capacidad normativa.

Los sindicatos son actores sociales que participan activamente en la cooperación para el desarrollo mediante programas y proyectos en áreas centrales vinculadas a su naturaleza y conocimiento específico. Lo hacen, además, desde un enfoque de derechos, pues son estos los que permean el fundamento de sus acciones y dotan de coherencia su participación. En cierta medida, ya sea consciente o inconscientemente, los sindicatos pueden considerarse pioneros, en el sentido de que, ahora que todos los sectores económicos empiezan a mirar hacia el desarrollo humano sostenible, desde su inicio los sindicatos seguían la lógica contraria: realizaban su labor partiendo de la perspectiva del desarrollo humano sostenible y la plena realización de los Derechos Humanos



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

(DDHH) de las personas trabajadoras y, por extensión, de todos los seres humanos.

Quizás por ello hayan sido de los actores que hayan abrazado con mayor facilidad la Agenda 2030, encontrando formas de participación no sólo en el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), dedicado al trabajo decente y al crecimiento económico, sino comprendiendo el carácter holístico de la Agenda 2030 y el papel fundamental de los sindicatos de manera transversal.

Ahora, la crisis provocada por la pandemia del virus COVID-19, con un impacto en la sociedad incluso mayor que la crisis financiera de 2008, coloca a las organizaciones sindicales en primera línea. El empleo (el desempleo y su precariedad), la subyacente crisis económica, la formación y capacitación para las nuevas demandas laborales, el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el trabajo decente, la incorporación de las perspectivas de género y edad, las nuevas tecnologías o la transición energética justa, son, entre otros, asuntos que competen al ámbito laboral y afectan especialmente a los países en desarrollo.

Urge, por tanto, reivindicar el papel de los sindicatos en la cooperación para el desarrollo, reconocer su importante participación en estos procesos y revisar sus funciones específicas.

El presente informe forma parte del proyecto "Alianzas y Diálogos por la cooperación sindical", implementado por la Fundación 1º de Mayo (en adelante, F1M) con el apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID). Se trata de una iniciativa enmarcada en un amplio proceso de reforma del sistema de cooperación al desarrollo en Extremadura, que también se está llevando a cabo a nivel estatal. Los elementos que componen el título constituyen pilares de la acción sindical, el diálogo social, y la negociación y acuerdos, como bases para las alianzas. La iniciativa pretende mejorar el conocimiento de la población extremeña acerca de la cooperación sindical, el papel de las organizaciones sindicales como agentes de cambio, a través de su cooperación, y el valor añadido de su contribución al desarrollo global y a la transformación social, con enfoque de derechos, género (en transición al enfoque de feminismos) y medioambiental.

La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030



El Informe pretende contribuir al proceso de revisión y actualización del sistema y la legislación relativos a la cooperación internacional para el desarrollo, visibilizando el valor y la especificidad de la cooperación sindical. Este proceso, promovido por la FIM, es articulado de manera participativa con los agentes sindicales que realizan acciones de cooperación sindical en Extremadura. Su objetivo es subrayar y mostrar el papel de las organizaciones sindicales en la cooperación descentralizada y estatal, como actor de la cooperación internacional. Se trata de una contribución al proceso de reforma de ley de cooperación que Extremadura está promoviendo para resaltar el papel de las organizaciones sindicales como agente transformador y de desarrollo.



Instituto Paz y Solidaridad-Fundación 1º de Mayo

3

METODOLOGÍA



LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030



El trabajo de consultoría se realizó entre los meses de julio y noviembre de 2021 por parte del equipo de Tejiendo Ideas y por encargo de la F1M. Tejiendo Ideas SL es una empresa que desde al año 2008 lleva prestando servicios a instituciones públicas y organizaciones privadas en el ámbito del desarrollo rural, la cooperación al desarrollo, la gestión de procesos participativos y la formación en cooperación, fundamentalmente en Extremadura.

Para la elaboración del informe se ha seguido una perspectiva dialéctica, con la intención de generar un conocimiento dinámico, en red y transformador de la realidad. Partiendo de la articulación entre estos tres criterios, se han utilizado un conjunto de técnicas adaptadas a cada fase del proceso y que permitan generar un conocimiento transformador, potenciando capacidades y favoreciendo reflexiones creativas. Estas técnicas incluyen herramientas cualitativas y participativas, aunque también se han utilizado datos cuantitativos como sustento o complemento de las informaciones recopiladas.

Las tres técnicas complementarias de investigación utilizadas han sido:

1. Revisión documental de la documentación de referencia proporcionada por Comisiones Obreras (CCOO) y la F1M, así como otras fuentes secundarias relacionadas con la normativa y planes de cooperación (tanto estatales como descentralizados), estudios monográficos acerca de la cooperación sindical, documentos y fuentes oficiales, fuentes estadísticas, documentos de trabajo, etc. Este análisis permitió ajustar y planificar las otras técnicas de investigación utilizadas y, a su vez, sirvió para contrastar la información y las referencias proporcionadas por los informantes durante el trabajo de campo.

2. Entrevistas semiestructuradas. Entre julio y septiembre de 2021 se mantuvieron entrevistas con informantes clave, pertenecientes a la F1M, las diversas Fundación Paz y Solidaridad activas en los distintos territorios y las Organizaciones Territoriales y Sectoriales (Federaciones) de CCOO. Con la ayuda del equipo de la F1M, se preparó un listado de informantes, que incluía un total de 21 actores



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

clave. Se mantuvieron entrevistas en profundidad con ocho de estos actores, seleccionados de acuerdo con su disponibilidad, experiencia y cercanía con el ámbito de la cooperación sindical y el contexto extremeño. Las entrevistas se realizaron en formato abierto, evitando, en la medida de lo posible, las preguntas directas y procurando en todo caso que estas fueran formuladas de manera general. De esta manera se trató de incidir lo menos posible en las informaciones aportadas por los y las entrevistadas, permitiendo igualmente que pudieran introducir fácilmente en la conversación cualquier tema que considerasen relevante en relación con los objetivos de la consultoría.

3. Talleres grupales. Por último, durante el mes de septiembre de 2021 se realizó un taller grupal con distintos representantes de CCOO y la F1M, con el fin de contrastar la información cualitativa obtenida a través de las entrevistas y complementarla con

nuevas informaciones sobre las percepciones de los participantes. En este taller se abordaron fundamentalmente los contenidos relacionados con las propuestas para la modificación de la ley extremeña de cooperación para el desarrollo.

De forma general, se han alcanzado las metas originales previstas en el diseño de la consultoría, y se considera que los datos recopilados son suficientes para un análisis detallado. Se ha realizado el número de entrevistas esperado, y el único caso problemático en cuanto al acceso a la información tiene que ver con el hecho de que el trabajo de campo estaba inicialmente previsto para su realización entre los meses de julio y agosto, en los que buena parte del personal de CCOO y la F1M se encontraba de vacaciones. Esto se pudo solventar ajustando el calendario y extendiendo la fase de trabajo de campo hasta el mes de septiembre de 2021.



4



EL VALOR AÑADIDO DE LA COOPERACIÓN SINDICAL EN EL SISTEMA INTERNACIONAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030



Las organizaciones sindicales deben jugar (y juegan) un importante papel en la promoción del desarrollo humano sostenible y de la gobernanza. Como organizaciones sociales totalmente vinculadas a los sectores productivos ofrecen una visión diferenciada al sector de la cooperación para el desarrollo: participan en el desarrollo de las políticas laborales y económicas, en la promoción del empleo y el trabajo decente, de la igualdad de género, la transición justa, la Salud y Seguridad en el Trabajo, etc. Tienen una alta representatividad, también una importante experiencia en el trabajo coordinado de manera tripartita, con amplia experiencia en el diálogo social y la negociación colectiva... Son, sin duda, entidades clave para una redistribución equitativa de la riqueza.

“Los sindicatos son actores de pleno derecho en el desarrollo. A través de su labor cotidiana en defensa de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva, participando en el diálogo social y promoviendo el trabajo decente, los sindicatos resultan esenciales para lograr un desarrollo sostenible” (RSCD de la CSI).

Según Alonso (Alonso et al., 1999) a las organizaciones sindicales de personas trabajadoras les cabe una triple función de apoyo a la política de cooperación:

- En primer lugar, pueden **unirse**, de una forma organizada, **a las acciones de desarrollo**, al igual que el resto de los agentes sociales, contribuyendo con sus recursos y capacidad humana y técnica a intervenciones directas en este campo.
- En segundo lugar, están en condiciones de realizar una decisiva actividad en materia de **sensibilización**, creación de conciencia y Educación para el Desarrollo (EpD) y Educación para la Transformación Social (EpTS) tanto con su afiliación como con los colectivos de personas trabajadoras.
- En tercer lugar, tienen un papel clave en **el respaldo a la organización sindical en el mundo en desarrollo**, potenciando la capacidad técnica y organizativa de estas instituciones y respaldando su participación en los procesos de diálogo social.

Son funciones que no se contraponen entre sí, sino que se asumen más como distintas dimensiones de una mis-



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

ma acción: la cooperación sindical. Ejemplo de ello es el relativamente nuevo (y al alza) fenómeno de asociación internacional de los sindicatos con vistas al incremento en la escala e impacto de sus acciones de cooperación internacional para el desarrollo.

Por ejemplo, en el seno de la Confederación Sindical Internacional (CSI), principal organización de trabajadores y trabajadoras que reúne a las antiguas afiliadas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), se ha constituido una Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) con el objetivo de contribuir a la construcción de capacidades entre sus afiliadas y aportar la perspectiva de los sindicatos a los debates sobre eficacia y coordinación de la ayuda internacional a partir de su propia experiencia.

El II Congreso Mundial de la CSI celebrado en Vancouver en junio de 2010, concluyó con una resolución sobre un modelo de desarrollo justo y sostenible para el siglo XXI que reiteró el papel central que desempeñan los sindicatos en el campo de la cooperación y el desarrollo. En ese documento se decidió apoyar iniciati-

vas tendentes a “cambiar la asistencia internacional al desarrollo, la eficacia del desarrollo, y reconocer el trabajo realizado por la RSCD para lograr una mayor coherencia y mejorar la coordinación de la cooperación sindical al desarrollo”.

La cooperación sindical para el desarrollo tiene como principal objetivo combatir la vulneración de los derechos laborales (sindicación, huelga, reunión, prevención de riesgos, etc.). Junto a este objetivo central surgen una serie de prioridades como la extensión de la negociación colectiva, el fortalecimiento del diálogo social, la lucha contra la informalidad laboral, la promoción del trabajo decente como elemento imprescindible para el desarrollo, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales de países socios y la creación de redes que enfoquen los problemas de la población trabajadora de forma global.

Además, en las últimas décadas los sindicatos han incorporado a sus objetivos principales una serie de demandas y actuaciones de denuncia y presión política sobre el impacto de las empresas transnacionales, la firma de acuerdos de libre comercio que precarizan





La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento de las normas laborales internacionales y de los convenios suscritos en el ámbito de la OIT y reivindicaciones sobre desafíos globales que afectan al mundo del trabajo (cambio climático, crisis humanitarias, desplazamientos forzados, migraciones económicas, discriminaciones y desigualdad de género, regulación fiscal en entornos laborales digitales, juventud, etc.). Esta incorporación de nuevos objetivos no es más que el reflejo de la adaptación del primigenio concepto de "solidaridad internacionalista" a otro de desarrollo sostenible en paralelo a los cambios en las políticas de cooperación y en sus nuevos enfoques como la Agenda 2030 (Ovejero, 2019).

