

paz y solidaridad CCOO



La cooperación Sindical Internacional de la Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga"
2008-2012. pertinencia y buenas prácticas

La cooperación Sindical Internacional de la Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga"

2008-2012. Pertinencia y buenas prácticas

Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga

C/ Julián Gayarre, 19
Madrid 28014
Teléfono: 91 444 09 50
Fax: 91 446 19 77

e-mail: fps@fps.ccoo.es
página web: www.pazysolidaridad.ccoo.es

Madrid, diciembre 2012

Tirada 5000 ejemplares

Publicación realizada en el marco del convenio 07-CO1-059-01 (2008-2012), con el apoyo la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

Depósito legal: M-5331-2013

Impresión: Unigráficas GPS

Esta publicación está bajo licencia Creative Commons

Se permite libremente copiar, distribuir públicamente esta obra siempre y cuando e reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Se permite realizar una copia derivada a partir de esta obra, siempre y cuando esté bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original

Introducción	5
Prólogo	7
Acciones desarrolladas en el marco del convenio	11
Avances en la equidad de género	77
Las dos grandes líneas de trabajo de educación de Paz y Solidaridad	91
Buenas prácticas identificadas en el convenio	97
Valoración de organizaciones que han participado en el convenio	109

Introducción

La presente guía pretende iniciar un proceso de análisis valorativo de lo que ha representado la ejecución del conjunto de acciones comprendidas en el Convenio 07-CO1- 059-01 (2008-2012): “Fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las estructuras regionales de coordinación sindical, fomentando el diálogo y la concertación social y favoreciendo la autorreforma” en Centroamérica y América del sur. se destinará un 5% a la sensibilización y educación para el desarrollo en España de los trabajadores de los sectores públicos y privados de los diversos sectores de la producción en coordinación con redes sindicales mundiales. se destinará a políticas laborales de equidad de género al menos un 30% del convenio.

El objetivo general del Convenio, compartido entre la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga y la AECID, en cumplimiento de los objetivos de desarrollo que se contemplaban en el Plan Director de la Cooperación Española 2009–2012 y en los Planes Anuales de Cooperación fue: “la contribución al diálogo social y a la negociación colectiva como medio para el desarrollo del trabajo decente, la disminución de la pobreza y la consolidación democrática en América Latina, a través del fortalecimiento de las organizaciones sindicales”. El Objetivo específico del Convenio fue la “mejora la capacidad de incidencia de las Organizaciones Sindicales de América Latina en los espacios Nacionales y Subregionales”.

La realización de un análisis compartido entre las diferentes organizaciones que han participado en las acciones del Convenio y la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga nos permitirá determinar aún más las prioridades que deben marcar futuras actuaciones de la Fundación, así como profundizar en la cooperación horizontal a nivel multilateral y bilateral, y profundizar más allá de evaluaciones técnicas en un análisis sindical consolidado de lo que representa la cooperación entre estructuras vinculadas a las organizaciones sindicales.

El contenido de la Guía se estructura en 5 apartados, en el primero incluimos una breve descripción de las acciones así como la pertinencia determinada por la Evaluación Intermedia¹, el segundo contiene una síntesis de la evaluación realizada de la integración de la perspectiva de Género en el Convenio², en el tercero se apunta una referencia a las líneas desarrolladas en educación por parte de la Fundación, en el cuarto se señalan los elementos y acciones consideradas como buenas prácticas por la Evaluación Intermedia y el último comprende la valoración de su participación en el Convenio de determinadas organizaciones.

Esta Guía intenta ser un material de trabajo que consolide y sistematice las acciones realizadas teniendo presente la evaluación intermedia realizada en 2011, así como la evaluación sobre género finalizada en octubre de 2012.

¹ Evaluación Intermedia realizada por FOLIA consultores, cuyo Informe final fue presentado en marzo de 2011.

² Evaluación del análisis de la formulación, desarrollo e impacto de la integración de la perspectiva de género en el trabajo llevado a cabo en el marco de los Convenios, realizada por GAELA Consultora SC, cuyo informe final fue presentado en octubre de 2012.

PRÓLOGO

El 20 aniversario de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga (FPS SA) celebrado en el 2010 nos permitió re-memorar el recorrido de nuestra cooperación desde la vocación internacionalista y apuesta solidaria que CC OO realizó en su día al crear la FPS como instrumento para canalizar la solidaridad y la cooperación internacional. El acuerdo previo con la SECI y la calificación de la FPS SA por la AECID como organización especializada, han sido decisivos en el desarrollo de nuevos instrumentos de cooperación.

Los convenios plurianuales nos han permitido desarrollar una cooperación más previsible, una cooperación más estratégica e incrementar de forma considerable nuestras acciones de Cooperación Sindical Internacional.

En efecto, se ha desplegado una extensa y estratégica cooperación internacional, duplicando nuestras acciones de Cooperación Sindical internacional a través de los Convenios con AECID para fortalecer los sindicatos de los países de América Latina, el Magreb, Oriente Medio y el África Occidental, contribuyendo de forma decisiva a un nuevo internacionalismo solidario a la vez que al reconocimiento y prestigio de la Cooperación Sindical Internacional de CCOO. Valoramos muy positivamente el grado de desarrollo alcanzado en nuestras acciones de cooperación, haber consolidado la cooperación sindical internacional de CCOO y contribuido al fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países en desarrollo, de sus estructuras organizativas y de coordinación supranacionales. Hemos cooperado con acciones y proyectos para universalizar los derechos humanos y sindicales, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La ejecución de dichos Convenios de Cooperación para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales gestionados por la FPS SA en los que han participado la Confederación y las Federaciones Estatales de CCOO, ha supuesto establecer los lineamientos estratégicos pertinentes con las organizaciones cooperantes y asegurar la gestión de un volumen considerable de recursos, 15 millones de euros para el periodo 2008-2012.

Nuestro compromiso sindical y el grado de responsabilidad que implica para una Cooperación que pretendemos transformadora, de calidad y con impacto en las organizaciones sindicales del Sur; que realizamos con la aportación solidaria y cofinanciada a través del 0,7 de las cuotas de afiliación, pero que en gran medida hemos podido desarrollar gracias a subvenciones finalistas, nos ha movido en todo momento a actuar con rigor e impulsar una gestión eficaz y transparente de los recursos. Hemos hecho efectivo nuestro compromiso de dedicar el 30% de la financiación de los Convenios a políticas de género y dedicado el 5% a sensibilización y educación al desarrollo.

Junto a las Secretarías de cooperación internacional y Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, hemos definido, elementos comunes para una estrategia compartida de cooperación sindical internacional. Desde la Secretaría Confederada de Cooperación Internacional hemos impulsado y elaborado con una importante participación, “la estrategia de género y desarrollo para la cooperación internacional de CCOO”, habiendo sido muy valorada por otras instituciones y organizaciones cooperantes.

Hemos promovido desde el Patronato de la FPS SA y el plenario de Cooperación Internacional líneas de actuación estratégicas compartidas buscando más complementariedad y coherencia en las acciones de cooperación de las





organizaciones confederadas. Se ha avanzado en la coordinación de las políticas de cooperación de CC OO y de los instrumentos que la gestionan: la FPS Serafín Aliaga y la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad.

Son importantes las campañas de solidaridad internacional y en defensa de las libertades y derechos fundamentales desarrolladas; los llamamientos de Ayuda Humanitaria y Sindical con los pueblo de Palestina y Gaza, con las víctimas de los terremotos de Haití y de Chile, llamamientos de apoyo al sindicalismo hondureño en el restablecimiento de las libertades fundamentales, la denuncia del feminicidio en Guatemala y la violación de derechos humanos y sindicales. Acciones de apoyo

y solidaridad con el pueblo saharaui y para la consolidación de las libertades y la democracia en los países de la primavera árabe.

Hemos participado activamente de la Red de Cooperación de la CSI y sus regionales en América y África. Una cooperación sindical internacional para el desarrollo que precisa acordar los lineamientos estratégicos y de financiación para apoyar las organizaciones de los países en desarrollo, que ha avanzado en coordinar y mejorar los mecanismos de planificación de las acciones de cooperación sindical internacional, pero que es costosa y los recursos sindicales escasos. La reducción de la financiación de la cooperación Norte/Sur y la profundidad de la crisis ha llevado a las organizaciones sindicales de los países emergentes a una incipiente cooperación sur - sur y triangular. Particularmente destacable es el acuerdo de asociación estratégica de CCOO con la CSA para abordar y explorar nuevas formas de colaboración.

Cuando la consolidación de la cooperación sindical internacional es hoy una realidad alcanzada, enfrentamos los recortes del Gobierno a la cooperación española, las duras consecuencias de los recortes materiales y humanos y la crítica situación de la FPS tras la finalización de los convenios 2012 y la imposibilidad de acceder a nuevos convenios en el medio plazo, tornándose insostenible el mantenimiento de la estructura de la FPS y truncando nuestras posibilidades de cooperar en los niveles que habíamos podido hacer hasta el momento.

La dependencia de la FPS de las aportaciones confederales y de las ahora muy menguadas subvenciones AECID, la casi desaparecida cooperación autonómica a la que tampoco podrán acceder la mayoría de las Fundaciones de la Red Paz y Solidaridad, nos conmina a movilizar ideas y recursos, para hacer viable el Instrumento fundamental con el que hemos gestionado la hasta ahora muy importante y reconocida cooperación internacional de la Fundación Paz y Solidaridad y de CCOO.

Desde el movimiento sindical es preciso repensar la construcción de la cooperación internacional para el desarrollo y, en alianza con otras organizaciones de la sociedad civil, impulsar y coordinar la movilización necesaria para hacer frente al neoliberalismo, al capital y poder financiero para una salida más equitativa de la crisis, para otro modelo de desarrollo más justo y sostenible.

Hacen falta políticas alternativas que contemplen: el impuesto a las transacciones financieras internacionales para reducir y regular el sistema financiero, reformas y regímenes fiscales con políticas sociales redistributivas, pisos de protección social para salvaguardar de la pobreza, invertir en servicios públicos de calidad que aseguren los derechos como educación y sanidad, promover políticas activas de empleo, el trabajo decente para una vida decente, aplicar las NIT-OIT y fijar salarios mínimos, la calidad del empleo y la regeneración democrática.

En el marco de la Alianza Española contra la Pobreza y la Plataforma 2015 hemos impulsado movilizaciones unitarias junto con las ONGDs denunciando los incumplimientos de los compromisos internacionales en la lucha contra la pobreza, los ODM y el incumplimiento del Pacto de Estado contra la pobreza. La unidad de acción del movimiento sindical y aunar sinergias con la sociedad civil es capital para enfrentar las políticas del Gobierno y los fortísimos recortes en políticas sociales que hacen tambalear los pilares de nuestro estado de bienestar social, comprometen la solidaridad, nuestro sistema de protección social y también nuestro sistema de cooperación confrontando derechos y personas con medidas y ajustes que suponen más pobreza y desigualdad.

Quiero agradecer a los trabajadores y trabajadoras de la FPS, a las organizaciones cooperantes y a todas las personas que desde el terreno han contribuido en la buena marcha de las acciones de cooperación realizadas en el marco de los convenios recién finalizados.

Marisol Pardo

*Secretaria Confederal de Cooperación Internacional de CCOO
y Presidenta de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga*



Acciones desarrolladas en el marco del convenio

ACCIÓN 1

Mejora de la planificación y gestión en las contrapartes locales y las Acciones del Convenio

Países: América Latina



En el proceso de identificación, diseño y formulación del Convenio, la Fundación Paz y Solidaridad profundizó el diagnóstico en cuanto a las debilidades y necesidades previamente detectadas en las organizaciones contrapartes sobre aspectos relacionados con la planificación, la gestión y el conocimiento respecto a un número de contenidos temáticos específicos contemplados en las Acciones.

Se determinó la necesidad de un mayor manejo y profundización en cuanto a los aspectos relativos a la gestión financiera – contable de las organizaciones, su organización sobre la base de los principios de transparencia y calidad, y considerando los mecanismos de control – tales como auditoría- necesarios que forman parte de la institucionalidad de las organizaciones.

Las organizaciones comparten también un déficit en cuanto a la planificación y monitoreo de las actividades e intervenciones en las que se involucran, realizándose de forma poco sistemática, informal y empírica, dado el escaso conocimiento metodológico y la escasa experiencia hasta la fecha.

En el diseño de la Acción 1 se identificaron dos estrategias básicas: una necesaria formación y capacitación en los diferentes temas priorizados según las problemáticas identificadas y un acompañamiento orientado a resultados. En estas tareas, el papel de las Oficinas en el exterior ha sido fundamental, junto con la coordinación desarrollada con la sede de la FPyS vinculado a la ejecución del Convenio.

En definitiva esta Acción ha pretendido contribuir a la mejora de los procesos organizativos y de coordinación y de capacidad de representar a las mujeres y de incorporar los temas de género en las agendas de acción de las Centrales, Federaciones y Coordinadoras Sindicales.

Población Beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos de esta Acción han sido las organizaciones contrapartes (socios locales) en la medida que se ha esperado desarrollar capacidades institucionales que redunden en la eficacia, eficiencia e impacto del trabajo a realizar. También han sido beneficiarias/os directos los que quedan identificados en cada una de las Acciones del Convenio, diferentes colectivos de trabajadores/as y sindicalistas de los países en los que se esperado incidir con el Convenio.

De manera específica, se ha identificado como beneficiarias en las actividades relacionadas con las cuestiones de género a las mujeres responsables de las secretarías de la mujer y a los directivos hombres de los sindicatos miembros de las Coordinadoras Sindicales Subregionales, beneficiarias de Acciones específicas del Convenio.

La experiencia de la Fundación Paz y Solidaridad nos indica que, en la medida que las organizaciones desarrollan estas capacidades y habilidades, sus posibilidades de obtener nuevos y más apoyos y, por tanto ampliar sus actividades, debiera suponer nuevas personas beneficiarias, quienes se estarían beneficiando indirectamente de esta Acción.

Pertinencia

La Fundación Paz y Solidaridad pudo identificar a lo largo de la formulación del Convenio, y antes en su experiencia con las organizaciones sindicales socias, necesidades derivadas de la falta de capacidades instaladas en muchas de ellas para la planificación, la gestión y el enfoque de género en la acción sindical.

Con esta Acción se proponía mejorar esas condiciones para garantizar no solo la buena ejecución del Convenio, sino para influir sobre las organizaciones para avanzar hacia una cultura de transparencia en la gestión, evaluabilidad y democratización en la toma de decisiones. Todo ello debería influir en los propios procesos de sostenibilidad y mejora organizativa.

Desde el conocimiento a posteriori que ha conseguido esta Evaluación, se valora que esta Acción era muy pertinente en el contexto donde se pretendía desarrollar.

Socios locales

Los socios locales han sido las siguientes organizaciones:

- Instituto Sindical América Central y Caribe, ISACC (Nicaragua)
- Centro de Apoyo Laboral, CEAL (El Salvador)
- Internacional de la Educación para América Latina, IE – AL (Costa Rica)
- Central Unitaria de Trabajadores Colombianos, CUT; Central de Trabajadores de Colombia, CTC (Colombia)
- Instituto de Estudios Sindicales, IESI (Perú)
- Instituto Laboral Andino (Perú)
- Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, CCSA (Perú)

- Organización Regional Interamericana de Trabajadores, ORIT (Brasil)
- Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, ICEM-América Latina
- UN I-América Latina (Panamá)
- Instituto Cuesta Duarte del Plenario Intersindical de Trabajadores- Convención Nacional de Trabajadores, ICUDU – PIT – CNT (Uruguay)
- Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, CCSCS (Uruguay)

Acción 2
Fortalecimiento de organizaciones sindicales de América Latina para su participación activa en la dimensión social productiva de los procesos de integración subregional

Países: América Latina

La acción desarrollada ha pretendido contribuir a la defensa y promoción de los derechos, conquistas y bienestar de los/las trabajadores/as, dentro de un clima justo, democrático y libre a fin de lograr la integración económica, política y social de todos los pueblos.