Mención especial merece la inclusión del enfoque de género en el ámbito de la cooperación sindical, tanto desde el punto de vista interno como externo. Internamente se ha hecho un esfuerzo considerable por promover la participación, el liderazgo y la capacidad de toma de decisiones de las mujeres dentro de los propios sindicatos, alejándose de la visión que tradicionalmente se ha tenido de estas entidades como

estructuras muy masculinizadas. Desde el punto de vista externo, y con la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se han ido incorporando nuevas temáticas, como las relacionadas con la promoción de los derechos de las trabajadoras, la igualdad salarial, la formalización de las trabajadoras domésticas o las inversiones en la economía del cuidado, entre otras áreas.

De esta manera, la actuación de los sindicatos se dirige a la gobernabilidad, a la promoción del respeto de los DDHH, los derechos sindicales y del desarrollo económico y social sostenido y sostenible (MAEC, 2009), logrando convertirse en una herramienta con el "potencial de reformular las asimetrías históricas entre Norte y Sur, ampliando el marco global de la gobernanza del desarrollo" (TUDCN-RSCD, 2019; Massobrio y Jacobsen, 2016: 23).

Y así han venido consolidándose en los últimos años, como actores clave de la cooperación para el desarrollo, aportando un valor diferenciado forjado en el tiempo a partir de sus múltiples cualidades.



- Los sindicatos son actores de la cooperación para el desarrollo, antes incluso de que existiera propiamente la cooperación para el desarrollo. La solidaridad y la corresponsabilidad son valores inherentes a su naturaleza. Los sindicatos siempre han defendido su compromiso social como vía para el logro de sus objetivos concretos. Su visión de la sociedad incluye elementos indispensables como los derechos civiles y democráticos para todas las personas (trabajadoras o no), la democracia política y social (también la laboral), la eliminación de la pobreza, la igualdad y el estado de derecho. Son, por tanto, actores que sirven a los intereses de la sociedad, independientemente de que esta se manifieste a través de la cooperación para el desarrollo o de otros modos de reivindicación.
- **Aportan una visión holística al análisis de las causas de la pobreza.** Los sindicatos parten de una idea de desarrollo social y económico sostenible, que debe abordarse desde el ámbito multidisciplinar y multi actor. En esta lucha destacan

la importancia del trabajo decente y productivo como elemento con repercusión directa en el resto de derechos; y lo abordan desde diferentes perspectivas que normalmente aparecen dissociadas: el mundo desarrollado y el mundo en desarrollo, lo rural y lo urbano, la economía formal y la informal, lo industrial y lo artesanal, etc.

- **Disponen de una amplia y sólida red de socios locales.** Existen organizaciones sindicales en prácticamente todos los países que son de distinto tipo según los países: confederaciones, plataformas, agrupaciones sectoriales, etc. Si bien no todas las entidades tienen necesariamente las mismas prioridades, su mera presencia y su inserción en redes sindicales internacionales permiten tejer relaciones y buscar puntos en común. Los sindicatos de distintos países mantienen relaciones horizontales, de igual a igual, superando las relaciones verticales que con frecuencia operan entre actores en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. Cuentan, además, con el apoyo de organismos



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

internacionales como la OIT, con la que se mantiene interlocución a través de las entidades sindicales de los distintos países.

- **Como miembros del tripartito, se encuentran en una posición idónea** (y privilegiada) **para el diálogo** (y la negociación) **con el resto de actores del sistema.** Desde un enfoque de derechos los sindicatos se encuentran dentro del amplio grupo que conforma la titularidad de responsabilidades, pero su experiencia y su función principal los convierten en excelentes interlocutores dentro y fuera de su titularidad. Todo el conocimiento adquirido en las habituales negociaciones con los gobiernos y con las empresas y empleadores, las relaciones y conocimientos con y sobre estos actores, les dan sin lugar a duda una cierta ventaja. También con la titularidad de derechos, puesto que, en definitiva, son los derechos colectivos de las personas, lo que están defendiendo y reivindicando.
- Muy unido con lo anterior, **las organizaciones sindicales cuentan con una buena base social**

que las legitima, pero también les procura independencia. Son ese colectivo titular de derechos quienes, de forma expresa, les muestran su apoyo y les designan representantes de su lucha en pro de los derechos laborales en una clara manifestación de representación democrática. Pero el apoyo también es material, puesto que son las aportaciones de esa base social las que permiten a los sindicatos desarrollar su labor, con independencia de cualquier otra posible donación y/o subvención, siendo algo más que meros gestores de fondos.

- Por último, la experiencia antes mencionada otorga a los sindicatos los **conocimientos y competencias técnicas**, las herramientas para poner en práctica, sobre todo a través del diálogo social, la cooperación sindical para el desarrollo.

En conclusión, no hay duda de que los sindicatos constituyen un canal privilegiado para la construcción de modelos económicos y sociales más justos, apoyando a las organizaciones de trabajadoras y trabajadores en los países en desarrollo, sin

La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030



olvidar su labor como agentes de cambio en los países más avanzados. Su labor se ha centrado en tareas de formación, fortalecimiento organizacional, reforma legislativa en temas relacionados con los derechos y obligaciones de la clase trabajadora, promoción del desarrollo económico y articulación de políticas concertadas entre diferentes instancias públicas y privadas.

Su papel como agentes de la cooperación para el desarrollo no puede ser ignorado, al contrario, debe ser potenciado aprovechando sus conocimientos sobre el mundo del trabajo, el diálogo social y los difíciles contextos políticos de actuación en países donde el ejercicio de la libertad sindical y los derechos de los trabajadores son obstaculizados, cuando no impedidos con el uso de la fuerza.



Instituto Paz y Solidaridad-Fundación 1º de Mayo

5

LA COOPERACIÓN SINDICAL Y LA AGENDA 2030

LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES EN EL MARCO
DE LA AGENDA 2030 EN EXTREMADURA



La persistencia de la extrema pobreza y el incumplimiento por alcanzar muchos de los Objetivos del Milenio están normalmente relacionados con la falta de empleo seguro, con salarios y condiciones laborales precarias, y con la violación de los derechos de los trabajadores. Entre sus funciones más elementales (la de los sindicatos) se encuentra la lucha por estas cuestiones (TUC, 2005), lucha que se ha extendido ahora hasta la Agenda 2030 y la definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los ODS.

Como agentes de cooperación, los sindicatos han participado de los diferentes debates acerca de la agenda internacional del desarrollo y la cooperación para el desarrollo. Contribuyeron en su día a la definición de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y también han participado en el proceso de elaboración y adopción de la Agenda 2030 y los ODS, sensibilizando e incidiendo acerca de la importancia de que uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible se dedicara al Trabajo Decente. Así, el Trabajo Decente aparece "*señalado como elemento transversal, con objetivos específicos, y en dife-*

rentes metas e indicadores (de la Agenda 2030)" (RSCD, 2018).



**Promover el crecimiento económico
inclusivo y sostenible, el empleo
y el trabajo decente para todos**

Por supuesto, la labor sindical no termina con la definición de la Agenda 2030. Los sindicatos, como titulares de responsabilidades, deben ahora participar en el cumplimiento de la Agenda junto con otros actores sociales, el sector privado y los gobiernos y administraciones. De hecho, la propia Agenda los incluye como uno de los nueve "grupos



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

principales", personas trabajadoras y sindicatos, estableciendo que este grupo en concreto debe coordinarse a través de la CSI.

El primer paso fue que, desde la RSCD y siempre bajo la perspectiva de interrelación e interdependencia de los ODS, se priorizaron seis ODS entre los diecisiete. En concreto son:

- **ODS 1: Fin de la pobreza.** *Proteger los derechos de las personas puede garantizar que salgan de la pobreza de forma sostenible. Tener un trabajo no garantiza un medio de vida digno. Se deben establecer una protección social y pisos de protección social para garantizar que las personas, incluidas las personas "trabajadores pobres" no caigan en la pobreza. Abordar la economía informal puede ayudar a sacar a muchas personas de la pobreza.*
- **ODS 5: Igualdad de género.** *La desigualdad de acceso al trabajo y oportunidades laborales es un componente importante de la desigualdad de género. Abordarla exige políticas y leyes para pro-*

teger a los trabajadores y trabajadoras de la economía, tanto formal como informal, con el fin de garantizar el cumplimiento de políticas antidiscriminatorias, legislación sobre el salario mínimo y normas fundamentales del trabajo y obtener el acceso eficaz y universal a la protección social.

- **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.** Los sindicatos desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar que los beneficios del crecimiento económico se compartan justamente entre los que lo crean. La creación de empleo, los derechos de la población trabajadora, el diálogo social y la protección social son los pilares del Programa de Trabajo Decente y garantizan que "nadie se quede atrás". El ODS 8 es el ODS en el que se concentran las acciones sindicales.
- **ODS 10: Reducción de las desigualdades.** Las desigualdades importantes y crecientes entre y en los países tienen un coste social y económico considerable. Los ODS reconocen que el aumento actual de las desigualdades va en contra del



desarrollo sostenible. Fortalecer la voz de trabajadoras y trabajadores es una manera demostrada de frenar esta tendencia. Los sindicatos promueven la adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social que reduzcan las desigualdades y fomenten el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

- **ODS 13: Acción por el clima.** *El cambio climático y la necesidad de pasar a sociedades con bajas emisiones de carbono exigen una transformación enorme en la forma en que trabajan las economías y las industrias. Para evitar esconder los costes sociales de esta transformación, el cambio debe empezar en el trabajo: es necesario contar con planes de transición justa nacionales para reorientar adecuadamente a las personas trabajadoras de industrias con emisiones elevadas y proporcionar medidas de adaptación adecuadas para la población trabajadora afectada por el cambio climático.*
- **ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.** *El diálogo social contribuye a la estabilidad institucional promoviendo el consenso entre los inter-*

locutores sociales acerca de políticas socioeconómicas. Los sindicatos promueven la libertad sindical y la negociación colectiva, combatiendo la esclavitud moderna y contribuyendo al Estado de derecho y la democracia. Solo las sociedades e instituciones democráticas pueden crear un entorno propicio para que florezca el trabajo decente.

La propuesta continuó por utilizar como principal herramienta para la promoción de la Agenda 2030 y el desarrollo humano sostenible, la misma que ya se venía usando en toda la acción sindical: **el diálogo social**. El propio Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2021) además, reconoce que el diálogo social es algo intrínseco a la propia Agenda, pues muchos de los ODS no pueden entenderse sin la acción corresponsable entre las entidades tripartitas, cuyo punto de partida es siempre el diálogo social.

“El diálogo social es una herramienta básica para la planificación de políticas, la gestión de los cambios asociados y el conflicto social que estos pueden conllevar (...) Los cambios estructurales que de-



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

ben acompañar a la mayoría de los ODS deben estar sustentados, en primer lugar, en el diálogo social” (ISTAS, 2021).

En su puesta en práctica, las organizaciones sindicales han entendido la triple dimensión geográfica de los ODS (global, regional y nacional) pero desde una perspectiva holística que permite, no solo encontrar concomitancias, sino que refuerza las acciones implementadas en los tres niveles al entender que, en esencia, todas son parte de la acción sindical, pero simplemente aterrizadas a diferentes contextos. Sirva como ejemplo el documento¹ elaborado por la RSCD donde se presentan varios proyectos y programas de cooperación sindical para el desarrollo y su contribución tanto a los ODS como al Programa sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo. En ellos se puede comprobar como las acciones son las propias de la acción sindical, solo que trasladada a entornos donde los principios y

derechos fundamentales del trabajo se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Apenas cumplido el primer sexenio tras la aprobación de los ODS, el balance debe considerarse más que positivo y la labor de las organizaciones sindicales ha sido clave como grupo principal de la Agenda.