La Confederación Sindical de las Américas –CSA- incide sobre las temáticas específicas, dentro del campo de Integración y la Globalización, para que sean parte del proceso de formación y discusión con las coordinadoras en talleres subregionales y con las confederaciones nacionales en talleres nacionales:



- Los acuerdos de asociación entre la Unión Europea y las subregiones de América Latina y Caribe.
- Los procesos migratorios y los/as trabajadores/as migrantes.
- Los proyectos de infraestructura y energía para la Región, red de servicios múltiples

En definitiva lo que proponía esta Acción 2 era el fortalecimiento de la capacidad crítica y propositiva del movimiento sindical Latinoamericano frente a procesos de Integración y Globalización en el continente.

Población beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos han sido los/as trabajadores/as y sindicalistas de la Región Latinoamericana dado que en la CSA se integran confederaciones sindicales con alta y mediana representatividad de todos los países de América Latina.

Los beneficiarios directos del proyecto se pueden dividir en tres tipologías

- Sindicalistas representantes de Coordinadoras de Centrales Sindicales subregionales (CCSCS, CSAA, CCSAC). 93 sindicalistas.
- Sindicalistas participantes en los Talleres Nacionales de Formación en Integración y Globalización (Paraguay, Chile, Colombia, Venezuela, Nicaragua, Costa Rica, El Salvador, Guatemala). 360 sindicalistas y trabajadores/as
- Sindicalistas y trabajadores afiliados a las Confederaciones donde se realizarán los Talleres binacionales (Costa Rica y Nicaragua). 90 sindicalistas y trabajadores/as.

En total, se prevé beneficiar directamente a 543 sindicalistas.

Los beneficiarios indirectos, cuantificados en base a las cifras de trabajadores representados por las confederaciones que intervendrán en la acción se estiman en 1.695.000 trabajadores en la subregión andina, 12.168.023 en la subregión Cono Sur y 788.000 trabajadores en Centroamérica.

Socio local

La CSA-CSI es una organización sindical que actualmente agrupa a 33 confederaciones y centrales de trabajadores y trabajadoras de 29 países de la Región Americana. La CSA es la rama hemisférica de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y agrupa en el continente a más de cuarenta y cinco millones de trabajadores y trabajadoras. Entre sus objetivos, la CSA promueve el fortalecimiento de las centrales sindicales en el Continente Americano

Pertinencia

No cabe duda de que una mayor y mejor organización sindical en las Américas favorecerá la situación de las y los trabajadores de la Región Latinoamericana donde existe un impacto de la crisis financiera global, aunque más contenidos que en Europa.

La concepción de la Acción viene a suponer que las posibilidades del movimiento sindical de las Américas para dar respuestas eficaces dependerían de sus capacidades reivindicativas y de incidencia política, especialmente en los procesos de diálogo social. Lo que en parte está en función de la unidad de acción sindical de las regiones que se materializa en la Confederación Sindical de las Américas, de ahí la necesidad de su fortalecimiento. La reivindicación está ligada a la incidencia política en la medida en que las organizaciones que la elaboran y fundamentan, tienen mayor capacidad de incidir en las decisiones políticas.

En este sentido el fundamento de esta Acción “aumentar la capacidad crítica y propositiva de las coordinadoras y cuadros sindicales” sobre aspectos relativos a la globalización, es totalmente pertinente respecto a las necesidades del movimiento sindical latinoamericano.

Para el socio local las principales necesidades de los sindicatos afiliados a la CSA en la actualidad sobre este tema es “profundizar en su capacidad de incidencia política y participación en espacios oficiales internacionales”. Lo que forma parte del objetivo 4 del Convenio: “Mejorada la capacidad de análisis y propuestas así como la formación de dirigentes y activistas de las centrales y coordinadoras sindicales”.

Para los/as beneficiarios consultados , las actividades que desarrolla la Acción están contribuyendo a que los cuadros sindicales aumenten su capacidad crítica sobre temas que en el caso de las centrales nacionales, se carecen de recursos propios que faciliten el análisis crítico y propositivo sobre temas de gran complejidad.

En los trabajos de evaluación las organizaciones beneficiarias han señalado que los siguientes temas les parecían totalmente pertinentes en el contexto actual de la Región, y respecto a sus intereses específicos:

- Acuerdos de Asociación con Unión Europea) se trataría de responder a la demanda de las coordinadoras sindicales subregionales de que les sea facilitada la aproximación a los elementos conceptuales de los acuerdos y de los espacios de participación civil, y más específicamente, sindical.
- Con respecto a la línea de actuación sobre trabajadores/as migrantes, se aludía a difundir informaciones sobre los flujos migratorios en el continente y sus impactos para los/as trabajadores/as y la estructura sindical al tiempo que sistematizar las experiencias sindicales sobre el tema.
- Con respecto a Infraestructura y Energía consistía en promover un posicionamiento sindical frente a iniciativas como las expresadas en las propuestas energéticas de la Unión Nacional Suramericana (UNASUR); el Plan Puebla Panamá; la producción a gran escala de los biocombustibles, o la acción sindical frente al modelo empresarial de Red de Servicios Múltiples.

Acción 4

Fortalecimiento de la participación y acción sindical en temas medioambientales y de desarrollo sostenible

Ubicación geográfica:
Subregión Centroamérica, Subregión Andina y Subregión Cono Sur



La acción se orientó al incremento de la presencia de los sindicatos de América Latina en los procesos medioambientales tanto a nivel de puesto de trabajo como de los ámbitos nacional, regional como internacional.

Las herramientas priorizadas fueron la formación y la capacitación sindical en los temas medioambientales, además de la difusión de los resultados avanzados. Se considera que la difusión de los resultados de manera amplia, entre las y los trabajadores y los sindicatos, implica a futuro una movilización de recursos necesarios que permitan dar continuidad a los avances alcanzados.

Es de destacar la relevancia que la acción otorgó a la acción sindical subregional, pretendiéndose consolidar una agenda sindical de trabajo común en temas medioambientales. La priorización de esta agenda común se basa en la consideración que los procesos de integración representan un nuevo escenario en la definición las políticas sociales, económicas y ambientales, que impactan sobre la vida de las y los trabajadores en los diferentes países. Es por esta razón que el proyecto involucrará a las coordinadoras sindicales subregionales.

Finalmente, el proyecto pretendió contribuir a la promoción del diálogo social multipartito, proporcionando elementos para el mismo, además de las bases para un marco conceptual sobre las relaciones entre trabajo y medio ambiente.

Población Beneficiaria directa e indirecta

La acción estuvo dirigida a las 23 centrales sindicales y sindicatos de los 17 países participantes. También se involucra a las 3 coordinadoras sindicales subregionales existentes, Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS); Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA) y la Coordinadora Sindical de América Central y el Caribe (CSACC), además de las Federaciones Sindicales (organizaciones sectoriales o de rama de actividad) a nivel regional.

La población beneficiaria directa se identificó con aquellas personas de las organizaciones sindicales citadas que desarrollan papeles activos dentro de sus propios sindicatos y que muestran una sensibilidad e interés particular por las cuestiones medioambientales. Además de prestarse una especial atención a aquellos trabajadores más afectados por la alteraciones medioambientales y más vulnerables a posibles cambios como el cambio climático (agricultura, minería...). Se cuantificó el número de beneficiarios directos al finalizar la acción en 1.200 personas.

Socios locales

Confederación Sindical de las Américas (CSA) -afiliada a la Confederación Sindical Internacional (CSI)- y Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (Sustainlabour).

Pertinencia

Todos los socios de la Acción, y las organizaciones beneficiarias entrevistadas en esta Evaluación Intermedia del Convenio, consideran la Acción muy pertinente.

De acuerdo con el Informe del PNUD 2010 para la Región, la desigualdad es una de las principales características que definen la historia de América Latina y el Caribe. Para el PNUD, la igualdad importa en el espacio de las libertades efectivas; es decir en términos de la ampliación para todos de las opciones de vida realmente disponibles para que puedan elegir con autonomía". "Estudios realizados en países con altos niveles de ingresos muestran que la movilidad educacional (el cambio en niveles de educación entre una generación y la siguiente) y el acceso a la educación superior fueron los elementos más importantes en la determinación de la movilidad socioeconómica entre generaciones".

En este marco la educación es uno de los factores clave para romper con la desigualdad, ya que la falta de escolaridad y la estratificación de opciones educativas, muy determinada por las políticas educativas de los gobiernos de los países, sometidas a enfoques neoliberales en toda la región de mercantilización, están afectando muy negativamente a la Región.

En este contexto, las organizaciones sindicales de la educación han pasado por una etapa de debilitamiento estructural, acompañado de bajos índices de sindicalización, debido a una pérdida de derechos a causa del debilitamiento de las legislaciones nacionales. La educación primaria y obligatoria sigue siendo deficiente en la mayoría de los países de la región.

Además, la última Conferencia Regional para América Latina de la Internacional de la Educación definió que el período 2007–2011 debería centrarse en trabajar por el Fortalecimiento Organizativo, "porque se requiere de organizaciones fuertes, propositivas y profesionalizadas para defender la escuela pública de calidad".

Todo ello –tal y como se ha explicado por las fuentes anteriores explicitadas en los párrafos precedentes- hace de esta Acción un componente especialmente importante del Convenio, y pertinente.

ACCIÓN 5

Impulso de redes sindicales en el sector energético latinoamericano para fortalecer los procesos de negociación colectiva

Países: América Latina



El sector energético en América Latina es uno de los sectores más relevantes a nivel económico, con una elevada contribución al producto interior bruto y al empleo de la región. El sector se encuentra dominado por grandes empresas multinacionales de capital extranjero que conviven, y en algunos casos se complementan, con empresas nacionales, dándose complejos procesos de organización industrial y por tanto, complejas estructuras de los trabajadores en ellas integrados, que generan realidades muy heterogéneas desde el punto de vista de las condiciones laborales, dando lugar a situaciones de inequidad.

Ante esta realidad, desde ICEM (Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas) se ha optado por la firma de Acuerdos Marco con empresas multinacionales con el fin de crear espacios de negociación que impliquen a todos los actores de una misma empresa. Como paso intermedio para alcanzar la firma de estos acuerdos, ICEM promueve la creación de Redes sindicales, entendidas como:

- Espacios de intercambio de información y coordinación de acciones entre actores sindicales de una misma empresa o mismo sector productivo y de una misma región.
- Instrumentos para el desarrollo acciones formativas.

En definitiva esta Acción 5 trató de fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales latinoamericanas del sector energético en la elaboración de estrategias y planes de acción comunes.

Población beneficiaria directa e indirecta

La población beneficiaria directa la han constituido 32 participantes representantes de las organizaciones sindicales en el programa de formación, que han replicado la formación en el seno de sus respectivas organizaciones sindicales estimando para ello una meta de 20 sindicalistas formados por cada participante.

La cifra total de beneficiarios directos ha sido pues de unos de 632 sindicalistas. Se favoreció la incorporación como participantes –y también en las replicaciones de la formación recibida- a las mujeres, garantizándose en todo caso una participación no inferior al porcentaje que representen sobre la afiliación total a las organizaciones sindicales y en ningún caso menor del 10%.

Se han considerado igualmente beneficiarias directas de la intervención a las 15 organizaciones sindicales participantes.

La población beneficiaria indirecta se identificó con la afiliación de estos sindicatos y con las y los trabajadores del sector energético de la región.

Organizaciones sindicales participantes:

Región andina

- Colombia:
 - SINTRAELECOL (Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia),
 - USO (Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo), y
 - SINTRACARBON (Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria del Carbón).
- Perú:
 - FENUPETROL (Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú),

Mercosur

- Argentina:
 - Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados.
- Chile:
 - FENATRAPECH (Federación Nacional de Sindicatos de trabajadores del Petróleo y Afines de Chile)
- Uruguay:
 - CUOPYC (Centro Unión Obreros Papeleros y Celulosa)
- Brasil:
 - FNU (Federação Nacional dos Urbanitários),
 - Sindicato dos Eletricitários de São Paulo,
 - FUP-CNQ/CUT (Federação Unica dos Petroleiros),

- Federação dos Trabalhadores Nas Industrias Químicas e Farmaceuticas do Estado de Sao Paulo
- Fequimfar, STI da produção, Transporte, Instalação e Distribuição do Gás Canalizado do Estado de Sao Paulo

Centroamérica

- Costa Rica:
 - SITRAPEQUIA (sindicato de trabajadores(AS) petroleros químicos y afines)
- España:
 - FIA-UGT(Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores),
 - FITEQA-CCOO (Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras)

Socio local

ICEM (Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas) en coordinación con FITEQA-CCOO (Federación de Industrias textil-Piel, Químicas y Afines).

La ICEM incluye a sindicatos nacionales de los siguientes sectores: energía, electricidad, industrias químicas, industrias del caucho y del plástico, diamantes, gemas, producción de ornamentos y joyas, industrias de la cerámica, producción de papel y celulosa, industria del vidrio, industria del cemento, industrias de protección medioambiental, minas de carbón, minas de minerales y producción de piedras y arena. De acuerdo a su web (www.icem.org), en octubre 2006, la ICEM englobaba a 384 sindicatos industriales de 125 países. Los objetivos centrales de la ICEM, son:

- Negociar y supervisar los acuerdos legales con empresas multinacionales, principalmente sobre derechos de los trabajadores, igualdad en el trabajo y las normas más altas de protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente en todo el mundo
- Entablar redes de delegados sindicales en las empresas globales
- Coordinar solidaridad y apoyo a los sindicatos miembros en tiempos de conflicto
- Consolidar los sindicatos en los países donde son débiles o no existen
- Suministrar información y pericia sobre temas que van desde la negociación colectiva a las normas de salud y seguridad
- Representar los intereses de los trabajadores en la ONU, sus organismos y otras entidades intergubernamentales
- Realizar tareas de formación y trabajo de desarrollo con los dirigentes sindicales y con los miembros de las bases.

Pertinencia

Esta Acción ha dado continuidad al trabajo iniciado por FITEQA con la financiación de proyectos y programas de la Fundación desde 2005.

En 2008, en el encuentro propiciado en Madrid donde como en otros, participaban representantes de la empresa REPSOL, se consiguió el reconocimiento de la Red Sindical como interlocutora ante la Dirección de la Empresa. Ello llevaba asociado la financiación de sus encuentros. Por ese motivo, el resto de encuentros y publicaciones no han necesitado el apoyo de la cooperación internacional.

Paralelamente, se organiza otra propuesta para generar una Red Sindical con las empresas del Sector energético en América Latina utilizando ls aprendizajes de la Red Sindical Repsol-YPF utilizando la formación como estrategia, mediante una plataforma educativa a distancia, y una web como medio principal de información.

ICEM es la Federación Internacional implicada.

ICEM muestra su interés en los Acuerdos Marco en su Informe sobre la Conferencia Mundial de la Energía: “La ICEM tiene cuatro Acuerdos de este tipo que atañen a empresas en el sector de la energía: Statoil, Lukoil, ENI, EDF y Endesa. Se han entablado contactos iniciales con varias otras empresas, entre otras, la empresa española Repsol, una empresa que ha reconocido y apoyado una red formal que reúne a los sindicatos presentes en las empresas que tienen en América Latina y el Caribe, en constante crecimiento, con la ayuda de nuestras afiliadas españolas que mantienen contactos con la sede de la empresa y la ICEM. Esperamos concluir un mayor número de estos Acuerdos en el sector y la Conferencia de Stavanger podría contribuir a identifica nuevas empresas posibles.” y añade: “Nuestra labor en el futuro se centrará en seguir prestando apoyo a nuestras organizaciones afiliadas y generar una auténtica solidaridad a nivel internacional a través de campañas, presión a las empresas, programas educativos, intervenciones directas ante los gobiernos y los empleadores, y sobre todo, en consolidar a los sindicatos, consiguiendo afiliar a los que aún no están sindicalizados. Las redes sindicales, los Acuerdo Marco Globales y las campañas seguirán siendo herramientas importantes para potenciar el poder sindical y la tasa e sindicalización, como elementos fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores y las condiciones de empleo, en un período de grandes desafíos.” (ICEM 2010)

Iniciado el proyecto, en la reunión mantenida en Sao Paulo en julio de 2008, los participantes llegarán a la conclusión de que es necesaria una “Red Sindical Energética de América Latina y Caribe, dirigida por la Federación Sindical Internacional del sector, la ICEM, y abierta a todas las organizaciones sindicales que operan en este sector y en este espacio geográfico.” Y se añade que, para avanzar en dicho objetivo, se trabajará “en la constitución de Redes sindicales en las diversas multinacionales operando en el sector, en primer lugar Petrobrás, Endesa y Unión Fenosa”.

ACCIÓN 6

Mejorar las capacidades de las organizaciones sindicales latinoamericanas del sector conservero y pesquero en la elaboración de estrategias y planes de acción comunes

Países: subregión Centroamérica, Andina y Cono Sur



En el sector agroalimentario español se registra una amplia internacionalización de empresas de capital español o mixto del sector conservero de pescado y marisco con inversiones dirigidas hacia América Latina, motivada por la reducción de los caladeros tradicionales de faena de la flota española y por las oportunidades para la expansión del capital en el marco de la globalización financiera, ventajas fiscales y bajos costos laborales que ofrecen al sector estos países destino de inversión española.

A instancias de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras, se realizó una reunión del sector conservero en el marco del 25 Congreso Mundial de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA, marzo de 2007) en la que participaron organizaciones sindicales de Perú, Brasil, Noruega, Chile y representantes de la Internacional del sector, en la que se detectó la necesidad de establecer una red de comunicación y coordinación. La dimensión internacional de la acción sindical permite realizar intercambios que contribuyen a mejorar las relaciones laborales en los países de destino de esas inversiones españolas, así como a reducir las posibilidades de dumping social.

El sector de la conserva de pescados y de mariscos emplea a un porcentaje alto de mujeres siendo uno de los más feminizados en la industria alimentaria, (una labor que demanda un especial cuidado y destreza en el tratamiento de los productos), dándose una segregación horizontal, acompañada de una fuerte segregación vertical donde las mujeres ocupan las categorías laborales inferiores. Los bajos salarios y las condiciones precarias de trabajo, son otras de sus características.

La acción pretendió contribuir a la mejora de las capacidades de las organizaciones sindicales en las empresas de matriz española del sector de la conserva de pescado en América Latina a través de la creación de una Coordinadora de Sindicatos del Sector Conservero y pesquero entre España y América Latina que agrupara a las organizaciones afiliadas a la UITA, a nivel regional (en algunos países a este sector de conservas y mariscos se le une el pesquero). Con la conformación de la coordinadora se pretendió mejorar la cooperación entre las organizaciones, fomentando el trabajo en red, el intercambio de información sobre condiciones de trabajo, la reflexión y la acción conjunta que les permitiera alcanzar posicionamientos comunes en temática laboral-sindical. Además, se exploraron las oportunidades de las nuevas tecnologías para mejorar las relaciones de la comunicación intercontinental entre organizaciones sindicales y secciones sindicales de una misma empresa matriz española.

Con la intención de abordar el proceso de fortalecimiento de las organizaciones, se terminó de realizar un mapeo de la situación laboral-sindical.

La acción ha dado mayor visibilidad a la problemática del sector en el plano laboral, sindical, respecto a la negociación colectiva y en plano medioambiental.

Población beneficiaria directa e indirecta

Beneficiarios directos: 29 representantes sindicales que participaron en el seminario y las organizaciones sindicales afiliadas a UITA del sector conservero que conformarán la coordinadora y 80 trabajadores que hagan uso de la web.

Beneficiarios Indirectos: 19.750 trabajadores que conforman las bases de las organizaciones sindicales del sector y trabajadores que como resultado del proyecto se afilien a nuevos sindicatos.

Socios locales

FEAGRA: Federación agroalimentaria de Comisiones Obreras.

UITA: es la Secretaría regional de la Unión Internacional de trabajadores de la Alimentación, agrícolas, hoteles, restaurantes, tabacos y afines, con sede en Montevideo, Uruguay.

El Salvador: FESTSSABRHA: Federación del Alimento asociada a la UITA

Unión Internacional de Trabajadores de Alimentación

CEAL, Centro de estudios de apoyo laboral

SGTIPAC, Sección Calvo Conservas del Sindicato General de trabajadores de la industria Pesquera y Actividades Conexas, 120 afiliados.

Chile: Sindicato CONTRAPECH: Confederación de trabajadores pesqueros de

Chile y Ramas Afines, 4.000 afiliados.

Brasil: CONTAC, Confederación Nacional de los Trabajadores de la

Alimentación, Agroindustria, Cooperativas de Cereales y Asalariados Rurales

(CONTAC - CUT), 1500 afiliados.

CNTA, Confederación Nacional de Trabajadores de la alimentación. 5.000 afiliados

Perú: SUTNEP, Sindicato Único de Pescadores de Nuevas embarcaciones del Perú, 5.000 afiliados.

Argentina: FTIA, Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, 3-500 a 4.000 afiliados.

Guatemala: FESTRAS, Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y afines.

Colombia: UNAC, Unión Nacional Agroalimentaria de Colombia.

Panamá: FISITRAPROCEN, Federación Industrial de Sindicatos de Trabajadores de Provincia Central, 450 afiliados.

Pertinencia

El sector de la Pesca desde hace algunos años está atravesando un momento crítico, donde la sobreexplotación de los recursos, las malas políticas de los gobiernos y el afán desmedido de las grandes corporaciones ponen en riesgo su supervivencia. Y con ello se pone en jaque a la soberanía alimentaria de millones de personas. Esta grave situación - está afectando directamente a miles de trabajadores y trabajadoras en el mundo, y ha sido denunciada por las organizaciones sindicales.

Así se puso de manifiesto en la reunión del sector conservero en el marco del 25 Congreso Mundial de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA, marzo de 2007, a instancias de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras) en la que participaron organizaciones sindicales latinoamericanas y representantes de la Internacional del sector, en la que se detectó la necesidad urgente de establecer una red de comunicación y coordinación. Esta Acción responde a tal demanda y por tanto es totalmente pertinente.

Los tratados de libre comercio entre la UE y los gobiernos de América Latina y el Caribe han permitido la expansión del capital pesquero en la Región, y su impacto es por tanto internacional y regional. En este marco, el sector agroalimentario español registra una amplia internacionalización de empresas de capital español o mixto del sector conservero de pescado y marisco con inversiones dirigidas hacia América Latina, motivada por la reducción de los caladeros tradicionales de faena de la flota española y por las oportunidades para la expansión del capital en el marco de la globalización financiera, ventajas fiscales y bajos costos laborales que ofrecen al sector estos países destino de inversión española.

El fundamento de esta Acción era crear una Coordinadora Latinoamericana de Trabajadores del Sector Pesca, Conservas y Acuicultura para mejorar la cooperación entre las organizaciones, fomentando el trabajo en red, el intercambio de información sobre condiciones de trabajo, la reflexión y la acción conjunta que les permita alcanzar posicionamientos comunes. En este sentido, las principales necesidades de la Rel-UITA respecto al intercambio internacional en este sector era justamente contar con más interlocutores sindicales. El ámbito de las relaciones laborales en el sector pesca y de conservas, está marcado por una política y una praxis inequívocamente antisindicales. En muchos países no se ha logrado fundar sindicatos.

La valoración de las organizaciones miembro de la Coordinadora es que ésta ha venido a dar respuesta a las necesidades de intercambio y articulación de las que carecía el sector, y a facilitar la solidaridad internacional con CCOO dentro del sector para favorecer una acción sindical global a través del fomento de las redes sindicales. Todos los socios consideran la acción muy pertinente para ambas partes, y que “se ha logrado una vieja aspiración” en la Región.

La dimensión internacional de la acción sindical puede realizar intercambios que contribuyen a mejorar las relaciones laborales en los países de destino de esas inversiones españolas, así como a reducir las posibilidades de dumping social.

ACCIÓN 7

Consolidación de la participación sindical en los ámbitos de Negociación Colectiva en el sector bancario latinoamericano



Países: Colombia, Ecuador, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay

La acción ha pretendido, a través de la formación, incrementar las capacidades para la negociación colectiva de los sindicatos latinoamericanos del sector bancario que engloban a representaciones sindicales de transnacionales españolas (BBVA, BSCH,...).

Al final del proceso formativo los sindicatos han contado con recursos adicionales para la gestión del rendimiento y con recursos técnicos en relación a las posibilidades sindicales de la responsabilidad social empresarial, (RSE) y a la promoción de la igualdad de género, en la negociación colectiva.

Cada uno de los participantes en las acciones de formación, actuó como sujeto multiplicador, elaborando un plan de difusión sindical en relación a las temáticas desarrolladas.

El objetivo específico de esta Acción 7 era incrementar las capacidades de los sindicatos latinoamericanos del sector bancario en los espacios de la negociación colectiva.

Población beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos han sido 20 dirigentes sindicales pertenecientes al sector bancario, de los que al menos 10 son mujeres

Los indirectos son los 800.000 trabajadores afiliados a sindicatos del sector bancario

Socio local

Asociación de Bancarios del Uruguay. Actuó como contraparte en el terreno colaborando en la organización y gestión de las actividades.

COMFIA, Servicios financieros y administrativos de CCOO, posee experiencia de cooperación al desarrollo con la FPyS desde el Programa AECI-2004

Pertinencia

Este proyecto nace de la intención de abordar las condiciones laborales de las y los trabajadores del sector bancario en el marco de la globalización, en particular del Banco Santander y BBVA, en su extensión hacia América Latina.

El proyecto se vinculó al fortalecimiento sindical en América Latina. La Federación implicada buscaba intervenir en el marco de un plan estratégico de trabajo respetando la realidad sindical de los diferentes países, y desde una actividad que trataba de “no vender el modelo” sino desde un proceso formativo para mejorar la acción sindical.

La Acción pretende incrementar las capacidades para la negociación colectiva de los sindicatos latinoamericanos del sector bancario pertenecientes a transnacionales españolas (BBVA, BSCH,...) a través de la formación.

Dado que la Acción complementa la actividad sindical de COMFIA y que la valoración de los participantes es muy positiva, puede considerarse que esta Acción es pertinente en sí misma.

Acción 8

Mejora del diálogo social en el sector comercio de América del Sur, con especial atención a los ámbitos de empresas transnacionales

Países: Subregión andina, subregión Cono Sur. Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay

El sector de Comercio es uno de los sectores de mayor crecimiento en América Latina, sin embargo, también de menor índice de sindicalización y organización sindical, lo que trae como consecuencia altos niveles de desprotección.

Los sindicatos de comercio siguen la misma lógica de la situación económica y política de cada país, es decir, donde los avances democráticos son más fuertes existen organizaciones sindicales consolidadas, caso de Argentina, Brasil y Uruguay. En países como Pa-

raguay y Perú la mayoría de los trabajadores padecen empleos precarios y es necesaria su organización en sindicatos y fortalecer los pocos existentes. Chile presenta un modelo sindical moderno y abierto pero con un movimiento de fragmentación de la representación de los trabajadores, lo que hace necesario fortalecer las Federaciones existentes y buscar la unidad de acción en el sector de comercio. En el caso específico de Colombia el sector de comercio necesita de una completa estructuración de la acción sindical, ya que no hay sindicatos en este sector.

Las condiciones laborales del sector son los salarios bajos, cercanos a los salarios mínimos vigentes, lo que provoca una situación de desajuste social y económico; alta presencia femenina llegando en algunos países como en Paraguay al 70%, dándose una fuerte discriminación de género que se traduce en una marcada segregación horizontal y alta presencia de jóvenes en el sector que representa un 50%.

En cuanto al sector comercio está en un proceso inicial de organización por parte de UNI-Américas, sin embargo Carrefour por ejemplo cuenta con un Acuerdo Marco que garantiza la organización y libertad sindical y puede servir de modelo/ejemplo para el proyecto. Existen redes sindicales en C&A, Wal Mart y Carrefour en Brasil Chile y Argentina, que podrán ser fortalecidas con la inclusión de más países de la Región. Sumado a esto el proceso de negociación que desarrolla CESCO, con la Cámara del Comercio del MERCOSUR, puede facilitar y fortalecer el Diálogo Social dentro y fuera del marco de la acción.

En este contexto la acción pretendió fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales del sector comercio de América del Sur en relación al diálogo social y negociación colectiva, con especial atención a la realidad de las empresas multinacionales (Wal Mart, Carrefour, C&A y Grupo Casino) así como también a las multilatinas chilenas (Grupo Cencosud), y a los colectivos vulnerables como son jóvenes, mujeres y minorías étnicas, promoviendo al creación de alianzas estratégicas a través de redes sindicales en empresas Multinacionales y la creación de Acuerdos Marco que establezcan parámetros mínimos en la relación con los trabajadores en empresas multinacionales seleccionadas.

La estrategia de intervención se articuló en torno a:

- una campaña por la defensa del trabajo decente utilizando los medios que los sindicatos de la región disponen para realizar la comunicación con sus afiliados/as y con los grandes medios de comunicación de cada uno de los países, así como mediante los medios de relación existentes entre los sindicatos afiliados a UNI-Américas en la región.
- realización de seminarios específicos por región acerca de negociación colectiva, diálogo social y Acuerdos Marco, fortalecimiento sindical así como seminarios de acciones frente a multinacionales con la finalidad de promover el diálogo social efectivo en el sector de comercio, promover la alianza estratégica a través de redes sindicales en empresas Multinacionales seleccionadas, promover la creación de sindicatos donde todavía no existen, (en empresas Multinacionales seleccionadas), coordinar procesos de negociación colectiva buscando la creación de Acuerdos Marco en las empresas multinacionales seleccionadas y promover la mayor participación de jóvenes y mujeres en los sindicatos.

Las actividades se desarrollaron en las Áreas Metropolitanas de estos países, ya que en estas zonas se concentra la mayor cantidad de trabajadores.



Población beneficiaria directa e indirecta

Beneficiarios directos: 250 representantes sindicales del sector comercio de los sindicatos participantes

Beneficiarios indirectos: 100.000 trabajadores/as afiliados a sindicatos del sector

Socios locales

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO) y la organización regional para América de la Union Network Internacional, UNI Américas que cuenta con cerca de 6 millones de trabajadores(as) agrupados en 231 sindicatos en todo el Continente, mediante esta estructura regional se consigue una mayor presencia de UNI en la Región.