¹ Disponible en https://www.iscscis.eu/wp-content/uploads/2019/08/international_cooperation_for_sdgs_es.pdf



S
Sociedad
VISIT



LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL VIRUS COVID 19 EN EL ÁMBITO DE LA COOPERACIÓN SINDICAL

LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030



“La pandemia no solo ha provocado la trágica pérdida de vidas humanas y daños a la salud de las personas y a las comunidades, sino que también ha tenido consecuencias devastadoras en el mundo del trabajo. Ha causado un aumento del desempleo, el subempleo y la inactividad; pérdidas de ingresos de la población trabajadora y de las empresas, especialmente en los sectores más afectados; cierres y quiebras de empresas, en particular de microempresas y pequeñas y medianas empresas; interrupciones de las cadenas de suministro; informalidad e inseguridad laboral y de los ingresos; nuevos retos para la salud, la seguridad y los derechos laborales, y ha exacerbado la pobreza y las desigualdades económicas y sociales”.

“Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas”,
Conferencia Internacional del Trabajo
de junio de 2021.

La crisis provocada por la pandemia de la COVID 19 no puede considerarse solo una crisis sanitaria. Las limitaciones de movilidad humana, pero también de mercancías, materias primas y materiales, el confinamiento y, en definitiva, el parón mundial, han desembocado en una crisis también económica con graves consecuencias para el empleo. En un estudio publicado por la Fundación Fedea al inicio de la crisis se estimaba que la declaración de confinamiento total afectaría, solo en España, a más de 9 millones de personas trabajadoras (Felgueroso, García Pérez y Jiménez, 2020).

Las proyecciones de la OIT (2021) a nivel mundial tampoco son muy alentadoras y prevé una recuperación que durará, por lo menos, hasta 2023. Pero el estudio alerta de que el principal problema no será el desempleo. La pandemia no ha hecho sino complicar la precarización y malas condiciones laborales de muchas personas. El empleo informal, la temporalidad de los contratos, el incumplimiento de las condiciones laborales y de los principios y derechos fundamentales del trabajo están más latentes que nunca.



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

“En comparación con 2019, a nivel mundial, la categoría de personas trabajadoras pobres o sumamente pobres (es decir, que esas personas y sus familias viven con una suma inferior a 3,20 dólares de los Estados Unidos por persona al día) se ha engrosado con 108 millones de personas. Según el informe, “los cinco años de avance hacia la erradicación de la pobreza laboral se han perdido, y ello empaña el horizonte de la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible de haber erradicado la pobreza en 2030” (OIT, 2021). Esta situación afecta sobre todo a aquellos grupos ya de por sí vulnerables: personas trabajadoras del sector informal, mujeres y jóvenes pendientes de incorporarse al mercado laboral.

Ante la gravedad de la situación, los sindicatos han querido participar de las diferentes iniciativas y planes de recuperación que se han diseñado sobre todo en 2020. Destaca, además, las iniciativas mostradas a través de la cooperación sindical, conscientes de que las crisis laborales siempre conllevan un aumento de los índices de pobreza y una reducción del desarrollo humano sostenible.

La RSCD, en la Reunión de Alto Nivel del Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (CAD-OCDE), celebrada en noviembre de 2020, realizaba una declaración donde instaba a los gobiernos a abordar la crisis de la COVID-19 a través de la cooperación para el desarrollo centrada en los ODS, particularmente el ODS 8.

La Declaración recalca que muchos de los planes nacionales e internacionales para la recuperación, incluidas las propuestas de las NNUU se centran en la reivindicación sindical tradicional, a saber, el fomento del empleo decente, la protección social y la Transición Justa. Proponía una serie de recomendaciones, entre las que destacan:

- Que los países miembros del CAD cumplan con el compromiso adquirido de destinar el 0,7 de su INB.
- Que en el marco de la AOD se favorezcan las subvenciones frente a los préstamos, además de ampliar el periodo de alivio (e incluso cancelar) la deuda.



- Que las inversiones del sector privado se orienten hacia los ODS, en particular el ODS 8 hacia la creación de puestos de trabajo decente y empleo de calidad, revisando la aplicación de principios de conducta empresarial responsable y de diligencia debida.
- Apoyar el establecimiento de sistemas de protección social universal que incluyan el acceso gratuito a la asistencia sanitaria en países en desarrollo.
- Apoyar medidas para la formalización de la economía informal de conformidad con la Recomendación 204 de la OIT.
- Garantizar inversiones para la protección del empleo y de la economía real.
- Promover los empleos ecológicos y una Transición Justa hacia economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista medioambiental.
- En definitiva, tal y como señala el ISTAS en su informe sindical sobre los ODS en Extremadura (2020), la crisis provocada por la pandemia debe ser vista como una oportunidad, “como la década de la acción que a partir de un cambio en las políticas y las posibilidades de movilización de recursos a nivel europeo podría posibilitar un marco idóneo para un nuevo desarrollo económico, sostenible, inclusivo y solidario”.



7 LA COOPERACIÓN SINDICAL EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO ESPAÑOLA. ANÁLISIS COMPARADO

**LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030**



7.1. EL ÁMBITO NORMATIVO

En el ámbito nacional, aunque presentes, los sindicatos han tenido poca visibilidad en los principales documentos normativos de la cooperación española.

La Ley 23/1998 de 7 de julio de Cooperación Internacional para el desarrollo solo nombra a los sindicatos junto a otros actores. Lo hace en el Capítulo VI, dedicado a la participación social en la cooperación internacional para el desarrollo.

“El Estado fomentará las actividades de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo y sus asociaciones para este fin, universidades, empresas, organizaciones empresariales, sindicatos y otros agentes sociales que actúen en este ámbito, de acuerdo con la normativa vigente y la presente Ley, atendiendo a las prioridades definidas en los artículos 6 y 7.”

Artículo 31 de la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo

El capítulo, además, está muy orientado a las organizaciones no gubernamentales, aquellas organizaciones del tercer sector que, como ellas mismas se denominan, tienen una orientación de transformación social, de participación, de democracia y de transparencia. Aunque desde el punto de vista formal los sindicatos pueden considerarse como tales, la práctica demuestra que estos, para incorporarse al espacio de las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) de la cooperación española, han tendido a constituir sus áreas de cooperación para el desarrollo en forma de organizaciones independientes, con personalidad jurídica propia y separada de la entidad sindical. Sirvan como ejemplo las diversas Fundaciones Paz y Solidaridad, presentes y activas en los territorios, y la F1M, ambas vinculadas a CCOO. La mayoría de las leyes autonómicas de cooperación mantienen la misma redacción generalista que la Ley nacional. En total son 9 las autonomías que simplemente nombran a los sindicatos entre el grupo de actores sociales que participan en la cooperación para el desarrollo: Andalucía, Asturias, Canarias, Can-



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

tabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad de Madrid, Galicia y País Vasco.

Las leyes aragonesa y riojana ni siquiera mencionan a los sindicatos entre los posibles actores sociales de cooperación. En el caso de Aragón, no incluye ningún otro actor, exceptuando a las ONG, actor que ambas leyes definen acotando a aquellas dedicadas a la cooperación para el desarrollo.

Más curioso resulta el caso de la Comunidad Foral de Navarra, cuya ley de cooperación de 2001 reconoce a las centrales sindicales su derecho a tener representación en el Consejo Navarro de Cooperación, y sin embargo limita la participación como agente de cooperación solo a las entidades y personas jurídicas *"entre cuyos fines expresos se encuentre la cooperación al desarrollo"*.

Las leyes de cooperación de Castilla y León, la Comunidad Valenciana y Murcia (de 2006, 2018 y 2009 respectivamente) son las más completas en este sentido y dedican un artículo íntegro (en los tres casos de redacción casi idéntica) a la participación de los sindicatos en la cooperación para el desarrollo

de sus respectivas autonomías y les asignan 7 ámbitos concretos de actuación, en línea con las tres funciones clásicas de la cooperación sindical. Son:

1. El fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países en vías de desarrollo.
2. El apoyo a políticas de generación de empleo con pleno respeto de los derechos de los trabajadores.
3. La promoción de políticas de prevención, salud laboral y seguridad en el trabajo.
4. La asistencia técnica en políticas de formación y cualificación profesional.
5. El fomento de la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
6. El apoyo a la erradicación de la explotación laboral infantil.
7. La educación y sensibilización para el desarrollo para las personas trabajadoras.

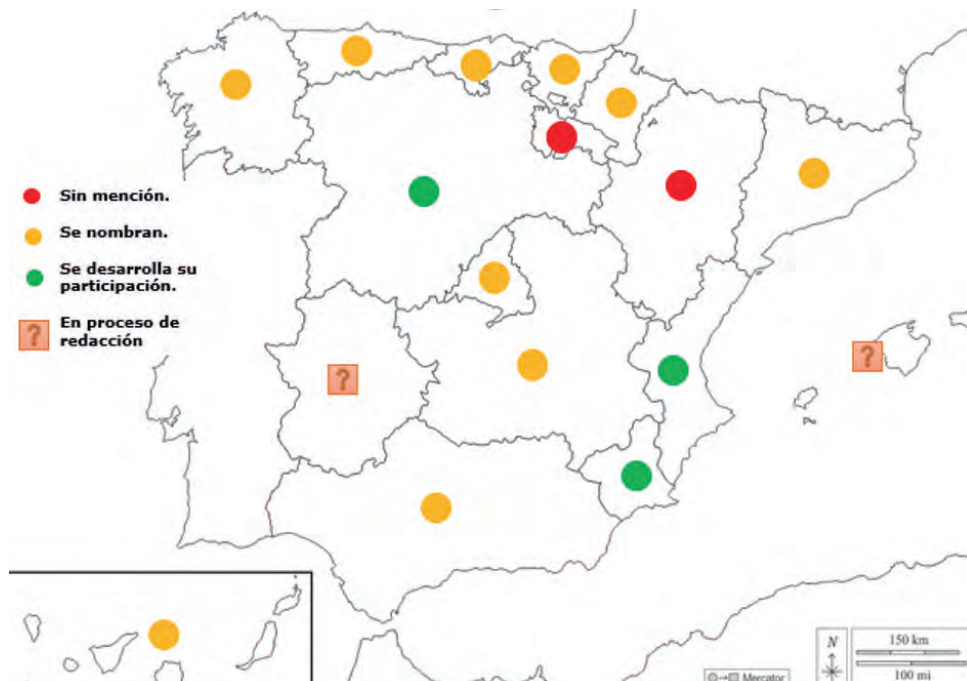
Por último, es necesario mencionar que, en el momento de redacción del presente informe, Extrema-

La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030



dura y Baleares estaban en proceso de redacción de su nueva ley de cooperación. En ambos casos

las entidades sindicales estaban participando en el proceso de consulta.





7.2. EL ÁMBITO PROGRAMÁTICO

La elaboración y redacción de los últimos Planes Directores de la Cooperación Española, así como de sus homólogos en el ámbito autonómico, van acompañados de un proceso consultivo de reflexión, generalmente bastante participativo, donde se ponen sobre la mesa las demandas y expectativas de los diferentes actores sociales. Quizás por ello la atención que dedican a las entidades sindicales, entre otras cuestiones, es mayor que en las leyes.

En el ámbito nacional, este año 2021 termina la vigencia del actual plan director, el quinto de la Cooperación Española; y existe bastante incertidumbre acerca de la redacción del nuevo plan o la ampliación del presente. La pandemia ha provocado importantes retrasos en muchas intervenciones de la cooperación española, ya sean las ejecutadas de manera directa o de forma delegada, pero las convocatorias de los instrumentos más operativos no se han postpuesto, lo que puede suponer una pista del devenir del Plan. Además, aunque no se

han producido grandes procesos de consulta, desde mediados de 2020, tanto el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEC) como la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) han mencionado en varias comparecencias que el proceso para el nuevo plan director estaba en marcha.