Los sindicatos de la región del sector comercio:

- Argentina: FAECyS, Federación Argentina de Empleados de Comercio y servicios con 150000 afiliados declarados a UNI.
- Brasil: CONTRACS-CUT, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços, con 130.614 afiliados y Sentracos, Secretario Nacional de Trabajadores del Comercio y Servicios con 35.000 afiliados
- Chile: CONATRACOPS, Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios con un número de Afiliados Declarados a UNI de 5000; y CONFECOVE, Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio con 8.000 afiliados
- Uruguay: FUECY, Federación Uruguay de Comercio y Servicios con 15.000 afiliados
- Paraguay: SINACOM, Sindicato Nacional de Comercio

Pertinencia Todos las organizaciones y personas entrevistadas en la evaluación, así como los dos socios de la misma valoran la Acción como totalmente pertinente respecto al objetivo esperado y los resultados que se quiere alcanzar.

El sector del Comercio es uno de los sectores de mayor crecimiento en América Latina, y que más está afectado por los tratados de libre comercio y las condiciones desiguales de las multinacionales, caracterizadas por los salarios bajos y malas condiciones de trabajo. Al mismo tiempo es uno de los de menor índice de sindicalización y organización sindical donde la mayor parte de los y las trabajadoras son jóvenes y mujeres. Todo ello hace que sea un sector con serios problemas de desprotección por lo que en el conjunto del Convenio es una Acción que muestra una total coherencia.

Las Federaciones y las Federaciones Sindicales Internacionales son importantes agentes de cooperación en el Convenio para avanzar en la incidencia regional.

En este sentido, las organizaciones beneficiarias y socias entrevistadas han señalado la importancia creciente de contar con las Federaciones Sindicales Internacionales y las global unión federations (GUF) para la acción sindical internacional, específicamente para la acción sobre las multinacionales en la región, también respecto al rol que éstas pueden jugar en el fomento de los acuerdos marco internacionales y su extensión a las y los trabajadores de las filiales y de las empresas subcontratistas.

ACCIÓN 9
Fortalecimiento de la organización de las y los trabajadores del sector público, a través de la formación sindical

Países: Argentina, Brasil, Chile y Uruguay



La Acción planteada ha buscado como objetivo último mejorar el desempeño de los sindicatos del sector público en los espacios de negociación colectiva nacional y regional.

Aún cuando existen dinámicas y legislaciones específicas en cada país para las cuestiones laborales y sindicales para el sector público, se están produciendo procesos de integración en la región que conllevan la necesidad de intervenciones que superen el escenario nacional. Es por esto que se hizo necesario realizar un enfoque de intervención en dos dimensiones: nacional y regional.

De acuerdo a esta perspectiva se han realizado dos tipos de acciones:

- Seminarios-taller a nivel nacional centrados en prioridades nacionales relativas a la negociación en el sector público
- Encuentros internacionales enfocados a cuestiones estratégicas en la región para el sector público.

En definitiva esta Acción 9 trató de fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales en relación al dialogo social nacional y regional

Población beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos han sido los 14 representantes sindicales del sector de Público, representantes con capacidad de difundir los contenidos trabajados a la organización de origen.

Por su parte, la población beneficiaria indirecta se identifica con las y los miembros de las organizaciones participantes.

Socios locales

Son socios locales participantes en el proyecto las organizaciones sindicales vinculadas al sector público siguientes:

- Brasil: CON FETAM, FETAM/SP y CNTSS
- Chile: ANEF
- Uruguay: FFOSE Y COFE

Junto a ellos intervino en el proyecto la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Pertinencia

Todos los socios que han participado en la Evaluación han subrayado la idoneidad de la Acción respecto a sus necesidades.

La libertad sindical y la negociación colectiva en el sector público no son derechos totalmente garantizados en los países de la Región. Al mismo tiempo, los avances neoliberales y las privatizaciones en el Cono Sur han provocado un aumento de los conflictos laborales, sobre todo en este sector, por lo que estos trabajadores y trabajadoras son más vulnerables en algunas situaciones a la violación de algunos de sus derechos como trabajadores.

De manera general resulta difícil definir el sector público a nivel mundial. De acuerdo con la ISP, es necesario mejorar constantemente el sector público y hacer que sea pertinente para el día de hoy si se quiere que desempeñe plenamente su papel social y económico. Con demasiada frecuencia, los promotores del cambio olvidan que el diálogo social es un método fundamental para lograr que los/as trabajadores y sus sindicatos aporten su conocimiento particular y su compromiso al proceso de cambio.

La remuneración y las condiciones de servicio de los trabajadores del servicio público suelen ser propias a cada país, pero tienen en común reivindicaciones como: incrementar la afiliación sindical, la igualdad de remuneración, en virtud de la cual se remunera por igual a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor; la remuneración según el desempeño, lo que significa que se remunera a una persona según el logro individual de objetivos o resultados previamente establecidos; derecho a la negociación colectiva; la presión de las instituciones financieras internacionales - como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional - para que se reduzca el sector del servicio público y sus costos salariales.

En este contexto, en primer lugar se consideró imprescindible resituar de nuevo la Acción en el marco de las necesidades de la dirigencia y organizaciones socias de la misma, por lo que llevó a cabo un diagnóstico de arranque, en el que cada organización describió la organización sindical entorno a dos ámbitos, por un lado de la realidad laboral y por otro lado de la realidad sindical. Y donde además se señalaron varias cuestiones relevantes en el ámbito nacional y en el área del Mercosur.

De este modo, para los socios entrevistados en la Evaluación Intermedia, la Acción responde plenamente a las prioridades y a las posibilidades de sus organizaciones sindicales.

ACCIÓN 10

Desarrollo de espacios de negociación colectiva internacional en empresas españolas del sector eléctrico presentes en América Latina

Países: América Latina



El proyecto buscó mejorar la negociación colectiva en el marco de las empresas multinacionales eléctricas de capital español Endesa, Iberdrola y Unión Fenosa, en las diferentes localizaciones de América Latina donde se ubican, adoptando una dimensión internacional que garantice la equidad en las condiciones laborales.

Con este fin se desarrollaron acciones que promovieron la constitución de una red sindical internacional por empresa, reconocida y apoyada por la dirección de la empresa, entendiendo estas redes como espacios estables de diálogo e intercambio de información. Las acciones desarrolladas fueron:

- Seminarios anuales de consolidación de las redes en cuanto a su funcionamiento y coordinación de contenidos, con esta finalidad se profundizará en los temas: RSE y Planes de Igualdad;
- Página Web de difusión de los avances de la red y de comunicación entre los participantes en la red
- Difusión de avances de la red a la base sindical y laboral de las empresas

Esta Acción 10 persiguió que los sindicatos de las empresas participantes formalizaran junto a las direcciones empresariales espacios estables de intercambio de información, en relación al dialogo social a nivel internacional.

Población Beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos han sido 40 trabajadores/as de las empresas multinacionales españolas del sector eléctrico con presencia en América Latina, con responsabilidad sindical:

Por su parte, la población beneficiaria indirecta ha ascendido a 850 trabajadores/as de las empresas participantes vinculadas a las actividades de difusión de los avances de las redes y la inclusión en la comunicación de los mismos a través de la página Web creada. Asimismo, se verán beneficiados de manera indirecta todos aquellos trabajadores y trabajadoras de otras empresas multinacionales del sector industrial y energético, población estimada en 5.000 personas.

Socios locales

Han sido socios locales participantes en el proyecto las organizaciones sindicales vinculadas a las empresas eléctricas españolas en cada uno de los países en los que operan:

- **UNIÓN FENOSA** (Colombia, Guatemala, Nicaragua y Panamá)
- **ENDESA** (Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú)
- **IBERDROLA** (Brasil, Bolivia y Guatemala)

Pertinencia

La creación de Redes Sindicales es una estrategia concebida muy necesaria por las Federaciones Internacionales y en el caso de CEM así lo reflejan sus documentos cuando las cita como prioridades junto a los Acuerdos Marco globales y las campañas (Informe de la Conferencia Mundial de la Energía de ICEM, 2010).

De hecho, ICEM cita en la misma publicación, cuatro acuerdos Marco que atañen a empresas en el sector de la energía: Statoil, Lukoil, ENI, EDF y Endesa.

El contacto con los representantes sindicales de la casa matriz y la posibilidad de contactar con los propios directivos es el aspecto mejor valorado por los participantes, "la acción permite llevar las quejas a la casa matriz", comenta uno de los entrevistados.

Además, el primer encuentro realizado en el marco de este proyecto, mostró que la constitución de una red sindical era valorada "como un factor positivo en sí mismo" .

Puede considerarse por tanto, que esta Acción era muy pertinente en el momento de su planificación y en ello están de acuerdo todos los actores.

ACCIÓN 11

Auto reforma sindical y fortalecimiento organizativo de las organizaciones sindicales centroamericanas, con especial focalización en Nicaragua y Costa Rica

Países: Panamá, Costa Rica, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Guatemala y República Dominicana



El actual modelo sindical en América Central tiene perfiles marcados por la historia económica, social y política de la región influenciada por corrientes políticas internacionales como la socialdemocracia, la socialcristiana y la marxista; la adscripción a cada una de estas ideologías generó divergencias, debilidad y fragmentación del movimiento sindical.

Durante los últimos quince años este modelo sindical no ha respondido a los desafíos que presenta el nuevo orden económico mundial que ha provocado aumento del desempleo, aumento del trabajo informal y desprotección social, provocando desigualdades o brechas en la sociedad de los países centroamericanos. El movimiento sindical ha caído en una situación de dispersión y en un proceso de debilitamiento y vaciamiento de sus estructuras y procesos organizativos. Gran parte de estas estructuras carecen de representatividad y su debilidad se traduce en baja capacidad de negociación.

El movimiento sindical requiere someterse a un debate interno exhaustivo y crítico que genere una reestructuración que permita la incorporación progresiva de los nuevos sectores productivos formales e informales. Al mismo tiempo es necesario fortalecer la capacidad de injerencia independiente en los espacios públicos y de debate.

Hoy la mayor parte del sindicalismo se circunscribe a la esfera del empleo público, no obstante en la última década este sindicalismo ha tenido una alta capacidad de reacción y alianza con otros sectores, siendo protagonista en las luchas en contra de las privatizaciones de empresas estratégicas del Estado y en el proceso de ratificación del CAFTA. El reto es frenar el proceso antisindical para poder organizar sindicatos en la actividad privada de la economía muy dinámica, así como replantear sus prácticas internas organizativas para mejorar su capacidad de incidencia.

En el marco de la acción, el ISACC (Instituto Sindical para América Central y El Caribe) cuyo fin es servir como herramienta técnica para el desarrollo político de la clase trabajadora, contribuyó con estudios, análisis, asesorías y acompañamiento a cinco organizaciones sindicales para apoyar estrategias de auto reforma y fortalecimiento, impulsando y organizando la actividad sindical en sectores estratégicos de la economía.

En esta acción 11 se trabajó con cinco organizaciones sindicales de dos países, Nicaragua (FNT, CST, CUS, CUSa) y Costa Rica (CTRN). Coordinados por este último sindicato la acción se ha hecho extensible también a los siguientes sindicatos costarricenses: Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), Sindicato de Trabajadores de la Refinadora Costarricense de Petróleo y Afines (SITRAPEQUIA), Sindicato Industrial de Electricidad y Telecomunicaciones (SITET), Sindicato Nacional de Auxiliares de Enfermería (SINAE), Sindicato Nacional del Comercio (SINCO), Sindicato Costarricense de Transportes (SICOTRA) y Sindicato de Trabajadores de La Compañía Bananera (SITRACOBAL).

La acción se orientó en dos direcciones:

1. Evaluar la institucionalidad actual de las organizaciones sindicales de estos dos países, que son parte de la Asamblea del ISACC, con respecto a los sectores que representan, a los retos que se plantean para atender las necesidades de los trabajadores/as y para responder a los desafíos generados en cada país.
2. Analizar el potencial de crecimiento organizativo que tienen, identificando sectores productivos y/o servicios prioritarios con los que desarrollar estrategias para un incremento de la afiliación y mayor eficacia de la organización de trabajadoras y trabajadores.

Población beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos han sido las cinco organizaciones de los dos países en los que se desarrollan las acciones concretas y sus bases, más las organizaciones sindicales a las que CTRN (Costa Rica) hace extensible la acción. : Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), Sindicato de Trabajadores de la Refinadora Costarricense de Petróleo y Afines (SITRAPEQUIA), Sindicato Industrial de Electricidad y Telecomunicaciones (SITET), Sindicato Nacional de Auxiliares de Enfermería (SINAE), Sindicato Nacional del Comercio (SINCO), Sindicato Costarricense de Transportes (SICOTRA) y Sindicato de Trabajadores de La Compañía Bananera (SITRACOBAL).

84 dirigentes sindicales y 100 dirigentes intermedios de las 5 organizaciones beneficiarias y organizaciones sindicales a las que CTRN (Costa Rica) hace extensible la acción.

5 comités sindicales de la mujer de cada organización sindical y comités nacionales de mujeres de la Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas del Consejo Sindical Unitario de América Central y El Caribe (CRAMS-CSU).

Beneficiarios indirectos: las 17 organizaciones nacionales que forman parte de la Asamblea del ISACC y sus bases.

Socios locales

- República Dominicana: CNUS, CNTD
- Panamá: CONVERGENCIA SINDICAL, CTRP
- Costa Rica: CRTN
- Nicaragua: FNT, CUS, CST, CUSa.
- El Salvador: CSTC, CTD
- Honduras: CTH, CUTH
- Guatemala: ANTRASPG, CTC, CUSG, FESTRAS

Pertinencia

Entre las principales necesidades internas del movimiento sindical de ambos países a las que responde la Acción destacan su debilitamiento y su pérdida de representatividad a lo largo de los últimos años, así como la falta de renovación y adaptación a los cambios. En el contexto social y económico, el avance de políticas relacionadas con la globalización y el neoliberalismo en Nicaragua y Costa Rica han acelerado y profundizado esta crisis sindical, lo que acentuaba la necesidad de una revisión de los modelos de organización sindical y participación para afrontar los nuevos retos y mejorar su incidencia. También se destacaron necesidades vinculadas a la falta de participación e identificación de las mujeres en el movimiento sindical.

La Acción desarrollada tiene una correspondencia directa con estas necesidades de las organizaciones participantes, así como con el contexto del movimiento sindical en los dos países en los que se realiza la intervención. Asimismo, se integra dentro de uno de los lineamientos prioritarios recomendados por la Central Sindical de las Américas, como se explicita en el Congreso Fundador de CSA, Programa de Acción (CSA, 2008).

El propio diseño de la Acción recoge procesos que, en mayor o menor medida y de distinta manera, habían sido iniciados por las organizaciones sindicales participantes con anterioridad al inicio del desarrollo de la Acción2. Según los/as miembros de las centrales participantes consultados para la evaluación intermedia, no sólo existía la necesidad sino también una clara conciencia previa de ésta por parte de las organizaciones sindicales que han participado en la Acción.

En cuanto a los aportes de la Acción a las necesidades e intereses específicos de las organizaciones sindicales, en primer lugar, es necesario decir que el desarrollo de la Acción permite a las centrales sindicales participantes la identificación de sus principales problemas y carencias a través de los procesos de diagnósticos organizacionales, así como la definición de las líneas de actuación estratégicas para su resolución.

La intervención aporta orden, organización, coordinación, formación y recursos para afrontar el reto de la auto reforma organizativa, necesidad que había sido detectada previamente por parte de cada una de las organizaciones participantes. De esta forma, el proyecto viene operando como “puente” entre las necesidades previamente identificadas por las organizaciones participantes y la posibilidad de resolverlas a través e un proceso coordinado y organizado de auto reforma.

La Acción también intenta favorecer la creación de espacios y mecanismos de diálogo y unidad de acción entre éstas, respondiendo a la polarización ideológica histórica que ha provocado una clara dispersión en el movimiento sindical, principalmente en Nicaragua.

Así, se promueven algunos lineamientos comunes en los procesos de adaptación y redefinición estructural de las organizaciones sindicales a los nuevos retos identificados en el sistema económico y político.

Finalmente, en cuanto a las necesidades compartidas con el contexto sindical español, se destaca la necesidad de un proceso de autoreforma en el movimiento sindical a nivel mundial. Una revisión de las estructuras, estrategias y políticas del sindicalismo a nivel internacional.

En conclusión, por los motivos señalados, se considera que el nivel de pertinencia de la Acción es muy elevado, dado que toma como punto de partida un conjunto de necesidades de cambio previamente identificadas por las propias centrales sindicales participantes. De esta manera, el desarrollo de la Acción pretende aportar organización, acompañamiento, investigación y capacitaciones y otras herramientas que permitan mejorar la organización sindical en Nicaragua y Costa Rica en un escenario de nuevos retos; mientras que también promueve cierta unidad de acción del movimiento sindical en Nicaragua y Costa Rica.

Acción 12

Mejora de las condiciones laborales de la población trabajadora de las zonas francas de Acajutla, El Pedregal y la Unión

País: El Salvador



La acción ha pretendido contribuir a la mejora de las condiciones laborales de la población trabajadora de las zonas francas de Acajutla, El Pedregal y La Unión, para que les permita ejercer sus derechos laborales y sindicales reconocidos internacionalmente y mejorar la situación de las condiciones de trabajo.

En las Zonas Francas Industriales, se siguen detectando una clara política antisindical, plasmada en la no aplicación de la negociación colectiva a causa de la extrema discriminación antisindical de los empleadores y a la abdicación por parte del gobierno de su responsabilidad de defender el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores/as de estas zonas. Todo intento de organización es reprimido y los trabajadores/as son amenazados con el despido si intentan formar un sindicato o afiliarse, o con la salida de la empresa dejando a todas las personas sin trabajo.

Las zonas donde se realizó la acción son La Unión donde se encuentra en pleno desarrollo el Puerto de Cutuco y la empresa Atunera Calvo entre otras; El Pedregal/Zacatecoluca, donde funciona la zona franca maquiladora Internacional, El Pedregal y el Aeropuerto Internacional de El Salvador y Puerto de Acajutla donde funciona el Puerto con el mismo nombre, industrias pesqueras, camaroneras, maquiladoras y dos Hoteles “All Inclusive” de cadenas multinacionales, tres enclaves de industrias de exportación en donde por la naturaleza de los enclaves se combinan industrias de maquila, alimentos, transporte, hoteles y telecomunicaciones.

Las líneas estratégicas que marcaron las actividades a realizar en el marco de la Acción 12 fueron las siguientes:

- Investigación y diagnósticos de la actividad económica de las empresas ubicadas en esas zonas francas
- Formación y capacitación a trabajadores/as y a dirigentes sindicales participantes en el diálogo colectivo.
- Asesoría laboral y apoyo a las organizaciones
- Difusión de la problemática laboral y realidad económica, laboral y social, a través del programa radial.

Se promovió la capacitación en temas de organización sindical y de derechos laborales básicos, creación y promoción de espacios de Diálogo Social (Empresas, Sindicatos, Gobierno), así como investigaciones económicas y del mercado de trabajo, y actividades de inclusión de los derechos de las mujeres en la agenda laboral y capacitaciones en equidad de género. Se apoyaron todas estas actividades con un programa semanal de radio los martes a las 10:30 de la mañana en Red de Radios Comunitarias ARPAS. Este espacio sirvió también para recoger denuncias y demandas de los trabajadores y entregar mensualmente un reporte a las autoridades correspondientes defensoras de los derechos humanos laborales.

Todo ello ha contribuido al fortalecimiento de las organización sindicales representativas que mejoran las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva y el dialogo social y la promoción de otras nuevas organizaciones allá donde no las hubiera. Asimismo, la coyuntura del país es bastante importante, entre junio 2009 y diciembre 2010 han sido registradas por el Ministerio de Trabajo 110 nuevas organizaciones sindicales. Y aunque la mayoría son del sector Estatal (72%), ya existe un importante número registradas en el sector privado.

Para ello, el equipo de CEAL, formado por profesionales, dirigentes sindicales y personas vinculadas y/o con reconocimiento en el ámbito laboral, realizan labores de asesoría técnica, capacitación y acompañamiento, que permita un trabajo sostenido respecto a temas de organización sindical y diálogo social, además de posibilitar que las trabajadoras y trabajadores de las zonas francas dispongan de asesoría, asistencia y apoyo legal en materia laboral.

Población beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos han sido 101 trabajadores y trabajadoras que han recibido la formación y 40 dirigentes sindicales formados en temas de negociación colectiva.

Trabajadores asesorados a nivel individual y colectivo, así como los oyentes del programa de radio.
Los beneficiarios indirectos se estiman en unos 5.000 trabajadores y trabajadoras de las tres zonas francas.

Socio local

CEAL, Centro de Estudios y Apoyo Laboral, es una fundación salvadoreña de utilidad pública sin fines de lucro, conformado por profesionales, dirigentes sindicales y personas vinculadas y con reconocimiento en el ámbito laboral. CEAL promueve la intervención directa en programas de apoyo a la organización sindical en la promoción y la defensa de los derechos fundamentales, como derecho a un empleo digno y seguro, a la libertad de organización y a la negociación colectiva, derecho a evitar y ser protegido en caso de trabajo forzoso, compulsivo o denigrante, derecho de la niñez a ser protegida de la explotación y el abuso, derecho a trabajar sin ningún tipo de discriminación social, de género, edad, condición social, raza o religión.

Esta organización ha contado con el apoyo en el terreno y la colaboración para la puesta en marcha de las actividades de organizaciones sindicales, todas debidamente constituidas y registradas ante la Dirección General de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pertenecientes a la Confederación Sindical de Trabajadores de El Salvador, CSTS. Estas han sido:

- STIT: Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles
- SITIPA: Sindicato de Trabajadores de la Industria del Procesamiento de Alimentos
- STIPES: Sindicato de Trabajadores de la Industria Portuaria de El Salvador
- SITIAPE: Sindicato de trabajadores de la Industria aeroportuaria
- SITIAES: Sindicato de Trabajadores por Establecimiento aeropuerto Internacional

Pertinencia

Principales necesidades de las organizaciones sindicales y trabajadores/as en el Sector Maquila en El Salvador

El escenario de punto de partida de la ejecución de la Acción se caracterizaba por la existencia de grandes carencias en cuanto a la organización de la población trabajadora de las zonas francas en El Salvador, lo que repercutía, entre otras cosas, en su falta de derechos laborales y sindicales. La violación sistemática de los derechos laborales en el sector maquila se potenciaba con la falta de herramientas de la población trabajadora para la organización sindical dentro de las mismas zonas francas. También existía una falta de adaptación de las organizaciones sindicales a los cambios producidos en el modelo productivo, perdiendo de esta forma representatividad y fuerza durante a lo largo de los últimos años.

En este sentido, las actividades planteadas en la Acción responden de forma directa a las necesidades iniciales de esta población trabajadora beneficiaria. Por otra parte, el mismo planteamiento de estas actividades permitía una adecuación gradual del tipo y nivel de intervención a la evolución de las necesidades de los grupos beneficiarios, yendo de menos a más en función del grado de

organización y fortalecimiento de cada uno de los grupos. Por otro lado, las herramientas utilizadas para la investigación diagnóstica y su actualización han permitido al socio local y las organizaciones beneficiarias una adaptación permanente de la acción a la evolución de las necesidades, problemáticas y escenarios.

Aportes de la Acción a las necesidades e intereses específicos de las organizaciones sindicales

Todo ello contribuye al fortalecimiento de las organizaciones sindicales representativas con el objeto de lograr mejoras en las condiciones laborales de la población trabajadora a través del diálogo social y la negociación colectiva, así como la promoción de la constitución de nuevas organizaciones sindicales en caso de no existir.

Asimismo, en cuanto al perfil de la población trabajadora y las organizaciones participantes, salvo en dos excepciones comunicadas por el socio local como modificaciones sustanciales, la totalidad de beneficiarios/as pertenecían a las zonas francas de El Pedregal, La Unión y el Puerto de Acajutla. Por su parte, la población trabajadora participante ha estado formada tanto por bases y dirigentes, con un porcentaje de mujeres superior al 30% en el momento de realizarse la evaluación intermedia .

Desde otra perspectiva, la totalidad de los agentes consultados de forma individual y grupal para la evaluación han valorado de forma positiva la pertinencia de la Acción, así como la adecuación de su diseño a la problemática y las necesidades de las organizaciones sindicales y las poblaciones trabajadoras beneficiarias en las tres zonas francas en El Salvador.

La única cuestión destacada por parte del responsable de la Acción como cambio con respecto al planteamiento inicial es una reducción del nivel de hostilidad existente por parte de las empresas que operan en las tres zonas francas de incidencia de la Acción hacia la población trabajadora y las organizaciones sindicales.

Temas que sería necesario mejorar o cambiar respecto al planteamiento inicial:

Con respecto al planteamiento inicial, miembros de la organización contraparte han destacado que la propuesta sobre cuestiones vinculadas a género y salud e higiene e los trabajadores/as era demasiado avanzada, dado el nivel de conocimientos de base de la población trabajadora beneficiaria en las zonas francas de El Salvador.

Necesidades compartidas con el contexto sindical y laboral español

Aunque de forma diferente y en un grado mucho menor, se destacan necesidades de esta población trabajadora comunes con el contexto laboral y sindical español, vinculadas a la subcontratación y las migraciones.

Conclusiones sobre la pertinencia

En resumen, los aportes previstos en el diseño de la Acción repercuten directamente sobre las necesidades detectadas durante la identificación: apoyo a las organizaciones sindicales, aumento y refuerzo de su representación en los centros de trabajo, incremento de las capacidades de las organizaciones participantes, incidencia, atención y apoyo en las zonas francas y en sectores no representados.

ACCIÓN 13

Promoción de Políticas de Igualdad de Género en las Organizaciones Sindicales Andinas

Países: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela (Región Andina)



El Proyecto para la Promoción de Políticas de Igualdad de Género en la Organizaciones Sindicales Andinas, buscó contribuir al fortalecimiento del movimiento sindical andino mediante el refuerzo del proceso de la mejora organizativa que considere el desarrollo de estructuras, políticas y acciones sindicales que representen e incluyan de forma efectiva a las mujeres trabajadoras, a través de un enfoque de igualdad de oportunidades y equidad de género.

Contribuyendo a mejorar la capacidad de análisis, propuesta, negociación e incidencia de las centrales y sindicatos en la región andina, donde el tema de género e igualdad de oportunidades cruce toda reivindicación de derechos laborales.

Se puso énfasis en fortalecer las instancias de la Secretaría de la Mujer y/o Género e instancias similares desde sus bases hasta su nivel directivo, asimismo en lograr el compromiso de los Comités Directivos y/o Ejecutivos de las centrales para lograr los objetivos trazados.

Para cumplir el objetivo de la Acción 13 se trazaron tres componentes:

1. “Capacitación y sensibilización” fortaleciendo los Departamentos y/o Secretarías de la Mujer, a través de la capacitación a sus integrantes; así como sensibilización y capacitación en materia de género a los Comités Ejecutivos y/o directivos de las centrales integrantes de la CCSA.
2. “Fortalecimiento orgánico” de las secretarías y/o comisiones de la mujer y/o género de las Centrales integrantes del CCSA, de la Comisión de Equidad de Género de la CCSA, y de su capacidad e incidencia hacia las centrales.
3. Por último fortalecimiento de la CCSA contribuyendo a consolidar su institucionalidad, a través del reforzamiento de sus instancias nacionales y regionales, así como de un trabajo de incidencia política en la región andina y los países que la integran.

También se continuó reforzando el rol y el liderazgo de la Comisión de Género de la CCSA, que cuenta con una responsable a nivel regional elegida, a fin que de que esta instancia logre continuidad más allá de la propia intervención.

En definitiva esta Acción promovía la integración de políticas de igualdad de género en las centrales y sindicatos miembros de la Coordinadora de Centrales Sindicales Andina.

Población beneficiaria directa e indirecta

Las Centrales Sindicales y Confederaciones que conforman la CCSA constituyen los principales beneficiarios directos del proyecto, así como las Secretarías y/o Departamentos de la Mujer y/o Género o Estructuras similares en el interior de dichas organizaciones.

Los beneficiarios indirectos son las Federaciones, Sindicatos y Trabajadores/as en General.

Socios locales

La ejecución de la Acción se llevó a efecto por el Instituto de Estudios Sindicales – IESI – junto a la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA), co-ejecutora y beneficiaria de la intervención.

El Instituto de Estudios Sindicales (IESI) fue constituido como Asociación Civil sin fines de lucro el 27 de mayo de 1993 por asamblea general de asociados y elevado a escritura pública el 15 de febrero de 1995. Es un centro de investigación y capacitación inspirado por la Confederación General de Trabajadores de Perú-CGTP- pero ideado como instrumento pluralista al servicio de todos los trabajadores peruanos con independencia de su afiliación. Para la colaboración con cualquier organización sindical tan sólo se exige que compartan los principios de representación democrática y acrediten verdadera vocación unitaria.

IESI orienta su trabajo en base a dos principios: la promoción de la superación cultural, técnica y profesional de los trabajadores en general y la ligazón de estos con los sectores populares del país. De la misma manera se propone ayudar al desarrollo de las más amplias relaciones de solidaridad internacional de los sindicalistas.

Por su parte, la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA) es una estructura sindical subregional conformada por las Centrales y Confederaciones más representativas de la Región Andina Constituida el 27 de noviembre de 2006.

Busca organizar la acción sindical en la Región Andina, defendiendo los intereses de los y las trabajadoras en un marco de pluralidad y compromiso con la unidad de acción.

En la actualidad se encuentra conformada por las siguientes Centrales y Confederaciones Sindicales:

PAÍS	SIGLAS	CONFEDERACIÓN SINDICAL
Bolivia	COB	Central Obrera Boliviana
Ecuador	CEOSL	Confederación
	CTE	Confederación de Trabajadores de Ecuador
	CEDOCUT	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas
	CEDOC-CLAT	Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas
Colombia	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
	CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
Venezuela	CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela
	CGT	Confederación General de Trabajadores de Venezuela
Perú	CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
	CTP	Confederación de Trabajadores del Perú

Pertinencia

La creación de la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas constituye una oportunidad para el trabajo conjunto de las centrales sindicales en el marco, también, de los procesos de auto reforma sindical que se han puesto en marcha , donde el incremento de la afiliación es uno de los retos asumidos.

Dichos procesos pueden permitir incidir en el desarrollo diverso que tienen las centrales respecto a su concepción e incidencia de políticas de género, tanto hacia dentro de la propia organización, como en el enfoque de género de sus propuestas.

Por una parte, los procesos de auto reforma deberían avanzar hacia la mayor democratización interna de las organizaciones, lo que incide con claridad en la incorporación de mujeres a sus espacios de toma de decisiones. Por otra, si las organizaciones quieren sumar afiliación y buena parte de la misma la constituyen mujeres trabajadoras, deben incorporar como elementos para la acción, sus necesidades y propuestas.

Considerando que en un marco de precariedad y de pérdida de autonomía económica, no se dan condiciones para que las mujeres aumenten su afiliación sindical, sino para que se generen espacios de autoayuda al margen de las organizaciones. (Una de las dirigentes entrevistadas afirma que las mujeres, si bien están muy presentes en la actividad productiva de sus países, no se sindicalizan, sino que tienden a “agruparse desde otros espacios porque los sindicatos no los viven como suyos”, desde ahí, la pertinencia de la Acción se enmarca en la necesidad de mejorar la acción sindical para aumentar la afiliación de las mujeres.)