En cualquier caso, la cooperación española ha estado guiada desde 2018 por el V Plan Director. En el mismo, los sindicatos aparecen una vez más junto a los actores sociales, a los que reconoce como claves en la *“creación de trabajo digno y en la promoción de un crecimiento económico inclusivo y sostenible”* y protagonistas de *“la construcción de espacios de diálogo social y de estrategias de desarrollo sostenible que contribuyan a reducir las desigualdades, fomenten la gobernabilidad democrática y, en definitiva, contribuyan a erradicar la pobreza”*.

El V Plan Director enumera en este grupo de actores sociales también a las empresas, a las universidades y otras entidades de investigación y educación superior, y a las cortes y los partidos políticos; y dedica un



apartado a desarrollar la participación de cada uno. De los sindicatos, el V Plan Director reconoce su dimensión internacional y solidaria desde un enfoque de derechos y les asigna dos funciones concretas, siguiendo los lineamientos de la Estrategia de Crecimiento Económico y Promoción del Tejido Empresarial.

8. El apoyo al fortalecimiento de las entidades homólogas en los países en vías de desarrollo.
9. La promoción del diálogo social tripartito para el logro del trabajo decente en el marco de la Agenda 2030.

En el ámbito autonómico, cabe mencionar primero que Castilla-La Mancha no tiene un plan director o un documento estratégico o programático equivalente. La Comunidad de Madrid y Canarias no cuentan con planes estratégicos de cooperación vigentes, aunque los tuvieron anteriormente; y Castilla y León, en proceso de elaboración de su cuarto Plan Director, aprobó la prorrogación del tercero un año más, concretamente hasta diciembre de 2021².

² [https://www.iberley.es/legislacion/acuerdo-108-2020-23-diciembre-junta-castilla-leon-prorroga-vigencia-iii-plan-di-](https://www.iberley.es/legislacion/acuerdo-108-2020-23-diciembre-junta-castilla-leon-prorroga-vigencia-iii-plan-di)

Respecto al resto de autonomías, tal y como ocurre con la ley, sus documentos de planificación estratégica se alinean casi totalmente con el V Plan Director. La mayoría menciona a los sindicatos de manera general, nombrándolos junto a otros actores, normalmente junto a las empresas/sector privado; otras como el plan catalán (vigente para el periodo 2019-2022) reconocen su importante aportación en la cooperación técnica ("*como fórmula de intercambio y de aprendizaje mutuo*"), o como futuros/potenciales miembros del Consejo Regional de Cooperación (IV Plan Director de la Rioja 2019-2022).

Solo los planes aprobados a partir de 2020 (Andalucía, Comunidad Valenciana y Navarra) desarrollan más la participación de las entidades sindicales:

- El III Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (2020-2023) se diseñó de manera participativa con un enfoque multi-actor, ofreciendo espacios de comunicación bilateral con

[rector-cooperacion-desarrollo-2017-2020-31-diciembre-2021-26741028](https://www.iberley.es/legislacion/acuerdo-108-2020-23-diciembre-junta-castilla-leon-prorroga-vigencia-iii-plan-di-rector-cooperacion-desarrollo-2017-2020-31-diciembre-2021-26741028)



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

todos los agentes de la cooperación andaluza, entre los que se encuentran los sindicatos. Durante este proceso se revisó la labor de la cooperación sindical para con la Agenda 2030 y se definieron los lineamientos principales de su participación, centrada en liderar el diálogo social y en la promoción del trabajo decente.

- El proceso de elaboración del V Plan Director de la Cooperación Valenciana (2021-2024) también siguió un proceso muy participativo, involucrando a todos los actores de la cooperación valenciana, incluidos los sindicatos. El nuevo Plan Director valenciano incorpora la cooperación sindical como un ámbito propio de la cooperación valenciana, y lo fundamenta alegando que la ley valenciana de cooperación define entre

sus principios generales de su política de cooperación internacional al desarrollo la promoción del trabajo decente, principio sobre el que los sindicatos tienen un papel clave, principalmente (aunque no solo) a través del diálogo social.

- El III Plan Director de la Cooperación Navarra (2021-2024) incorpora a las organizaciones sindicales como "agentes que participan en esta estrategia de actuación" y les dedica un apartado propio. Este plan director relaciona la actividad sindical directamente con el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) y le otorga dos ámbitos de actuación principales: el fortalecimiento de las entidades homólogas en los países en vías de desarrollo y la sensibilización y EpD.



INDUYCO SA



AHT-Fundación 1º Mayo



EXPERIENCIAS DE TRABAJO Y BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DE LA COOPERACIÓN SINDICAL

8

**LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030**



A continuación, destacan algunas experiencias implementadas en el ámbito de la cooperación sindical que, dadas sus características, pueden ser definidas como buenas prácticas de trabajo. Se caracterizan por su pertinencia y capacidad para generar resultados positivos, siendo eficaces y útiles en el contexto en el que se han dado. Así mismo, estas buenas prácticas contribuyen a la identificación, mejora o solución de problemas generados durante el periodo de implementación. Estas experiencias tienen la potencialidad de ser replicables en otros contextos, generando impactos positivos en los objetivos y las áreas de actuación de la cooperación sindical.

En la presentación de todas estas prácticas se ha seguido un mismo esquema: una descripción general, en la que se presentan los principales objetivos o líneas de trabajo; un resumen de los principales resultados alcanzados; el valor añadido que presentan en tanto que acciones de cooperación sindical y los actores implicados en su ejecución.

8.1. FORTALECIMIENTO DE LA LÍNEA DE TRABAJO SOBRE LA AGENDA 2030

Descripción

Desde la Confederación Sindical de CCOO y la FIM se ha venido desarrollando un trabajo continuo para la incorporación y apropiación de la Agenda 2030 a todos los territorios y sectores del sindicato. Se parte de la idea de que algunos de los ODS (como el ODS 1, el ODS 5, el ODS 8, el ODS 10, el ODS 15 o el ODS 16, entre otros) son prioritarios para las organizaciones sindicales, al estar relacionados con la promoción del trabajo decente, los derechos de trabajadoras y trabajadores, la defensa de la libertad de asociación y sindical, o la negociación colectiva. Igualmente, destaca la contribución del diálogo social al cumplimiento de los objetivos establecidos en la Agenda.

Principales resultados

A través de este trabajo continuo se ha conseguido que los actores sindicales tengan un conocimiento



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

profundo de la Agenda 2030, que sepan en qué consiste, cuáles son sus objetivos y qué se puede hacer desde los sindicatos. Se han generado una serie de informes sobre los ODS (en 2018, 2019 y 2020, a los que hay que añadir los informes territoriales sobre Extremadura de 2019 y 2020), una *Guía de Información y Sensibilización Sindical sobre ODS*, un *cuaderno sobre El indicador compuesto ODS 8. Caso de España* y otro sobre *El Proceso de Paz en Colombia y sus implicaciones en términos de Trabajo Decente y Agenda 2030*, entre otros documentos. Igualmente, se ha participado en la celebración de distintos actos y jornadas al respecto, como la jornada "Avances en la Agenda 2030 desde la acción sindical y la defensa del trabajo decente". Además, CCOO está presente en las comisiones de la Agenda 2030 en cada provincia, avanzando en el debate en torno al empleo digno y los derechos laborales en las distintas regiones de España. El posicionamiento de CCOO al respecto queda recogido en el documento sobre *Prioridades Sindicales para la Estrategia de Desarrollo Sostenible* aprobado en febrero de 2021.

Valor añadido

El principal valor añadido de esta práctica es el de haber consolidado de forma interna una línea de trabajo sobre la Agenda 2030 incorporando a toda la organización. A pesar de tratarse de un trabajo a nivel interno, en los últimos años se han hecho propuestas y presentaciones a ministerios y entidades gubernamentales de distinto nivel, siendo especialmente destacable el apoyo de la AEXCID. De esta manera se ha podido dar un salto cualitativo y desarrollar un proyecto con impacto a nivel nacional.

Actores implicados

Comisiones Obreras – FIM, AEXCID.

8.2. ACUERDO MARCO GLOBAL DE INDITEX

Descripción

Acuerdo firmado entre Inditex e IndustriALL Global Union, que incorpora las normas y directrices internacionales fundamentales, para conseguir el trabajo decente en las cadenas de suministro. In-



cluye los convenios de la OIT que garantizan los derechos fundamentales de trabajo (derecho a libre sindicación y de negociación colectiva, etc...), así como la incorporación del Convenio 190 sobre violencia de género y acoso laboral. También se añaden a este acuerdo marco los derechos sindicales que se han negociado durante los últimos años, como son la información de la ubicación de la cadena de suministro y el acceso de los sindicatos a todos los centros de trabajo. Además, se incorporan nuevas conquistas destinadas a facilitar la coordinación de la acción sindical global, como es el novedoso Comité Mundial, que une por primera vez en un Acuerdo Marco Global a los sindicatos de la cadena de suministro, junto con los sindicatos del país donde está la sede de la multinacional, en este caso, los españoles.

Principales resultados

El acuerdo fue firmado en 2007, renovándose en 2014 y en 2019. En 2012 se suscribió un *Protocolo de derechos de intervención sindical* para la aplicación

del Acuerdo Marco, que supone la información al sindicato de toda la cadena de suministros, el derecho de acceso sindical a todos los centros de trabajo y establece un coordinador sindical general de CCOO Industria. En 2020 se constituyó el Comité Sindical Global, conformado por nueve miembros que representan a los trabajadores y trabajadoras de 54 países de la cadena de suministro del Grupo Inditex, que se agrupan en 9 clústeres: 1 de América (Brasil), 1 de la región de Norte de África y Oriente Medio, MENA (Marruecos), 1 de Turquía y los países de Europa del Este, 4 de Asia (Bangladesh, Indonesia, India y Camboya), 2 de Europa (España). Ese mismo año se elaboró una declaración conjunta entre Inditex e IndustriALL para "reafirmar su compromiso de trabajar juntos para apoyar la recuperación económica y social de la industria mundial de la confección por la crisis provocada por la COVID-19, junto con los grupos de interés globales y nacionales"³.

³ Puede verse la declaración conjunta en: https://www.inditex.com/documents/10279/653009/Declaración+conjunta++de+Inditex+e+IndustriALL+Global+Union_ES.pdf/3110d786-d427-7cc4-56f6-4696a9426b73



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

Valor añadido

Se trata del único Acuerdo Marco Global que une a todos los sindicatos de la cadena de producción de Inditex a nivel global, avanzando en la defensa de los derechos laborales desde hace más de 14 años. Permite hacer incidencia sobre la matriz española y conseguir que exijan a sus proveedores cumplimiento de derechos. Es un acuerdo pionero tanto en el ámbito de las relaciones laborales globales como en el sector de la industria y la moda.

Actores implicados

Inditex, IndustriALL Globan Union, CCOO.

8.3. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS21

Descripción

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 es un instrumento que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo. Permite identificar y medir aque-

llos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud. El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el ISTAS del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. Las recomendaciones metodológicas toman en cuenta las revisiones y observaciones que ha desarrollado tanto el equipo internacional del COPSOQ, como los propios usuarios chilenos y el equipo técnico de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), con el acompañamiento de ISTAS-CCOO y el apoyo de otras entidades como la OIT.

Principales resultados

El modelo, desarrollado en español por ISTAS-CCOO, despertó el interés del gobierno chileno, pasando a ser de uso obligatorio en el país para todas las empresas de 10 personas trabajadoras o más, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen.



Desde ISTAS se entró en contacto con la CUT-Chile (Central Unitaria de Trabajadores) para ofrecer todo tipo de cursos, materiales y asistencia de cara a adaptar el modelo a la realidad chilena. Se hizo un convenio de colaboración con la CUT-Chile, se explicó cómo se implementaba en España, se analizaron las diferencias sociolaborales entre ambos países, se puso en contacto a la CUT con los interlocutores de ISTAS en el gobierno chileno y con la OIT, y se formó un grupo de trabajo para agilizar el proceso. Como resultado se han generado algunos grupos y dinámicas de trabajo que antes no existían. Igualmente se han desarrollado una serie de materiales de libre acceso, como la guía *Mujeres y salud en el trabajo. Una guía para incorporar el enfoque de género*, elaborada por ISTAS y la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC).

Valor añadido

Se trata de una experiencia de cooperación técnica, a través de la cual se ha fortalecido a entidades gubernamentales, mutualidades y organiza-

ciones sindicales para la adaptación de un modelo que ya había funcionado en España, teniendo en cuenta lecciones aprendidas desde la experiencia propia y tomando el contexto local de actuación como base para esta adaptación. La experiencia ha despertado el interés de otros países del Cono Sur como Uruguay.

Actores implicados

ISTAS-CCOO, Superintendencia de Seguridad Social del Gobierno de Chile, CUT-Chile, Mutual de Seguridad CChC, OIT.

8.4. PLATAFORMA SINDICAL COMÚN CENTROAMERICANA (PSCC)

Descripción

Plataforma puesta en marcha en 2000 por organizaciones sindicales de Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Honduras, a las que se unen en 2003 organizaciones sindicales de Costa Rica y en 2004 de Panamá. La PSCC surge con el fin de adoptar una po-



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

sición unánime sobre los Tratados de Libre Comercio (TLC) y para buscar construir un mínimo estado social de bienestar en los países centroamericanos. Entre sus objetivos se encuentran contribuir a la mejora de la situación económica y socio-laboral de los trabajadores y trabajadoras centroamericanos, intensificar la incidencia de la PSCC como instrumento de propuesta y acción mediante la coordinación de acciones comunes regionales y la concreción de propuestas específicas en los ámbitos nacionales. La visión de la PSCC es de carácter sociopolítico, dirigiéndose no solo al fortalecimiento de los sindicatos sino también de los movimientos sociales y sus objetivos.

Principales resultados

En funcionamiento hasta 2013, la PSCC consiguió aglutinar a 54 organizaciones sindicales de los seis países centroamericanos implicados. Durante su funcionamiento, la PSCC ha generado conocimiento sobre distintos aspectos de la realidad sindical de la región, ha articulado acciones de lucha social y posicionamientos comunes unitarios hacia los TLC y ha consolidado una

estructura de trabajo compuesta por mesas nacionales de trabajo en cada país, un Comité Ejecutivo, un Consejo Directivo y un Encuentro Sindical Anual Común Centroamericano, además de un equipo técnico de apoyo, en el que participaron, entre otras entidades, la Fundació Pau y Solidaritat de CCOO Catalunya, la Fundació Josep Comaposada-Sindicalistes Solidaris de la Unió General de Trabajadores (UGT), la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Local y la Democracia (FUNDASPAD) y la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament.

Valor añadido

Aunque no es la primera experiencia de unión de los sindicatos centroamericanos, sí que se trata de la primera iniciativa de trabajo en red consolidada, consiguiendo aglutinar a un buen número de organizaciones vinculadas a la promoción y defensa de los DDHH laborales en la región, y creciendo de manera continua durante todos los años en los que estuvo en funcionamiento. En este sentido, la PSCC se aproxima al paradigma de unidad sindical que debiera concitar el apoyo de todas las fuerzas sindicales. El proyecto fue destacado como



buena práctica de cooperación por la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament en 2006⁴.

Actores implicados

54 organizaciones sindicales centroamericanas (de Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Honduras, Costa Rica y Panamá), Fundació Pau y Solidaritat de CCOO Catalunya, Fundació Josep Comaposada-Sindicalistes Solidaris de UGT, la FUNDASPAD, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD).

8.5. CRUZANDO CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS PARA CONSTRUIR CAMBIOS: ENCUENTRO ENTRE SINDICATOS Y SOCIEDAD CIVIL DE EUROPA Y DE AMÉRICA ANDINA Y CENTRAL

Descripción

Encuentro entre organizaciones de la sociedad civil y sindicales, en representación de 18 países del área Andina,

Centroamérica y de Europa, con el objetivo de intercambiar conocimientos, debatir y poner en común los diferentes retos de la región andina y centroamericana, e identificar prácticas y posibles acciones conjuntas entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, europeas y latinoamericanas, para la promoción y el respeto de los DDHH y los derechos sindicales.

Principales resultados

El encuentro tuvo lugar en la ciudad de Bogotá (Colombia), en noviembre de 2019, contando con la participación de 70 organizaciones sindicales y de la sociedad civil. Desde los debates realizados en distintos grupos de trabajo se pudo reflexionar acerca de puntos críticos que afectan, quitan, reducen, impiden, el acceso a los DDHH y los derechos sindicales. Como resultado del encuentro se firmó una declaración conjunta⁵ en torno a 6 bloques: democracia, protestas y libertad sindical;

⁴ El informe completo puede verse en: http://www.avaluem.cat/esp/06_publicacions/bp4.pdf

⁵ Puede revisarse la declaración completa en: https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/001/020/original/Encuentro_Sindicato_y_O5C_Bogotá_8-10N_Declaracion.pdf?1573815165





economía y desarrollo; tierra, territorios y bienes comunes; vida libre de violencia; políticas juveniles; y apoyo a los procesos de paz en la región.

Valor añadido

El encuentro supuso un espacio común para fortalecer las alianzas y la cooperación entre las organizaciones sindicales, las ONG, y los movimientos de campesinos, indígenas, juventudes, mujeres, migrantes, a todos los niveles, desde lo local hasta lo global, actuando de manera coordinada para la defensa de los DDHH laborales. Las reflexiones y pautas resultantes de los tres días de trabajo, quedan a disposición de cada red y organización, como un insumo para futuras oportunidades de cooperación y como marco de referencia para futuros encuentros similares, como el que se pretende llevar a cabo en Guatemala en 2022.

Actores implicados

Confederación Sindical Internacional (ITUC-CSI-IBG), General Labour Federation of Belgium (FGTB), Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas

(CSA-TUCA), Solidar, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES Sindical), Institut De Formation Syndicale Internationale (IFSI-ISVI).

8.6. CONVENIOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS SINDICATOS DE AMÉRICA LATINA Y DEL ÁFRICA OCCIDENTAL Y MEDITERRÁNEO, Y SUS ESTRUCTURAS REGIONALES

Descripción

Los convenios (07-C01-020 y 07-C01-059) apoyados por la AECID fueron actuaciones centradas en el fortalecimiento sindical en los que participaron un buen número de organizaciones sindicales con realidades y desarrollos institucionales dispares, dada la amplitud y diversidad geográfica sobre la que se intervino.

El Convenio 07-C01-020 se localizó en nueve países de tres regiones: África Occidental, Magreb y Oriente Medio, en zonas distantes entre sí y con diferentes características socioeconómicas y culturales. En el



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

Convenio participaron 11 organizaciones sindicales y 3 ONG contrapartes.

Resultados

La línea principal de trabajo del Convenio -el fortalecimiento institucional de estructuras sindicales- se realizó mediante el apoyo a distintos tipos de actividades (capacitación, estudios, equipamiento de aulas, actividades económicas, asistencia legal, etc.) a través de las cuales se abordaron diferentes temáticas (derechos laborales, negociación colectiva, higiene y seguridad laboral, participación de mujeres y jóvenes, inclusión del sector informal, mutuas sociales, cooperativas, etc.). Además, se incluyó un componente de sensibilización y educación, que contempló (entre otros) la formación de cuadros sindicales sobre Responsabilidad Social Corporativa en España. Al menos un 30% de los fondos fueron destinados a la promoción de políticas laborales de equidad de género. Los resultados del convenio quedan sistematizados en el documento “La cooperación Sindical Internacional de la FPS Solidaridad

'Serafín Aliaga' 2008-2012. Nuestra acción en África y en la región mediterránea”⁶.

Actores implicados

Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, Federaciones de Rama de CCOO, AECID, Unión Nacional de Trabajadores de Cabo Verde (UNTC-CS), Unión Nacional de Trabajadores de Guinea-Bissau (UNTG), Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS), Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAAS), Confederación General del Trabajo de Mauritania (CGTM), Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLTM), Confederación Sindical de Trabajadores de Malí (CLTM), Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT), Unión General de Trabajadores Argelinos (UGTA), Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT), Fundación Mohamed Alí para la Cultura Obrera de Túnez (ACMACO), Centro de Asesoría a los Trabajadores

⁶ El documento completo puede consultarse en: <https://pazysolidaridad.ccoo.es/f6022204058211adf3f6c-929d4c5217c000001.pdf>

ENCUENTRO DE COORDINACIÓN DE CONTRAPARTES CONO SUR

Convenio AECID C-07 01 059

MONTEVIDEO, 25 Y 26 DE MARZO DE 2010



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

(WAC), Democracy Workers' Rights Center in Palestine (DWRC), Unión Sindical de Trabajadores del Magreb Árabe (USTMA).

El Convenio 07-C01-059 promovió el diálogo social y la negociación colectiva en América Latina, como medios para el desarrollo del trabajo decente, la disminución de la pobreza y la consolidación democrática en la Región, de tal manera que las Organizaciones Sindicales ejerzan su papel como actores relevantes.

Las Acciones se ejecutaron en tres niveles territoriales: regional (América Latina), subregional (Centroamérica, Área Andina y Cono Sur) y país (El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Perú, Colombia, Uruguay, Argentina y Chile).

Resultados

Se mejoraron los procesos organizacionales y de coordinación en las Centrales Sindicales, Federaciones y Coordinadoras Sindicales, con el diseño de planes estratégicos, planes de acción, estrate-

gias sectoriales, con la promoción de espacios de coordinación subregional y regional; y con la constitución de redes en diversos sectores de actividad como el agroalimentario, el comercio, y en los sectores Energía, Eléctrico e Industria.

Se reforzó a las organizaciones sindicales en su capacidad de representar a las mujeres y de incorporar los temas de género en sus agendas de acción, en especial en los procesos de negociación colectiva y de diálogo social. Se incrementó el número de mujeres en los órganos de decisión de los sindicatos; se fortalecieron los comités o departamentos de la mujer; se realizaron actividades de sensibilización y de formación diseñadas específicamente en relación a género y organización sindical, y se elaboraron Planes específicos en relación a problemáticas de género en las organizaciones sindicales.

Se mejoró la comunicación externa e interna en las Centrales y Coordinadoras Sindicales; y la capacidad de análisis y propuestas, así como la formación de dirigentes y activistas de las centrales



y coordinadoras sindicales, con propuestas de posicionamiento sobre diversos temas.

Se fomentaron relaciones de cooperación horizontal entre trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales en el Norte y en el Sur a través de acciones de sensibilización social, formación, investigación e incidencia coordinadas con redes sindicales mundiales.

Actores implicados: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), con sede en Brasil. Internacional de la Educación para América Latina (IE-AL), con sede en Costa Rica. Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), con sede en Brasil. Secretaría regional de la Unión Internacional de trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (Rel-UITA), con sede en Uruguay. Instituto Sindical de América Central y Caribe (ISACC), con sede en Nicaragua. Instituto de Estudios Sindicales (IESI). Instituto Laboral Andino (ILA), con sede

en Perú. Asociación de Bancarios del Uruguay. Union Network International (UNI-Américas), con sede en Panamá. FETIA-CTA (Argentina), Federación de Trabajadores de la Industria y Afines, CNM-CUT (Brasil), Confederação Nacional dos Metalurgicos da CUT, CONSTRAMET (Chile), Confederación Nacional Metalúrgica, UNTMRA (Uruguay), Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines. Instituto Cuesta-Duarte (ICUDU), Uruguay. Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL), El Salvador. Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT). Fundación Trabajo y Justicia Social (FUTRA), Argentina. Fundación Instituto Estudios Laborales (FIEL), Chile.