En ese marco, la acción se considera pertinente en la medida en que permite un espacio de debate de las secretarías y departamentos de Mujer de las organizaciones de la subregión, que puede mejorar su incidencia en sus estructuras; y a la vez, permite que la CCSA se posicione institucionalmente sobre la cuestión de género en la medida en que la responsable de la Comisión de Género participa en los Secretariados de la Coordinadora.

ACCIÓN 14
Fortalecimiento sindical desde la salud laboral y el Medio Ambiente en el área Andina
Países: Bolivia, Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú



La presente iniciativa regional propuso el diseño e implementación de un proyecto que profundice los avances y logros obtenidos con la iniciativa del *"Proyecto de fortalecimiento sindical desde la salud laboral y medio ambiente en el marco del proceso de integración en la región andina"* que se ejecutó durante el período 2005-2007 a cargo del Instituto Laboral Andino (ILA) en su calidad de órgano técnico creado por el Consejo Consultivo Laboral Andino.

La acción actual procuró contribuir con el fortalecimiento del movimiento sindical para la integración subregional desde la salud laboral y el medio ambiente; a partir de:

- Un sistema de formación sindical a distancia, presencial y mixto de calidad sobre salud laboral y medio ambiente con enfoque de género.

- Políticas e iniciativas sindicales en salud laboral y medio ambiente incorporadas al acuerdo de asociación CAN-UE.
- Departamentos de salud laboral y medio ambiente o comisiones sindicales fortalecidas en las estructuras sindicales en 14 centrales sindicales y con planes de trabajo, atendiendo los riesgos priorizados.
- Perfeccionar el sistema de comunicación e información sindical en salud laboral y medio ambiente con uso intensivo de las TICs, medios de comunicación escritos y digitales.
- Fortalecer la dinámica del Departamento de Salud laboral y Medio Ambiente del Instituto Laboral Andino.

En definitiva la Acción 14 tuvo como objetivo mejorar la capacidad de incidencia en materia de salud laboral y medio ambiente del Consejo Consultivo Laboral Andino y de sus sindicatos miembros.

Población beneficiaria directa e indirecta

La población directa beneficiaria del proyecto han sido 2.500 dirigentes sindicales de ambos sexos a través de diversas intervenciones directas y unos 12.500 sindicalistas, también de ambos sexos afiliados a las Centrales involucradas en el Proyecto. Las Centrales sindicales involucradas fueron las siguientes:

- Bolivia**
- Central Obrera Boliviana (COB)
- Venezuela**
- Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV),
 - Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV),
 - Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) y
 - Confederación General del Trabajo (CGT)
 - Unión Nacional de Trabajadores (UNT)
- Colombia**
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT),
 - Confederación General de Trabajadores (CGT) y
 - Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Ecuador**
- Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOLS), Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE) y Confederación de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores (CEDOCUT)

Perú

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)

Socio local

El ILA es el órgano de investigación, difusión y formación laboral, dependiente del Consejo Consultivo Laboral Andino CCLA (institución consultiva del Sistema Andino de Integración), que cuenta con personería jurídica propia.

Pertinencia

Esta Acción da continuidad a otras realizadas en el marco de los anteriores programas de cooperación de la Fundación.

El punto de partida eran los resultados obtenidos con programas anteriores donde se había conseguido principalmente:

- Difundir la Decisión No. 584 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”; y, a la aprobación y plena vigencia de su norma reglamentaria, la Resolución No. 957 de la CAN. Además se aportó a la creación del Comité Sindical Andino de Salud Laboral y Medio Ambiente conformado por representantes de las 16 centrales sindicales andinas, incluidas cinco de Venezuela.
- Formación y capacitación sindical desde una modalidad a distancia, de calidad en salud laboral y medio ambiente con enfoque de género, para las dirigencias de las centrales.
- Edición de Documentos de Trabajo, los cuales permitieron la incorporación de la salud laboral con enfoque preventivo como parte de los contenidos del diálogo social y de la negociación colectiva en los diversos ámbitos de actuación de las organizaciones sindicales andinas.

Desde esta evaluación se considera que se dan los siguientes factores de pertinencia:

- Si el fortalecimiento sindical es uno de los ejes en los que se sustenta el conjunto del Convenio, esta Acción muestra su pertinencia en tanto en cuanto, identifica un eje temático en torno al cual las organizaciones pueden articular actuaciones comunes en la subregión.
- De forma especial, el tema de la Salud laboral es una prioridad del Sistema Andino de Integración (SAI) con la Decisión No. 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IASST) y con la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013. La formación sindical sobre estas cuestiones puede facilitar la redacción y defensa de propuestas en los espacios institucionales.
- La formación sindical sobre estos aspectos es una necesidad y un interés expresado por las organizaciones sindicales participantes que, además, ven como una ventaja que ésta se realice a distancia porque permite la participación de los territorios y regiones de los distintos países.

- La formación y la incidencia sobre aspectos laborales y medioambientales son estrategias de mejora de la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores en la Región y la salud laboral era una cuestión que estaba poco presente en la agenda sindical, más ocupada en asuntos de salud ocupacional.

Por todas esas cuestiones, desde esta Evaluación se considera que la Acción en su formulación era pertinente respecto a las necesidades detectadas.

Acción 15

Incremento de la capacidad propositiva del CCLA en el marco de la integración subregional

Países: Subregión Andina -Bolivia, Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú



El Instituto Laboral Andino (ILA) como órgano técnico del Consejo Consultivo Laboral Andino y de las centrales sindicales andinas ha venido desarrollando una labor de impulso en la denominada Agenda Social Andina.

En el período 1989-2007 desde el ILA se han logrado importantes avances en el seno de la Comunidad Andina y del Consejo Asesor.

En este marco general, el proyecto procuró:

- Contribuir a culminar el proceso de aprobación de los Reglamentos de las Decisiones 545 y 583 “Instrumento Andino de Migración Laboral” e “Instrumento Andino de Seguridad Social” respectivamente, con un aporte sindical.
- Aportar con insumos desde el punto de vista sindical, con enfoque de género, al proceso de construcción del anteproyecto de normativa comunitaria en materia de Formación Profesional y de Fomento del Empleo, y promoción de una política comunitaria en esta materia.

- Incidir en la aprobación del Plan Subregional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en la Comunidad Andina y definir los mecanismos para su plena vigencia en el espacio comunitario, con el pleno compromiso de las organizaciones sindicales andinas.
- Brindar mecanismos sindicales para el seguimiento y evaluación permanente a los procesos de adecuación de las legislaciones nacionales a los Instrumentos Sociolaborales de la Comunidad Andina, con enfoque de género.
- Promover desde las organizaciones sindicales, con enfoque de género, la adopción de una Declaración Sociolaboral de la Comunidad Andina.
- Permitir un debate en relación a los acuerdos de integración, los ejes sociolaborales priorizados y su impacto sobre las trabajadoras y trabajadores de la Subregión Andina.

Población beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos de esta acción serán 1.000 dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados (300 mujeres) afiliadas y afiliados a las Centrales involucradas en el Proyecto, que recibirán Formación en género y participarán en espacios de coordinación. Las Centrales que participaron se relacionan a continuación:

Bolivia

Central Obrera Boliviana (COB)

Venezuela

Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV),
Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV),
Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) y
Confederación General del Trabajo (CGT)
Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

Colombia

Central Unitaria de Trabajadores (CUT),
Confederación General de Trabajadores (CGT) y
Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)



Ecuador

Central Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOLS),
Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE) y
Confederación de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores (CEDOCUT)

Perú

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP),
Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT),
Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y
Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)

La población indirectamente beneficiada se estima en 1.695.000 personas, tomándose como cifras de referencia los trabajadores representados por las centrales involucradas en el proyecto.

Socio local

El Instituto Laboral Andino (ILA) es el órgano de investigación, difusión y formación laboral dependiente del Consejo Consultivo Laboral Andino, CCLA (institución consultiva del Sistema Andino de Integración) y cuenta con personería jurídica propia.

Se constituye con el objeto de llevar a cabo labores de investigación, capacitación, información, difusión y asesoramiento a los trabajadores organizados de los países integrantes del Acuerdo de Cartagena y al Consejo Consultivo Laboral Andino que forma parte del Acuerdo, para alcanzar los objetivos de integración andina. El ILA también es un órgano técnico del Consejo Consultivo Laboral Andino para los asuntos orientados hacia la integración andina o los derivados y emergentes de ese proceso.



Pertinencia

El Consejo Consultivo Laboral Andino fue creado en Enero de 1983 por norma de la Comunidad Andina (CAN) mediante la Decisión 441, como "...una institución consultiva del Sistema Andino de Integración, cuya función es la de emitir opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General, a solicitud de éstos o por propia iniciativa, sobre los programas o actividades del proceso de la integración subregional andina que sean de su interés".

Según la misma norma "El Consejo estará integrado por cuatro (4) delegados de cada uno de los Países Miembros. Dichos delegados y sus suplentes serán elegidos entre los directivos del más alto nivel de las organizaciones laborales representativas designadas por cada País Miembro". Los delegados designados por las organizaciones laborales "...deberá ser acreditada oficialmente por los Organismos Nacionales de Integración ante la Secretaría General de la Comunidad Andina."

La Decisión 464 dispone que son objetivos del CCLA "a) Emitir opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 de esta Decisión; y, b) Asistir a las reuniones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y de la Comisión de la Comunidad Andina, así como a las reuniones de expertos gubernamentales o grupos de trabajo vinculados con el proceso andino de integración, y participar en las mismas con derecho a voz."

De acuerdo a su Reglamento Interno, las reuniones ordinarias y extraordinarias del CCLA son convocadas por su Presidente, quién elabora el proyecto de agenda provisional con la Secretaría General de la Comunidad Andina.

Es decir, el CCLA es una instancia consultiva que forma parte de la estructura orgánica, jurídica e institucional de la CAN. Las organizaciones sindicales andinas participan y actúan en el CCLA, atendiendo a las normas y procedimientos aprobados por la CAN.

Esta Acción se enmarca en la necesidad de fortalecer el espacio institucional de incidencia de las organizaciones sindicales en los procesos de integración andina, que es el Consejo Consultivo Laboral Andino. Se trata de un proceso que se remonta a programas anteriores y se valoraba en esta ocasión por parte de la Fundación, que era una oportunidad para que el ILA tuviera una estrategia propia de sostenimiento.

En ese sentido se valora que la Acción era pertinente en un contexto de debilidad de los procesos de integración por una parte, y de avance hacia la creación de estructuras autónomas de organización sindical subregional, por otra.

ACCIÓN 16

Fortalecimiento organizativo para el incremento de capacidades propositivas: auto-reforma sindical en la CGTP del Perú

País: Perú



Esta Acción, se enmarcó en el proceso de restructuración que la CGTP está promoviendo dentro de una estrategia de negociación colectiva y potenciando el funcionamiento del departamento de defensa, todo ello orientado a una mejora en la ampliación de la cobertura y contenidos de la negociación colectiva.

Para ello se desarrollaron 5 grandes líneas de trabajo, que deben lograr lo siguiente:

- Departamento de defensa CGTP cuente con planes de trabajo monitoreado y evaluado y con servicio eficiente y articulado con la estructura sindical.
- CGTP con estrategias de negociación con perspectivas integradoras y con capacidad de propone iniciativas legales y reglamentarias para mejorar y profundizar la negociación colectiva en los sectores involucrados.
- Dirigentes con capacidad para realizar una negociación exitosa y exigibilidad de cumplimiento en el marco de la nueva estrategia de defensa de la CGTP.
- Políticas, estrategias, proceso de negociación colectiva con enfoque de género.
- Brindar e intercambiar información para una eficaz defensa laboral de los sindicatos involucrados.

La Acción 16 asumió que la negociación colectiva es uno de los temas fundamentales en los derechos laborales y especialmente de la libertad sindical por lo que es importante, en la relación laboral, construir y fortalecer un poder contractual eficaz y legítimo en los trabajadores y sus organizaciones. Que este proceso quede garantizado en las normas internacionales de la OIT y en la legislación nacional, no siempre se traduce en un ejercicio práctico.

Población beneficiaria directa e indirecta

La población beneficiada directamente por esta acción ha sido de 1.284 personas de las cuales 385 eran mujeres y ha beneficiado a 50 organizaciones sindicales. Esencialmente, el perfil de estas personas beneficiarias directas es

el de trabajador sindicalizado o dirigente sindical con responsabilidad en procesos de negociación colectiva y de auto reforma organizativa, así como juristas comprometidos en la defensa de los derechos de los trabajadores. Recibirán capacitación en género y negociación colectiva. Las 50 organizaciones sindicales beneficiadas lo serán en el marco de los ya citados procesos de auto-reforma organizacional y mejora de su incidencia a través de la potenciación de la coordinación intersindical.

Los beneficiarios indirectos ascienden a unos 200.000, considerándose para su estimación la cifra de trabajadores sindicalizados representados por la CGTP en Perú.

Socio local

El Instituto de Estudios Sindicales (IESI) fue constituido como Asociación Civil sin fines de lucro el 27 de mayo de 1993. Es un centro de investigación y capacitación inspirado por la Confederación General de Trabajadores de Perú CGTP pero ideado como instrumento pluralista al servicio de todos los trabajadores peruanos con independencia de su afiliación. Para la colaboración con cualquier organización sindical tan sólo se exige que compartan los principios de representación democrática y acrediten verdadera vocación unitaria.

Por su parte, IESI orienta su trabajo en base a dos principios: la promoción de la superación cultural, técnica y profesional de los trabajadores en general y la ligazón de éstos con los sectores populares del país. De la misma manera se propone coadyuvar al desarrollo de las más amplias relaciones de solidaridad internacional de los sindicalistas.

Pertinencia

La dictadura de Fujimori en Perú acabó con los derechos laborales y éstos no han sido repuestos tras 10 años de “transición” con los gobiernos democráticos de Toledo y García. En opinión de Mario Huamán (Balance a 31 de diciembre. Diario “La Primera Peruana”. http://www.diariolaprimera Peru.com/online/columnistas/cgtp-balance-2010_77182.html):

“Por el contrario, se profundizó el recorte de derechos laborales bajo la modalidad de “derechos progresivos”, se criminalizó la protesta mediante decretos inconstitucionales y acentuó la represión contra los trabajadores y el movimiento social. Ambos mandatarios traicionaron sus compromisos, se olvidaron de los trabajadores y se pusieron al servicio de los ricos. La promoción de las inversiones en base a la política del “cholo barato”, la privatización y concesiones de nuestros recursos naturales a cualquier precio y la flexibilización de las normas de protección del medio ambiente para facilitar las actividades extractivas ha significado para los capitalistas nacionales y extranjeros, cuantiosas utilidades, mientras que para los trabajadores representa mayor precarización del trabajo, salarios miserables y pérdida de derechos elementales. Con esa lógica se desnacionalizó nuestra economía, profundizándose el modelo primario exportador, la desigualdad social y los problemas socioambientales.”

De este modo, aunque el crecimiento de Perú está cercano al 9% del PIB anual, los indicadores sociales reflejan la persistencia de fuertes desigualdades, que según las cifras de la Encuesta de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del Perú, alcanzaban en 2008 el 13,6% de población pobre y el 4% de población en situación de extrema pobreza.

Unido a todo ello, se mantiene el clima antisindical. Uno de los dirigentes de la CGTP ponía el ejemplo del despido habitual de sindicalistas, o cómo se criminalizan las protestas, como en el caso de la minera de Casapalca empresa en la que trabajan 1.300 trabajadores terciarizados, expuestos a 12 horas de trabajo y sin derechos, y donde cada protesta supone detenciones e incluso agresiones de sindicalistas.