Valor añadido de los Convenios

Las acciones generaron espacios de trabajo en red entre las organizaciones de diversos países, a nivel estatal, y a nivel regional. El mismo impacto positivo hubo dentro de la estructura de CCOO, involucrando a las federaciones españolas de rama



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

y, de forma específica, al departamento de EpD de la FPS y a la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad (FPS CCOO) en España. La realización de un análisis de las acciones de los Convenios permitió reorientar las prioridades en futuras actuaciones, así como profundizar en la cooperación horizontal a nivel multilateral y bilateral, y en un análisis sindical consolidado de lo que representa la cooperación entre estructuras vinculadas a las organizaciones sindicales.



Kelvinator



AHT-Fundación 1º Mayo



CONCLUSIONES



LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030

La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030



Con frecuencia, los sindicatos han tenido poca visibilidad como entidades parte del Tercer Sector y han sido puestos en un segundo plano como actores del sistema de cooperación internacional para el desarrollo. Sin embargo, su papel como agentes de la cooperación para el desarrollo no puede ser ignorado, al contrario, debe ser potenciado aprovechando sus conocimientos sobre el mundo del trabajo, el diálogo social y los difíciles contextos políticos de actuación en países donde el ejercicio de la libertad sindical y los derechos de los trabajadores son obstaculizados, cuando no impedidos con el uso de la fuerza.

Los sindicatos han participado de los diferentes debates acerca de la agenda internacional del desarrollo y la cooperación, y han participado en el proceso de elaboración y adopción de la Agenda 2030 y los ODS. La labor sindical no termina con la definición de la Agenda 2030 sino que, en tanto que titulares de responsabilidades, participan en el cumplimiento de la Agenda junto con otros actores sociales, el sector privado y los gobiernos y administraciones.

No cabe duda de que los sindicatos constituyen un canal privilegiado para la construcción de modelos económicos y sociales más justos, apoyando a las organizaciones de personas trabajadoras en los países en desarrollo, sin olvidar su labor como agentes de cambio en los países más avanzados. Su labor se ha centrado en tareas de formación, fortalecimiento organizacional, reforma legislativa en temas relacionados con los derechos y obligaciones de la clase trabajadora, promoción del desarrollo económico y articulación de políticas concertadas entre diferentes instancias públicas y privadas.

En el contexto actual, marcado por la crisis causada por la pandemia de la COVID-19, los sindicatos están jugando un papel activo como participantes en las diferentes iniciativas y planes de recuperación que se han diseñado sobre todo en 2020, conscientes de que las crisis laborales siempre conllevan un aumento de los índices de pobreza y una reducción del desarrollo humano sostenible. Esta situación afecta sobre todo a aquellos grupos ya de por sí vulnerables: personas trabajadoras del



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

sector informal, mujeres y jóvenes pendientes de incorporarse al mercado laboral. Muchos de los planes nacionales e internacionales para la recuperación, incluidas las propuestas de las NNUU se centran en la reivindicación sindical tradicional, a saber, el fomento del empleo decente, la protección social y la Transición Justa.

La cooperación sindical en España es fuerte, está profesionalizada y con presencia, pero es poco conocida, incluso dentro del Sector de la cooperación para el desarrollo. Deberían ser el interlocutor de referencia en determinados ámbitos, como la de los derechos laborales y el trabajo decente, las actuaciones de denuncia y presión política sobre el impacto de las empresas transnacionales o la firma de acuerdos de libre comercio, el cumplimiento de las normas laborales internacionales y de los convenios suscritos en el ámbito de la OIT y las reivindicaciones sobre desafíos globales que afectan al mundo del trabajo. A estos se deben añadir otros objetivos y ámbitos de trabajo que han ido incorporando en los últimos años a su trabajo en

cooperación, como el cambio climático, las crisis humanitarias, las migraciones, la regulación fiscal en entornos laborales digitales, o la inclusión del enfoque de género.

La mayor parte de las legislaciones, tanto estatales como autonómicas, en materia de cooperación, consideran a los sindicatos de manera general, junto con el resto de actores del sistema de cooperación. Sin embargo, en los últimos años, ciertas comunidades autónomas como Navarra, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Murcia han reconocido de manera específica el papel de los sindicatos en la cooperación para el desarrollo, asignándoles ámbitos competenciales diferenciados. En el momento de redacción del presente informe, Extremadura y Baleares estaban en proceso de redacción de su nueva ley de cooperación. En ambos casos, las entidades sindicales han sido convocadas a los procesos de consulta, pudiendo constituir un excelente punto de partida para su reconocimiento como actor esencial del sistema de cooperación para el desarrollo y de la cooperación descentralizada.



10 PROPUESTAS PARA LA REFORMA DE LA LEY DE COOPERACIÓN EN EXTREMADURA

LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030



En esta sección se incluyen las propuestas realizadas desde la F1M a la AEXCID para la reforma de la Ley de Cooperación Extremeña, tomando como base la Agenda 2030 y el papel de los actores sindicales.

Para la elaboración de este documento se ha realizado un proceso consultivo con distintos representantes de la F1M, la red de Fundaciones Paz y Solidaridad y las Organizaciones Territoriales y Sectoriales de CCOO. El documento resultante del proceso consultivo fue validado en un taller con la participación de la F1M y CCOO, incorporando las observaciones y recomendaciones realizadas durante el mismo.

10.1. RECONOCIMIENTO DE LA COOPERACIÓN SINDICAL

- **Reconocer el papel** específico de los **sindicatos y su valor añadido** como actores de cooperación.
- Definir la **cooperación sindical como una modalidad diferenciada** dentro de la cooperación para el desarrollo.

- Institucionalizar la **participación de los sindicatos en la planificación** de las políticas de cooperación: definición de prioridades, diseño, implementación, monitoreo y evaluación, presencia en organismos consultivos, etc.
- Reconocimiento de la figura del y la **delegada sindical** como **agente de cambio** con capacidad de incidencia e impacto elevado.

Los sindicatos, independientemente de la forma que adopten y de su ámbito geográfico o incluso funcional, son también agentes de la cooperación para el desarrollo. Lo son incluso desde antes de que existiera formalmente la cooperación para el desarrollo, en el sentido de que su labor se realiza desde el siglo XIX, en el contexto del surgimiento de las internacionales obreras o de la creación de organismos multilaterales de carácter tripartito (gobiernos, empresas y trabajadores). Desde entonces han trabajado por la promoción y el cumplimiento de los derechos laborales, principalmente los relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y al trabajo decente. Son, además, referen-



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

tes para el diálogo social, interlocutores naturales entre las empresas, los gobiernos y la sociedad.

Por tanto, resulta fundamental **reconocer su valor diferenciado e identificarlos de manera expresa en las leyes de cooperación**, en un epígrafe propio que desarrolle sus **funciones y ámbitos de actuación** específicos. Entre los posibles ámbitos propios destacarían:

- La promoción y el cumplimiento del Trabajo Decente y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- La promoción de la Agenda 2030, principalmente del ODS 8.
- La igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral.
- La seguridad y la salud en el trabajo.
- La sostenibilidad medioambiental en el entorno laboral/productivo.

Esto conllevaría definir **la cooperación sindical como una modalidad más de la cooperación** para el desarrollo, que permitiera canalizar la ayuda a

través de instrumentos específicos, como los proyectos de cooperación técnica.

Su reconocimiento expreso en la Ley promoverá, además, **su participación en la planificación de las políticas de cooperación** para el desarrollo y en órganos consultivos, aportando su experiencia dentro y fuera del sector; participación que podría además ampliarse a otros niveles de la planificación, como los programáticos, contribuyendo de esta forma a la elaboración de planes directores y estrategias más concisos y operativos, con objetivos y metas concretos y sus correspondientes indicadores.

El reconocimiento debería abarcar hasta la figura del/la delegado/a sindical. Dentro de la cooperación sindical y de las acciones sindicales en la promoción de la Agenda 2030 y la consecución de los ODS, el/la **delegado/a sindical** se sitúa en una posición privilegiada para actuar como **agente de cambio**, diseminador de los enfoques e iniciativas que se realicen en un ámbito más cercano y con una capacidad de incidencia directa para mejorar la situación de los y las trabajadoras en cuanto a la realización de sus derechos.



10.2. DEFINICIÓN DE ÁMBITOS Y PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DE LA COOPERACIÓN EXTREMEÑA

- **Ampliar el objetivo de la ley actual**, incluyendo la erradicación de la pobreza vinculada a la Agenda 2030.
- **Definir grandes sectores de actuación acordes a la idiosincrasia extremeña y en los que Extremadura pueda tener un valor añadido** (ruralidad, medioambiente, modelo agroindustrial, despoblación, etc.), junto con otras de carácter transversal (igualdad de género, DDHH, promoción de la democracia, etc.).
- **Determinar prioridades junto con el resto de actores de la cooperación y administraciones públicas**, más allá de la AEXCID: consejerías estratégicas como Educación y Empleo, Transición Ecológica y Sostenibilidad, Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio, etc.).
- **Incluir líneas de acción características de la cooperación sindical**, como los derechos económicos y laborales, el reconocimiento de la libertad sindical, etc.

La mayoría de las leyes de cooperación para el desarrollo vigentes en España parten de una perspectiva de la cooperación para el desarrollo obsoleta, con un planteamiento muy vertical insertado en el ámbito de la acción exterior y las relaciones internacionales (condicionadas), que además busca acabar con un tipo de pobreza vinculada solo con el crecimiento económico. Ante el cambio de paradigma del nuevo siglo, y más concretamente a partir de la Agenda 2030, **resulta fundamental reformar las leyes de cooperación y adaptarlas a estos nuevos enfoques. Esto incluye modificar su objetivo general, orientándolo hacia la erradicación de la pobreza, entendida esta desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible y los DDHH, y extendiendo la cooperación a toda la estructura de actores, más allá del sector público y la AOD.**

Este objetivo general debería complementarse con la definición de sectores de actuación más concretos, formulados **a partir de** y de acuerdo a **las singularidades de Extremadura**, y teniendo en cuenta aquellos ámbitos donde la Cooperación Extremeña



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

pueda tener un valor añadido. Puede servir como ejemplo todos los estudios, análisis y planificación que se han llevado a cabo para el desarrollo de la Agenda 2030 en la región.

Por último, este **proceso debería seguir un enfoque participativo** de toda la Administración extremeña, incluyendo por ejemplo consejerías que por su ámbito permitan incorporar su experiencia y completen los enfoques del desarrollo.

10.3. REVISAR LOS MECANISMOS DE PLANIFICACIÓN DE LA COOPERACIÓN

- **Ampliar los plazos** de los Planes Generales de la Cooperación Extremeña.
- Elaborar planes directores concisos, con orientaciones generales, junto con **instrumentos operativos** en los que se definan líneas específicas de actuación.
- Se debe disponer de buenos **indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos** establecidos.

Los actuales plazos de implementación de los Planes Generales de la Cooperación Extremeña, como ocurre con sus homólogos en la Cooperación Española, son de cuatro años, un tiempo demasiado breve para un plan estratégico, puesto que complica el logro de los objetivos establecidos y el desarrollo de los instrumentos previstos. Además, dificulta la estimación del impacto sobre los grandes objetivos de desarrollo, al haber un plazo muy breve entre que se empiezan a implementar las acciones auspiciadas por el plan y se procede a evaluar su grado de cumplimiento. En este sentido, **se propone ampliar los plazos de los Planes Generales hasta un tiempo de entre seis y ocho años.**

Los Planes Generales deben ser breves pero concisos, incluyendo orientaciones generales en las que se establezcan claramente los objetivos y prioridades que se pretenden alcanzar y se identifiquen las modalidades e instrumentos para lograr estos objetivos. Para operacionalizar estos Planes se deberían elaborar a posteriori

TRABAJO - SALARIO - DIGNO
GENERO y EQUIDAD VIVA EL **1º de MAYO**
SUTIGA FUECI PIT-CNT

PARA FRENAR LA LEY de la
EL CONTRABANDO VESTIMENTA S.U.A.
PIT-CNT

ALERTA!! TECNOLUCE SEQUEDA CON LOS SALARIOS DESDE
COMITÉ DE BASE UNTMRA PIT-CNT FEBRERO - LAS LICENCIAS 2008 - SUSPENDE
TRABAJADORES - AMENAZA CON DESPIDOS
Y VIOLA CONVENIOS





La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

documentos anuales o bienales (similares a los actuales Planes Anuales) en los que se establezcan metas más específicas, pero con margen para adaptarse a los posibles cambios en el contexto.

Los distintos planes tendrán una utilidad limitada si no es posible valorar su efectividad y la repercusión que han tenido tanto en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo como en lo que a la eficiencia en la gestión de la AOD extremeña se refiere. Por eso es fundamental disponer de buenos **indicadores para dar seguimiento al cumplimiento de las metas y objetivos** establecidos en los distintos niveles de planificación.

10.4. ESTABLECER ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DIFERENCIADOS PARA LOS DISTINTOS ACTORES DE LA COOPERACIÓN, PROMOVRIENDO EL TRABAJO CONJUNTO Y COORDINADO

- Romper la tendencia a **potenciar las organizaciones generalistas**, que ha promovido la fragmentación de las organizaciones sociales.

- Necesidad de **avanzar hacia modelos de trabajo conjunto entre tercer sector y administraciones públicas**, determinando complementariedades que vayan más allá de la gestión de recursos.
- AEXCID como entidad coordinadora de la cooperación, **involucrando a otras consejerías** (Educación y Empleo, Transición Ecológica y Sostenibilidad, Igualdad, Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio, etc.).
- Explorar la **capacidad de colaboración de los sindicatos dentro de sus áreas prioritarias** (derechos laborales, modelos productivos inclusivos, transición ecológica, cadenas de suministro, igualdad laboral entre hombres y mujeres, etc).

La nueva ley debe avanzar hacia una reforma del sistema de cooperación, en el que **se prime la especialización de los distintos actores frente al establecimiento de organizaciones generalistas** (que ha conducido a una atomización del trabajo de las organizaciones sociales frente a otros modelos),



como los consorcios, en los que prima la colaboración entre entidades con objetivos comunes.

Estos actores no solo deberían convivir, sino que se debe fomentar espacios y **procesos que promuevan la colaboración y el trabajo conjunto entre estas entidades** del tercer sector y las administraciones públicas, y abandonar el modelo de prestación de servicios de las organizaciones. Cada actor debe incorporarse dentro de estos esquemas de trabajo atendiendo a sus capacidades, su valor añadido y su experiencia de trabajo. **Se trata de avanzar hacia un modelo de alianzas** que vaya sustituyendo progresivamente a la actual lógica de convocatorias. **La AEXCID debe estar en el centro de este modelo, coordinando el trabajo entre actores públicos y entidades de carácter social, como las ONGD y las organizaciones sindicales.**

Dentro de este esquema de colaboración es fundamental **incorporar a otros actores del sector público** que vayan más allá de la propia Agencia. Junto con la Consejería de Igualdad y Portavocía,

parece especialmente relevante la incorporación al sistema de cooperación de otras como las de Educación y Empleo, Transición Ecológica y Sostenibilidad, Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio, o Sanidad y Servicios Sociales, dadas sus competencias específicas y la relación que mantienen con las temáticas de la cooperación.

También se debe incluir a otros actores con competencias en el ámbito regional, como los ayuntamientos, las diputaciones y las mancomunidades.

De esta manera, la ley estaría mejor integrada en la Agenda 2030, en la que se promueve una visión más inclusiva en cuanto a lo que se refiere a la participación de diversos actores en la cooperación para el desarrollo.

Dentro de este modelo de división del trabajo, **a los sindicatos les corresponde colaborar dentro de las que son sus principales áreas de actuación:** principios y derechos fundamentales en el trabajo, trabajo decente, modelos productivos inclusivos, transición ecológica, cadenas de suministros,



AHT-Fundación 1º Mayo



igualdad de género, seguridad y salud en el trabajo, etc. Por otra parte, se potenciarían las alianzas del sindicato con otros actores de la administración y el tercer sector en determinadas áreas como la economía social y solidaria.

10.5. DESCENTRALIZACIÓN DE LA COOPERACIÓN EXTREMEÑA

- La ley debe ser **coordinada y discutida con todos los municipios** de Extremadura.
- Reconocimiento del **papel de la cooperación municipal** e integración en los distintos ámbitos de acción.
- Importancia de la **cooperación municipal en la EpD**, por la cercanía a la población en tanto que trabajadores/as, consumidores/as, etc.

La Cooperación Extremeña la conforman actores públicos más allá de la Administración autonómica. **La futura Ley de Cooperación debe ser coordinada y discutida con todos los municipios de Extremadura, así como con otras entidades te-**

rritoriales como las diputaciones provinciales de Cáceres y Badajoz. Se trata de actores con una trayectoria y experiencia consolidadas en el ámbito de la cooperación para el desarrollo, cuyo valor debe ser reconocido por la Ley de Cooperación Extremeña. Especialmente destacable es el caso de Cáceres, que recientemente ha aprobado su primer Plan Local de Cooperación Internacional y Ciudadanía Global, convirtiéndose en la primera ciudad de Extremadura en contar con un documento estratégico de estas características.

Las entidades locales deben estar adecuadamente integradas en los distintos ámbitos de acción de la Cooperación Extremeña. Deben, además, constituir uno de los pilares de la EpD, dada su cercanía con la población local en tanto que trabajadores, consumidores, o miembros de organizaciones de base (ecologistas, feministas, asociaciones de vecinos, etc.). Es también destacable su papel en el ámbito de la cooperación transfronteriza, de la que existe una consolidada tradición en Extremadura, dada su condición de región fronteriza con Portugal.



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

En definitiva, se debe buscar la forma de delimitar y repartir competencias entre todos los actores extremeños, coordinando la actividad de la Junta de Extremadura con la del resto de entidades públicas de la Comunidad Autónoma que realicen acciones de cooperación para el desarrollo. Para dar seguimiento a este reparto de tareas se podrían establecer comisiones sectoriales o mecanismos consultivos y de toma de decisiones similares.

10.6. COORDINACIÓN ENTRE ACTORES Y ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS

- Establecimiento de **relaciones multinivel entre todas las entidades de la Comunidad Autónoma**, más allá de la Junta de Extremadura.
- Establecimiento de **criterios de alianzas con el territorio regional**, aprovechando estructuras que ya existen, como mancomunidades, diputaciones y municipios.
- Establecimiento de **criterios de colaboración con otras administraciones públicas** autonómicas, nacionales e internacionales.

- Criterios de **colaboración con otras regiones similares fuera de Extremadura** para poder articular acciones mayores.

En la **nueva Ley de Cooperación** deben establecerse criterios para el mantenimiento de relaciones y el establecimiento de alianzas tanto entre los actores extremeños como fuera de la comunidad, avanzando en el sentido propuesto por el Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional de la Unión Europea.

En el ámbito extremeño deben buscarse mecanismos de coordinación y reparto de tareas entre todos los actores de la Comunidad Autónoma, más allá de la Junta de Extremadura. Para ello, pueden y deben aprovecharse algunas de las estructuras existentes como las mancomunidades, diputaciones y municipios.

Fuera de Extremadura, deben establecerse criterios de colaboración con otras administraciones públicas tanto autonómicas como nacionales e internacionales, prestando especial atención a la



cooperación con ciertas localidades portuguesas, con las que pueden existir intereses y visiones compartidos. Esta colaboración puede aumentar la calidad y la eficacia de la Cooperación Extremeña en, al menos, dos sentidos: mejorando la coordinación y el reparto de funciones con otros actores del sistema de cooperación internacional para el desarrollo, y aunando esfuerzos para articular acciones de mayor impacto. De esta manera se superarían algunas de las principales limitantes que se suelen atribuir a la cooperación descentralizada, como son la fragmentación de la ayuda, la escasa capacidad de movilización de recursos y el limitado alcance de las intervenciones.

10.7. INCORPORAR LA MODALIDAD DE LA COOPERACIÓN DELEGADA A LA EPD Y EPTS

- **Reconocimiento de la EpD** para promover la igualdad, la solidaridad y los DDHH, y para evitar el racismo, la xenofobia y el rechazo al diferente, etc.

- Papel fundamental de las **ONG en el ámbito local junto con el sector educativo** (Consejería de Educación y Empleo, centros educativos, AMPAS, etc.).
- Promover el **trabajo en alianzas** entre entidades y los **enfoques programáticos**.

La EpD y la EpTS ya no pueden concebirse como un ámbito separado de la cooperación para el desarrollo y de la acción humanitaria. El primero ha ido evolucionando hasta convertirse en complemento indispensable de los dos últimos debido a su labor y capacidad de sensibilización e incidencia en las sociedades globales, principalmente en las del Norte, sobre los enfoques y perspectivas que no solo dotan de coherencia y fundamentan la cooperación para el desarrollo, sino que resultan fundamentales para alcanzar sus objetivos.

Por eso en la construcción, la proyección y la implementación de la EpD deben participar todos los actores de la cooperación, aportando cada uno su experiencia a proyectos que, lejos de ser intervencio-



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

nes concretas y aisladas (como actividades puntuales de sensibilización), deben ser **acciones más holísticas e integrales que triangulen el trabajo de estos actores a través, por ejemplo, de alianzas temáticas.**

Así, la EpD tiene que dejar de concebirse como un espacio de actuación donde solo participe la Administración (habitualmente los órganos de cooperación y el sector educativo exclusivamente) y se debe **fomentar el uso de la modalidad de cooperación delegada**, permitiendo la participación de las organizaciones sociales que, coordinadas por el sector educativo, puedan aportar contenido en este ámbito.

10.8. POTENCIAR LOS INSTRUMENTOS PLURIANUALES

- **Analizar los instrumentos** desde el punto de vista del impacto, la eficacia, la transparencia y el fortalecimiento del tejido social.
- **Replantear las convocatorias** teniendo en cuenta las especificidades sectoriales de los actores

con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la cooperación extremeña.

- Promover los **instrumentos plurianuales y flexibles**, que facilitan un seguimiento más racional de las actuaciones que se desarrollan y tienen mayor capacidad de adaptarse a imprevistos para alcanzar los objetivos previstos.
- Mantener **proyectos “cortos” para determinados ámbitos.**

En la **Ley Extremeña de Cooperación** debe figurar una mención a los instrumentos, sin perjuicio de que estos sean desarrollados en otros ejercicios de planificación, como los planes generales o los planes anuales. La reflexión sobre los instrumentos debe hacerse desde el punto de vista de su impacto, eficacia y aportación al fortalecimiento del tejido social.

Sería deseable avanzar hacia un modelo en el que hubiera pocos instrumentos y preferiblemente plurianuales, con el fin de descargar administrativamente tanto a las entidades del tercer sector como a las administraciones públicas, sin que esto





La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

vaya en detrimento de la rendición de cuentas o de la búsqueda de transparencia en la gestión. Estos instrumentos deben ser tan flexibles que sirvieran para todos los actores sociales, desde sindicatos hasta universidades, ONGD, asociaciones de mujeres, organizaciones ecologistas, etc.