Y en esa situación, las centrales no se han dotado – también porque la legislación no lo favorece – de mecanismos de financiación propia. En el fujimorismo desapareció la posibilidad de la cotización directa de la planilla a la empresa que luego ésta transfería a los sindicatos, y aunque en algunos casos se ha recuperado, son una minoría. En términos generales, los sindicatos de base cuentan con recursos limitados que se ven reducidos en la mayoría de las federaciones y aún más en las centrales.

Esta Acción responde a la necesidad de la CGTP de reorganizar su Departamento de Defensa en un contexto de reestructuración de la Central lo que se considera pertinente.

Acción 17

Formación Sociolaboral para la Transformación y Proyección del Movimiento Sindical CUT/CTC

País: Colombia

El Programa Sociolaboral para la transformación y proyección del movimiento sindical de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), buscó dotar a los trabajadores y trabajadoras de una visión integral de la sociedad y sobre el papel del trabajo, así como la gestión organizativa que responda a los parámetros de la acción socio política, promoviendo una mayor inserción de los trabajadores y trabajadoras y de sus sindicatos, con modernos criterios de gestión, en todos los espacios de participación democrática, lo que permitirá ganar protagonismo y proyección en la construcción de una sociedad más democrática, solidaria, equitativa e incluyente. Un sindicalismo al margen de la actividad social y política de la sociedad, no tiene futuro.



La perspectiva integral del desarrollo humano, se compromete con el impulso de una práctica sindical y una plataforma programática, acorde con la misión institucional y la visión democrática de la CUT/CTC en materia de relaciones internacionales, economía solidaria, política laboral y empleo, educación, organización, derechos humanos, relaciones con el Estado y las organizaciones políticas y sociales, etc.

Esta Acción surge de la necesidad de contribuir al proceso de unidad de los sindicatos para superar la dispersión de iniciativas y esfuerzos que impide enfrentar con posibilidades de éxito la crisis social, cultural, económica y política a que nos tiene avocados el actual modelo de desarrollo neoliberal dominante en el mundo entero.

La Acción 17 se propuso mejorar la capacidad de intervención e incidencia de los sindicatos y las centrales sindicales de Colombia, fortaleciendo el liderazgo de los trabajadores y trabajadoras y la afiliación sindical en el marco de su reestructuración organizativa, a partir de la consolidación de los procesos de educación y capacitación de asesores sindicales, del apoyo para el mejoramiento de la gestión y planificación estratégica, el mejoramiento de la capacidad de negociación de sus representantes, la creación de espacios de coordinación intersindicales, que favorezcan los esfuerzos dirigidos a la unidad sindical y de su favorable y sistemática divulgación entre los sindicatos y sus medios de comunicación.

Población beneficiaria directa e indirecta

El proyecto se ha dirigido de manera directa a 420 sindicalistas, de las cuales al menos 100 de ellos han sido mujeres, con responsabilidades dentro de sus organizaciones, que asisten a los programas de educación y a las asesorías. Los beneficiarios directos son afiliados de las centrales CUT y CTC.

Se considera que indirectamente, se ha beneficiado a una población trabajadora de 850.000 trabajadores y trabajadoras sindicalizadas, estimándose sobre la base de los trabajadores afiliados a las centrales participantes.

Socios locales

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia-CUT es una organización que agrupa a cerca de 650 sindicatos a nivel nacional, con aproximadamente 831.047 afiliados para el año de 2006. Nace el 18 de agosto de 1986 cuando se firmó en Bogotá el solemne “compromiso histórico por la unidad de los trabajadores”, que anunciaba la decisión de trabajar en la construcción de una central sindical unitaria, clasista, democrática y progresista.

La CUT Colombia es una Organización Sindical Unitaria, Clasista, Pluralista y Democrática, que se propone la unidad de todos los trabajadores colombianos, sin distinción de raza, credo religioso, ideas filosóficas, opción sexual o militancia política. La CUT tiene como tarea primordial la defensa de los derechos de los trabajadores y buscar el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, así como del pueblo en general, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y las transformaciones sociales que permitan el desarrollo y el progreso de Colombia. La Central Unitaria trabaja por la ampliación y profundización de la democracia en Colombia y tiene dentro de sus propósitos la construcción y defensa del Estado Social de Derecho.

Respecto a la CTC, se trata de una organización Sindical de ámbito nacional integrada por Federaciones, Seccionales y Sindicatos de Trabajadores (as). La -CTC- tiene como misión fundamental la defensa de los intereses de la Nación, la clase trabajadora y el pueblo colombiano. Es una organización democrática, pluralista, clasista autónoma; independiente del Gobierno, los partidos políticos, empleadores y cualquier otra influencia externa.

La -CTC- práctica el sindicalismo Socio-Político, defiende la Soberanía Nacional, los derechos de la ciudadanía y demanda la equitativa distribución de la riqueza; labora en defensa de los trabajadores (as) agrarios; y porque el campesinado obtenga tierras aptas, asistencia técnica y crédito subsidiado.

Organiza y defiende a los trabajadores (as) independientes y del sector informal; trabaja por la vigencia plena de los Derechos Humanos y Sindicales y vela por su promoción, mantiene activa la participación en la búsqueda de la Paz y concordia Nacional, promueve la participación de la mujer en las actividades sindicales, contribuye activamente en su capacitación y promueve la igualdad de oportunidades e integra a la juventud trabajadora a la lucha sindical con programas educativos.

Ambas centrales están afiliadas a la Confederación Sindical Internacional -CSI - y a la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.

Pertinencia

La organización sindical en Colombia tiene en contra factores que ya son históricos, como la falta de garantías de los derechos sindicales, y pasa por una coyuntura con luces y sombras. Entre las luces, aspectos externos como una mayor apertura del actual gobierno hacia el diálogo con las centrales sindicales; y aspectos internos, como una mayor disposición a la unidad de acción sindical entre la CUT y la CTC. Entre las sombras, una economía cada vez más tercerizada, un crecimiento de la economía informal y del trabajo precario, y una situación de conflicto político que atraviesa toda la sociedad y sus organizaciones. Y actuando en ese escenario, una estructura sindical atomizada en las regiones y en las empresas que se organiza en tres centrales sindicales históricas más otra creada por el anterior gobierno de la nación. Un efecto de esta complejidad es la baja afiliación general – se calcula en torno a un 4% , y la aún más baja de mujeres y jóvenes en general, pero sobre todo, la insuficiente capacidad de las centrales sindicales de enfrentar la situación con la rapidez que le exige la coyuntura, con propuestas viables y con el consenso suficiente para garantizar una defensa firme ante el gobierno o ante el empresariado sus organizaciones.

En ese sentido, sigue siendo necesaria una auto reforma que avance hacia en la democratización de las organizaciones sindicales – y en ese sentido, incorporen enfoque de género y de edad , hacia la unidad de acción sindical – entendiendo a los sindicatos como organizaciones garantes de derecho que aumentarán su fuerza si trabajan unidos y que paralelamente, difunda esas estrategias y mejore la capacitación de las dirigencias sindicales, en especial, de los sindicatos de base.

Por todo lo anterior, desde esta evaluación la Acción se considera muy pertinente tanto en su formulación inicial como en la situación encontrada en el momento de la evaluación intermedia.

ACCIÓN 18

Formación de trabajadores del sector industrial para la negociación colectiva en el marco de la globalización

Países: Argentina, Brasil, Chile, Uruguay



La acción se centró en mejorar las capacidades de negociación colectiva de las organizaciones sindicales del sector industrial del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay) junto con la representación sindical de CCOO del mismo sector.

El instrumento empleado para alcanzar este fin fue el diseño de un plan de formación en relación a las especificidades de la negociación en esta realidad empresarial. El plan formativo fue diseñado y validado en el marco del proyecto para su posterior difusión por parte de cada organización sindical a través de sus propias estructuras y recursos. Se contó con una página Web, que sirvió de elemento de difusión de los resultados y contenidos del proyecto no solo a las organizaciones participantes, sino a cualquier persona interesada en la cuestión.

En definitiva esta Acción 18 trató de mejorar las capacidades de negociación de los sindicatos participantes en el ámbito de las empresas multinacionales, de una manera coordinada.

Población beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios directos del proyecto han sido sindicalistas del sector industrial con responsabilidades de formación y con vinculación a empresas multinacionales, de los países donde se ubica la acción (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y España).

La población indirecta del proyecto se identificó con trabajadores y trabajadoras del sector industrial de los países donde se ubica la acción (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y España), así como instituciones que se ocupan de cuestiones laborales y sindicales en estos países.

La difusión de los contenidos del proyecto a través de la Web asegura la posibilidad de alcanzar una población tan amplia. Se calculan un promedio de 98.000 visitas al año.

Socios locales

Los socios para el desarrollo de esta Acción han sido:

- FETIA-CTA (Argentina): Federación de Trabajadores de la Industria y Afines.
- CNM-CUT (Brasil): Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT
- CONSTRAMET (Chile): Confederación Nacional Metalúrgica.
- UNTMRA (Uruguay): Unión Nacional de trabajadores del Metal y Ramas Afines.
- Federación de Industria de CCOO.

Pertinencia Tanto el objetivo de la Acción como su planteamiento de partida han sido muy pertinentes.

El contexto de la Acción se desarrolla en un marco de partida caracterizado por la asimetría existente entre la promoción de una regulación internacional que facilita la internacionalización de la actividad de la ETN y la carencia de instancias normativas y jurídicas internacionales respecto de las relaciones laborales.

El sector industrial ha sufrido importantes transformaciones a nivel mundial en las últimas décadas. Dos son los rasgos principales de esta transformación: Privatización y Concentración de la actividad y del empleo en un número reducido de grandes empresas o grupos empresariales. Estas transformaciones del sector se plasman a nivel laboral en cambios como son la reducción, renovación y fragmentación de las plantillas, con importante presencia de subcontrataciones y la aparición de un área geográfica nueva de producción y competencia: Asia, y en concreto China.

El desarrollo de instancias de articulación y acción colectiva de los trabajadores a nivel supranacional constituye una prioridad estratégica para las organizaciones sindicales, dado la creciente internacionalización de los procesos productivos y las estrategias re organizativas de las ETN. En los cuatro países en los que se desarrolla el proyecto, el sector industrial es un área relevante para la economía y empleo del país, y para todos los socios se el objetivo de la Acción se corresponde totalmente con sus necesidades actuales.

Las empresas multinacionales entraron en estos países inicialmente, años 90, a través de los procesos de privatización. En algunos coexisten las empresas multinacionales de capital extranjero con las empresas multinacionales de capital nacional. Las empresas multinacionales tienen una importante presencia en actividades del sector industrial como química, automotor y equipos de transporte, informática y telecomunicaciones, mecánica y siderurgia. Aunque en algunos casos las condiciones de trabajo (salario) son mejores que en otras, se está produciendo una paulatina precarización en otras condiciones laborales.

En el contexto global, tanto la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), como la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), ponen cada vez más énfasis en la creación de redes sindicales en empresas multinacionales, el desarrollo de Comités Mundiales y la necesidad de Acuerdos Marcos Internacionales

ACCIÓN 19

Mejora de la incidencia de la Coordinadora de Centrales Sindicales en el MERCOSUR en el Cono Sur

Países: Chile, Paraguay, Brasil, Argentina y Uruguay



La acción ha pretendido mejorar la capacidad de incidencia de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) ante las instituciones del MERCOSUR, abordando tres problemáticas concretas:

1. Aspectos organizativos de la propia CCSCS
2. Incorporación de las políticas de género al discurso de la CCSCS y de las centrales que la integran
3. La comunicación interna y externa

La estrategia de intervención para mejorar la incidencia de la Coordinadora se planteó en torno a las siguientes herramientas:

- Puesta en marcha de planes estratégicos de Acción por central sindical y planes sectoriales por sector y por país y elaboración de propuestas en temas de género, a efectos de promover la consolidación organizacional de la CCSCS a los efectos de fortalecer los espacios de definiciones programáticas globales o sectoriales.
- Formación de mujeres sindicalistas para la promoción de su representación.
- Actualización y mantenimiento de la página Web y diseño e implementación de la política de comunicación de la institución, creación de una unidad de trabajo en la Secretaría Técnica en materia comunicacional; todo ello para contribuir a la mejora de los canales de comunicación tanto al interior de la organización como al exterior.

En definitiva esta Acción 19 se ha vertebrado sobre la mejora de la incidencia de la Coordinadora.

Población beneficiaria directa e indirecta

Los beneficios directos han sido:

- 505 dirigentes sindicales de los que 162 son mujeres que participaron en actividades de fortalecimiento institucional e integración regional.
- 144 mujeres sindicalistas que se formaron en género y participaron en los espacios de coordinación.



- 6.500 organizaciones sindicales que participaron en los espacios de coordinación.
- Los beneficiarios indirectos han sido los 116.900.023 trabajadores sindicalizados de los sindicatos beneficiarios.

Socios locales

La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur-CCSCS- fue creada en 1986 como organización subregional de coordinación y articulación entre las centrales sindicales del Cono Sur de América. No tiene personalidad jurídica por lo que actúa como socio local el Instituto Cuesta Duarte del Plenario Intersindicales de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores. Tiene su sede en Montevideo, Uruguay.

Las Centrales Sindicales obreras integrantes de la CCSCS son:

- Confederación General de Trabajadores (CGT),
- Central de los trabajadores Argentinos (CTA) de Argentina,
- Uniao Geral dos trabalhadores (UGT), de Brasil
- Central Unitaria de Trabajadores, (CUT), de Brasil
- Fuerza sindical (FS), de Brasil;
- CUT(Central Unitaria de Trabajadores) de Chile;
- Central Unitaria de trabajadores (CUT), de Brasil
- Central Unitaria de Trabajadores Auténtica, (CUT A) de Paraguay;
- Plenario Intersindical Trabajadores-Central nacional de Trabajadores (PIT–CNT) de Uruguay.

Pertinencia

La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) tiene entre sus funciones principales la de jugar un papel protagonista en los procesos de integración económica y social del Cono Sur por lo que sus líneas de trabajo relacionadas con las actividades que realizan las instituciones del MERCOSUR están adquiriendo cada vez más importancia. Su fortalecimiento podría tener un impacto directo en la capacidad de incidencia de las políticas subregionales que están afectando a las economías de los países a los que pertenecen las Centrales miembro de la Coordinadora, y sobre las que éstas no tienen capacidad de incidencia.

De acuerdo con las carencias identificadas por las centrales sindicales que la integran, una coordinadora débil supone una menor capacidad de defender los derechos de los/las trabajadores/as.

Para todas las organizaciones entrevistadas, las tres líneas de actuación y los objetivos y resultados de la Acción son pertinentes.



ACCIÓN 20

Fortalecimiento organizativo del PIT-CNT,
con perspectiva de género en Uruguay

País: Uruguay



La Acción 20 se ha orientado a la consolidación de los espacios de Negociación Colectiva que se abren en la sociedad uruguaya a partir del cambio de gobierno que se produce en el año 2005, basándose para ello en tres líneas de acción:

- Asesoramiento, investigación y elaboración de documentos para la mejora de la capacidad de generar propuestas del PIT-CNT y todas las organizaciones miembros.
- Acciones propositivas en torno a la igualdad de género, acciones que se agrupan en un plan de acción coordinado con el Departamento de Género y Equidad.
- Comunicación, Publicaciones y Formación de dirigentes para impulsar la participación de los jóvenes y las mujeres trabajadoras, desarrollándose contenidos relativos a técnicas en relaciones laborales con la incorporación de la perspectiva de género y otros contenidos como derecho laboral, economía, o historia del movimiento sindical, en función de las demandas.