El uso de instrumentos plurianuales (de entre cuatro y cinco años) promueve un seguimiento más racional de las actuaciones que se desarrollan y permite adaptarse a posibles imprevistos que surjan durante el desarrollo de las intervenciones (ya sean por parte de las organizaciones ejecutoras o de las entidades financiadoras) para alcanzar los objetivos previstos. Los instrumentos plurianuales podrían compartir espacio con los proyectos tradicionales, con una duración de uno o dos años, en aquellos ámbitos en los que sean más precisos, como el de EpD.

Aunque se mantengan las concurrencias competitivas, es conveniente replantear las convocatorias, aligerando los trámites burocráticos dentro de las mismas en lo que se refiere, por ejemplo, a la solicitud de renovación de proyectos. Igualmente,

deben tenerse en cuenta las especificidades sectoriales de los distintos actores con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la Cooperación Extremeña. Podría explorarse la posibilidad de establecer convocatorias diferenciadas para los distintos tipos de actores.

10.9. EXIGIR COMPONENTES ÉTICOS Y DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH Y DERECHOS MEDIOAMBIENTALES EN LAS LICITACIONES Y CONTRATACIONES CON FONDOS PÚBLICOS

- Si aparecen empresas como parte (en alianza, como receptoras de subvenciones o bajo contratación pública) en los proyectos, se deben **generar exigencias, requisitos, condiciones para garantizar que cumplen con la debida diligencia** en materia de derechos laborales, DDHH, medioambiente, sindicalismo, etc. en sus operaciones comerciales y sus cadenas de valor.
- La **relación que se establezca con estas entidades debe basarse en la contribución** a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, considerando



prioritarios el ODS 8 sobre Trabajo Decente, 5 sobre Igualdad, y 3 sobre Salud.

- Elaborar un **listado de empresas colaboradoras** que respetan los DDHH y establecer **régimen de infracciones y sanciones hacia las empresas que vulneren los DDHH y medioambientales en el ámbito laboral.**

Con la llegada de nuevos actores al sistema de cooperación, haciendo mucho más compleja la estructura de funcionamiento, se debe exigir a las empresas debida diligencia (prevenir, evitar y reparar posibles vulneraciones) respecto a los DDHH y medioambientales en sus intervenciones que regulen de alguna manera estas nuevas relaciones. En el contexto internacional de la Cooperación para el Desarrollo existen ya numerosos actores donantes que condicionan su ayuda al cumplimiento de unos requisitos de respeto de los DDHH y medioambientales. Es el caso por ejemplo de la cláusula democrática que la Unión Europea exige a los terceros países con los que colabora; o dentro del sector privado, y sin fuerza jurídica, existen los principios rec-

tores y su debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar posibles vulneraciones de DDHH en la actividad habitual de cada empresa. Algunos países europeos y la propia Unión Europea han avanzado en la regulación legal (leyes o directivas) acerca de la obligatoriedad del respeto por las empresas en materia de DDHH y derechos medioambientales. La exigencia de la Administración hacia estos nuevos actores en cooperación debería ser similar.

Así, al igual que las convocatorias y licitaciones incluyen requisitos fiscales para que un actor pueda concurrir a las mismas, al menos siempre que se utilicen fondos públicos, debería incorporarse también una cláusula ética que exija esa debida diligencia a las empresas y entidades privadas con ánimo de lucro que quieran formar parte de la cooperación para el desarrollo.

Podría establecerse una especie de cualificación (como la que soportan las ONGD que quieren acceder a la convocatoria de subvenciones de proyectos y convenios de la AECID) que, siguiendo el modelo de la debida diligencia, certifiquen ese



cumplimiento de mínimos a través de un compromiso político previo y un plan de actuación ante posibles vulneraciones identificadas. Esto permitiría contar a priori con un listado de empresas colaboradoras susceptibles de recibir fondos públicos de cooperación y de participar en los procesos e iniciativas de desarrollo.

Además, este requisito debería estar presente independientemente del tipo de relación establecida, ya sea cooperación directa o subcontratación por una entidad canalizadora de la cooperación delegada o indirecta. Se trata, en definitiva, de contar con un mecanismo de garantía del respeto de DDHH y medioambientales de los actores del sistema.







11 BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EL PAPEL
DE LOS AGENTES SINDICALES
EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030



ALONSO, José Antonio *et al.* (1999): *Estrategia para la Cooperación Española*, Madrid, MAE, 1999.

AVALUA, ANÀLISI I DESENVOLUPAMENT (2008): "Buenas prácticas de la Cooperación Catalana: Plataforma Sindical Común Centroamericana (Nicaragua, Guatemala, Costa Rica, Honduras, Panamá y El Salvador)". Disponible en: http://www.avaluem.cat/esp/06_publicacions/bp4.pdf

CCOO INDUSTRIA (2019): "El Acuerdo Marco Global de Inditex, una práctica de Acción sindical Global". Disponible en: <https://industria.ccoo.es/9116a8d-7868dc43b392c77597340ed55000060.pdf>

CCOO INDUSTRIA (2017): "Balance sindical de los 10 años del Acuerdo Marco Global con INDITEX. Una experiencia de Acción Sindical por una Globalización sostenible". Disponible en: <https://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>

CCOO, SECRETARÍA CONFEDERAL DE INTERNACIONAL Y COOPERACIÓN (2017): "Propuestas de CCOO para el debate en torno al V Plan Director de la Cooperación Española". Disponible en: <https://>

www.ccoo.es/4da3614a0ad4fc7b22f9c51033eb-93fe000001.pdf

COORDINADORA DE ORGANIZACIONES PARA EL DESARROLLO/ ESPAÑA, CONGDE (2021): "Un nuevo sistema de cooperación para transformar el mundo". Disponible en: <https://coordinadoraongd.org/campanas/un-nuevo-sistema-de-cooperacion-para-transformar-el-mundo/>

FELGUEROSO, F., GARCÍA PÉREZ, J.I. y JIMÉNEZ, S. (2020): *Guía práctica para evaluar los efectos sobre el empleo de la crisis del COVID-19 y el Plan de Choque Económico*. Fundación FEDEA, Madrid.

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2021): "El indicador compuesto ODS 8. Caso de España. Documento de aproximación de resultados". Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/9734411da52912d3d7f22a3055646615000001.pdf>

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2021): "El Proceso de Paz en Colombia y sus implicaciones en términos de Trabajo Decente y Agenda 2030. Cuaderno sindical". Disponible en: <https://pazysolidaridad.ccoo.es/f52dad2361772e173eab03dc3131b705000001.pdf>



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2019): *Informe Sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019*. Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/309aedef364fd-4d22568e17ca672819de000001.pdf>

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2019): *Informe Sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Extremadura 2019*. Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/f7afd636a2b3b3c11176957c28b03a39000001.pdf>

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2019): *Informe Sindical 2018 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Del discurso a la acción en CCOO*. Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/ac624d121bf82d5fd2c-698babc6789f9000001.pdf>

FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFÍN ALIAGA (2012): "2008-2012. Nuestra acción en África y en la región mediterránea". Disponible en: <https://pazysolidaridad.ccoo.es/f6022204058211adf3f6c-929d4c5217c000001.pdf>

ISTAS, INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (2020): *Informe Sindical sobre los Objeti-*

vos de Desarrollo Sostenible 2020. Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/103290a37ca5dd169b8aee-64fa76d6f4000001.pdf>

ISTAS, INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (2020): *Informe Sindical 2020 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible Extremadura*. Disponible en: <https://pazysolidaridad.ccoo.es/88f-1c5a060e022916b8e3420e59ae116000001.pdf>

ISTAS E INSTITUTO PAZ Y SOLIDARIDAD DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2021): *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Guía de información y sensibilización sindical*. Disponible en: <https://istas.net/sites/default/files/2021-06/Guia%20de%20informaci%C3%B3n%20y%20sensibilidad%20sindical%20005.pdf>

ISTAS, INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD Y MUTUAL DE SEGURIDAD CChC (2018): "Mujeres y salud en el trabajo. Una guía para incorporar el enfoque de género". Disponible en: https://istas.net/sites/default/files/2020-12/1Mujeres_SaludTrabajo_Guia_enfoque_genero.pdf



ITUC-CSI-IBG, FGTB, CSA-TUCA, FES SINDICAL, IF-SI-ISVI (2019): "Cruzando conocimientos y experiencias para construir cambios: Encuentro entre sindicatos y sociedad civil de Europa y de la América andina y central".

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN, MAEC/AECID (2011): *Cooperación Empresarial para el Desarrollo*. Instrumento de Financiación CAP, Madrid.

MASSOBRIO, G. y JACOBSEN, K. (2016): "La cooperación internacional para el desarrollo. La perspectiva sindical", *América Latina en Movimiento*, nº 515, pp. 21-23.

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN, MAEC, (2011): *Estrategia de crecimiento económico y promoción del tejido empresarial*, Madrid.

NÚÑEZ, Maite (2000): "Cooperación Sindical al Desarrollo: un instrumento para la solidaridad", en *ISCOD: Cooperación Sindical al Desarrollo. Una reflexión para la acción*, Madrid, pp. 11-20.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2021): *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2021): *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2021*.

OVEJERO, F. (2019): "La cooperación internacional para el desarrollo (sostenible) y los sindicatos en la agenda 2030", *Análisis Carolina*, nº 15, Madrid, Fundación Carolina.

RED SINDICAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, RSCD (2020): "Abordar la crisis de la covid-19 a través de la cooperación para el desarrollo centrada en los ODS. Declaración sindical en la RAN del CAD 9-10 de noviembre de 2020". Disponible en https://tuac.org/wp-content/uploads/2020/11/es_trade_union_statement_to_the_dac_hlm.pdf



La cooperación al desarrollo y el papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030

RED SINDICAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, RSCD (2019): "Cooperación sindical internacional para apoyar los ODS y el programa sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo". Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/cooperacion-internacional-para-los?lang=en>

RED SINDICAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, RSCD (2018): "La contribución del Diálogo Social a la Agenda 2030. Formalizar la economía informal". Disponible en: <https://www.ccoo.es/f604de7f2ff984388cac86e9b39bb986000001.pdf>

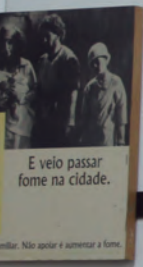
RED SINDICAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, RSCD (2018): "La Cooperación Sindical Sur-Sur y Triangular: Nuestra Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible". Disponible en: https://csa-csi.org/sdm_downloads/es-la-cooperacion-sindical-sur-sur-y-triangular-nuestra-contribucion-a-los-objetivos-de-desarrollo-sustentable-ods-2018/

RED SINDICAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, RSCD (2016): "Estrategia Global de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo 2016-2020".

RED SINDICAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, RSCD (2016): "Los sindicatos como actores de la educación para el desarrollo y sensibilización para la solidaridad global". Disponible en: http://csa-csi.org/wp-content/uploads/2020/03/Folheto_esp.pdf

RED SINDICAL DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO, RSCD (2011): "Hacia un paradigma integral para el trabajo decente y la eficacia del desarrollo", *Cuadernos de Desarrollo*, noviembre. Disponible en: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Trade_union_positions_for_Busan-FINAL_ES_1.pdf

TRADE UNION CONGRESS, TUC (2005): "International Development and the trade union role. A TUC Fact File and activities pack for trade unions tutors". Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/intertu.pdf>





CULTURA EN
MOVIMIENTO

BRIG. J. Calvo