Población beneficiaria directa e indirecta

Se trata de una acción de fortalecimiento institucional cuyos beneficiarios directos han sido:

- Unos 1.440 trabajadores-as que participaron en actividades de formación en la escuela sindical, 820 trabajadores en seminarios, talleres y conferencias y 148 dirigentes sindicales en talleres de género.
- Igualmente se beneficiaron de la acción los trabajadores de los 70 sindicatos de los que 31 son miembros de la Mesa Representativa y los 18 Plenarios del interior del país.

- Los beneficiarios indirectos han sido los 280.000 trabajadores/as afiliados a los sindicatos receptores de información y los 15 dirigentes sindicales representantes en la Junta Nacional de Empleo, organismos tripartito, en la Tripartita de Género, Junta Nacional de Drogas.

Socios locales

El Instituto Gerardo Cuesta-León Duarte (ICD) es una asociación civil sin fines de lucro creada en 1990, vinculado al sindicato Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

En su objeto social se establece el de “propender el cumplimiento de su objeto mediante la celebración de convenios o acuerdos o la realización de actividades conjuntas con organismos nacionales o internacionales o instituciones de docencia, investigación y extensión públicos o privados, y con otras instituciones sociales, sindicales o populares”.

Pertinencia La Acción es totalmente pertinente respecto a las necesidades del PIT CNT como organización sindical, y es plenamente coherente con el conjunto del Convenio.

En el contexto actual de apertura de espacios de negociación, y con la pérdida de cuadros sindicales sumados al actual gobierno, en muchos sindicatos y federaciones la dirigencia del PIT CNT y del ICUDU percibe una falta de herramientas para optimizar la negociación en los espacios de debate. Paralelamente, las y los nuevos dirigentes sindicales surgidos de la creación de nuevos sindicatos, tienen poca experiencia y escasa formación. Al mismo tiempo, la apertura de nuevos espacios, técnica y políticamente complejos en un contexto de integración regional, evidencian las carencias en organismos tripartitos o bipartitos vinculados con la elaboración e implementación de políticas públicas. En este sentido la Acción se ajusta a la perfección a las necesidades y demandas de las bases de afiliados del PIT CNT y al análisis del Instituto Cuesta Duarte como entidad técnica especializada.

Al mismo tiempo, en este contexto favorable al movimiento sindical, se da una situación privilegiada para poder comunicar a la sociedad y a las estructuras sindicales el nuevo contexto y las oportunidades y reivindicaciones posibles que se abren ante él. De este modo, el socio local requiere seguir incidiendo en una comunicación eficaz.

En último lugar, la cuestión de género y el papel de la mujer dentro del movimiento sindical sigue siendo un reto en Uruguay, donde se incumplen sistemáticamente las resoluciones del Plenario respecto a la presencia de mujeres, y existen barreras de género.

Acción 21

Fortalecimiento de la Organización Sindical
de los Trabajadores de la Economía Informal

País: Argentina



La acción se centró en los trabajadores/as más vulnerables (jóvenes recién ingresados en el mercado de trabajo, mujeres y aquellos que están en el ámbito de la Economía informal) en los que la ausencia de conocimiento de los derechos sindicales, de libertad sindical como de las condiciones y medio de ambiente de trabajo en la que deberían desarrollar sus tareas, la incidencia de las políticas de las empresas en sus estrategias de expansión y los acuerdos comerciales regionales y de integración en general, los dejan en una situación de clara indefensión y vulnerabilidad.

Para incidir sobre estas problemáticas la acción se centró en cuatro aspectos:

- Puesta en marcha de campaña de difusión para la sensibilización de los trabajadores en general, sobre los de-
rechos laborales y las herramientas de organización sindical en las cinco regiones.
- Puesta en marcha de un plan de formación dirigido a los trabajadores de cinco regiones del país, realizando
talleres de formación sobre los derechos laborales y sindicales, transmitiendo herramientas concretas para su
apropiación y puesta en práctica organizativa con materiales didácticos de capacitación y formación.
- Impulso de la organización, expansión y fortalecimiento de los espacios de representación sindical contando
con una masa crítica de activistas sindicales formados en las temáticas de los talleres, lo que permitirá
impulsar la construcción y desarrollo de estos espacios.
- Realización de Seminarios de evaluación de los logros alcanzados.

Población beneficiaria directa e indirecta

Se calcula que aproximadamente 600 trabajadores se habrán informado y capacitado sobre sus derechos laborales
y sindicales (beneficiarios directos), constituyéndose en multiplicadores activos que extenderán los beneficios de
manera indirecta a un estimado de unas 3.000 personas (beneficiarios indirectos).

El sector más vulnerable de trabajadores está constituido por jóvenes y mujeres, se calcula que los beneficiarios di-
rectos e indirectos se distribuirán así: al menos por el 70% de jóvenes (hombres y mujeres) y se estima que un
30/35% del total serán mujeres.

Respecto a la campaña de sensibilización se calcula entre 10 mil y 12.000 las personas sensibilizadas.

Socio local

El socio local fue la Fundación Trabajo y Justicia Social (FUTRA) de la Central de los Trabajadores de la Argentina
(CTA), constituida en julio de 2003 con la finalidad de desarrollar proyectos de investigación, estudios, cursos y se-
minarios, tanto por cuenta propia, como fomentando y realizando intercambios y colaboraciones recíprocas con
otras instituciones y organizaciones sociales con objetivos similares o afines a los de CTA, tanto locales, como pro-
vinciales, nacionales, internacionales, gubernamentales, no gubernamentales o constituidas por iniciativa privada.

Pertinencia

La necesidad de mejorar la organización de los trabajadores y trabajadoras de la Argentina en el sector privado,
especialmente de los y las jóvenes es una necesidad compartida en la Región y señalada por la CSA en su
propio Plan de Acción.

Para los y las profesionales y dirigentes sindicales de la CTA en sus diversos organismos, desde hace seis años se da una fuerte
demanda de tener materiales propios, tanto de investigación como información-formación, y difusión. Se consideran imprescindibles
como insumos para las discusiones y negociaciones, y poder reforzar la capacidad de incidencia de las organizaciones de la Central.

En un contexto de ausencia de libertad y democracia sindical como es el de la Argentina, se está dando un proceso de recuperación
económica del país pero en gran parte apoyado en el trabajo precario, la informalidad, y las malas condiciones salariales y laborales.
En esta situación la vulnerabilidad de los y las trabajadoras y sus organizaciones –cuando existen- reside sobre todo en la
indefensión por la falta de recursos de asesoramiento, y por la ausencia de conocimiento de los derechos sindicales, de libertad
sindical, de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, así como del impacto que están teniendo las políticas de las mul-
tinacionales, y de integración en general. Ello implica que las estrategias propuestas por la Acción, centradas en la formación
sindical y el asesoramiento son muy pertinentes, y así es además valorado por ambos socios de la Acción.

De hecho, para la CSA “la formación sindical es la piedra angular sobre la que descansan los principios, objetivos y la militancia sin-
dical”, siendo precisamente sus Objetivos estratégicos “contribuir con la clase trabajadora a disputar la hegemonía al modelo
global neoliberal y colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales”.

Acción 22

Fortalecimiento de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile

País: Chile



La acción ha consistido en el fortalecimiento institucional de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile incidiendo en cuatro aspectos concretos:

- El Desarrollo Organizacional a partir de la elaboración de una planificación estratégica y de líneas de acción.
- El fortalecimiento de la Vicepresidencia de la Mujer.
- La mejora de la comunicación interna y externa.
- La mejora técnica de las propuestas realizadas por la CUT.

Población beneficiaria directa e indirecta

La Central Unitaria de Trabajadores reúne a un número aproximado de 670 mil trabajadores/as afiliados, a través de Confederaciones, Federaciones y sindicatos nacionales que son los/as beneficiarios/as directos al tratarse de una intervención de fortalecimiento institucional.

Los/as beneficiarios/as indirectos son el conjunto de los trabajadores/as no sindicalizados del área metropolitana de Santiago.

Socio local

El socio local es la Fundación Instituto de Estudios Laborales – FIEL, que es una organización perteneciente a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile – CUT, por un mandato de su Consejo Directivo Nacional para cumplir con los siguientes objetivos:

- Entregar insumos y soporte técnico a la CUT, para elevar su capacidad de propuestas y debate interno y externo.
- Fortalecer el área de capacitación y formación sindical, orientada a promover el sindicalismo sociopolítico y elevar la capacidad de los líderes sindicales, tanto nacionales como de base.
- Elaborar estudios temáticos sobre temas sociales y políticos de manera de promover la instalación de la dimensión social, cultural, política y buscar el desarrollo integral del país.

Pertinencia

Chile es el laboratorio del capitalismo más neoliberal en América Latina, uno de los países más liberalizado por los acuerdos de libre comercio en el mundo –más de veinticinco-, lo que tiene un claro impacto en las relaciones de producción y de trabajo en el país (y en la subregión del Cono Sur). A pesar del incremento del PIB y de la renta per cápita, lo cierto es que en Chile se ha incrementado la desigualdad social (PNUD 2010), dándose un serio problema de distribución de la riqueza. Los acuerdos de libre comercio entre partes en condiciones desiguales no contribuyen a que los países pobres salgan de la pobreza.

“Bajo el neoliberalismo continuado de la Concertación, los trabajadores participaron de un “milagro económico” que superó los acontecimientos ocurridos durante la dictadura. De 1990 a 1996, la economía creció un promedio anual encima del 7 %. El gobierno redujo el desempleo y la inflación a un 6 % (aunque la cesantía llegó al 9 % en el 2003). Mejoró la educación, la salud y la expectativa de vida. Los gastos públicos sociales por habitante se expandieron en más de un 7 % por año, no obstante que la red de seguridad social siguió siendo insuficiente. En la primera mitad de la década, la población en pobreza cayó desde un 39 % hasta un 23 %, y la que se encontraba en indigencia bajo desde un 13 % hasta un 6 %. La productividad del trabajo se incrementó en un promedio anual de 4 %, el empleo 3 % y los salarios reales 5 %. A pesar de estos logros grandes, la distribución del ingreso no mejoró y fue la más desigual en la América Latina después de Brasil”.

“En la práctica no sólo ha sido un falso paradigma de desarrollo social, instalado fuertemente en el imaginario social de las clases dominantes de América Latina, sino que también ha sido efectiva-mente, el país que ha desarrollado de manera brutal las reformas estructurales a su economía, coinvirtiéndose en el país pionero, laboratorio inaugural, de este ensayo social llamado neoliberalismo, que condena a los pueblos a esta arquitectura productiva dependiente, no sustentable, crea-dora de desequilibrios, cesantía, trabajos improductivos, desigualdad y crisis”.

Uno de los principales problemas de Chile es el relacionado con la seguridad social, las antiguas cajas de previsión de reparto social, para dar paso a las administradoras de fondos de pensiones (AFP). Las AFP's eliminaron los aportes de los empleadores, y con esto se generó una menor recaudación en el patrimonio previsional, causando una crisis profunda en el modelo de seguridad social chileno.

Además, las leyes nacionales son aún hostiles a la negociación colectiva y al fortalecimiento de los sindicatos como agentes sociales, y el breve tiempo de democracia vivido no ha ido tan positivo para el movimiento sindical como se estimó al principio de los gobiernos de concertación, pesando en gran medida la cultura laboral y de organización impuesta por la dictadura.

En este contexto, el objetivo de la Acción es especialmente pertinente respecto a las necesidades de las y los trabajadores de contar con un agente social que las represente, y con las necesidades de las organizaciones sindicales del país para poderse fortalecer institucionalmente.

ACCION 23

Acciones de educación para el desarrollo
y sensibilización

País: España



Este capítulo de acciones de educación al desarrollo y sensibilización han tenido como objetivo general el de posibilitar que trabajadores/as y sindicalistas participen en acciones de sensibilización-formación en la defensa del trabajo decente tanto en los sistemas globales de producción (vinculados a grandes empresas transnacionales, desde la matriz, hasta filiales, proveedoras y subcontratas), como en cualquier espacio de trabajo público o como enseñantes, involucrándose en acciones de cooperación sindical en coordinación con redes sindicales mundiales.

Dentro de los sistemas globales de producción hemos mantenido en esta acción la formación en los diferentes sectores productivos. El objetivo ha sido destacar las grandes apuestas y las buenas prácticas de nuestra cooperación sindical al desarrollo empoderando, por la vía sectorial y territorial, a los centros de trabajo de diferentes secciones sindicales.

El objetivo de esta Acción 23 ha consistido en fomentar la participación de trabajadores/as y sindicalistas en campañas de sensibilización y formación, fortaleciendo de este modo relaciones de cooperación sindical al desarrollo, coordinadas con redes sindicales mundiales.

Población beneficiaria directa e indirecta

La población beneficiaria del convenio ha atendido a dos diferentes colectivos, en el caso del primero el público han sido trabajadores/as y sindicalistas empleados en el sector público, con esta actividad alcanzaremos a 25-30 del sector de la enseñanza. Y luego a través de su labor de difusión y con el boletín OTG y la prensa sindical a afiliadas a la FSC y a la Federación de Enseñanza a través de la Revista *TE*.

En cuanto al segundo colectivo han sido trabajadores/as y sindicalistas vinculados a empresas multinacionales, filiales y cadenas de subcontratación y proveedores vinculados a las seis federaciones de rama que representan a los sectores de comunicación y transporte, textil, químicas, industria, energía, agroalimentaria, comercio y hostelería, sector financiero, bancario y de servicios.

La población beneficiaria directa será en el caso de los cursos previstos (tres de los cuales han comprendido diferentes acciones formativas por empresa) a un total de 240 representantes sindicales que se encargarán de multiplicar su trabajo en sus centros llegando a unas 3.000 personas, para ello han contado con los ejemplares de los Boletines OTG con información de los cursos que se colgarán en sus tabloneros de anuncios, más todo el material online. Así mismo hemos realizado una Conferencia Interfederal de Cooperación Sindical al Desarrollo.

El tercer resultado se puso a prueba en seis comunidades educativas más las dos con quienes se experimentó el material generado facilitando el intercambio norte/sur entre enseñantes y alumnado de dos centros escolares (de Valencia y Managua) de manera que entre los beneficiarios directos están el alumnado y profesorado de dos aulas de dos centros en España y Latinoamérica.

Por otro lado se ha ido logrando mejorar el instrumento (unidad didáctica) con el que llegamos al profesorado vinculado a la FE en las diferentes comunidades autónomas hecho que corrió tanto a cargo de la Federación de Enseñanza de CCOO, como a cargo de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad (alrededor de 32 multiplicadores/as) y sobre todo desde la seguridad de incluir este material en la formación continua del profesorado que realiza la Federación de Enseñanza y de su inserción en los diferentes paquetes educativos de la FPS tanto en soporte físico como online en la web www.interactuem.org. El hecho además de haber creado una unidad didáctica con formato de libro electrónico nos ha facilitado un acceso a un número importante de profesorado y alumnado.

El cuarto resultado no se determinó para alcanzar a trabajadores/as de sectores privados o públicos, si no que lo que buscaba era a trabajadores/as en tanto que tales, dado que buscaba promover el apoyo a acciones de cooperación desde el centro de trabajo. En esta fase, se realizaron 13 presentaciones territoriales con las que hemos llegado a unas 300 personas, de cara a suscitar acciones de cooperación horizontal con las contrapartes del convenio involucradas en las Crónicas. También hemos contabilizado a más de 100 personas en la Conferencia de Presentación de las Crónicas Audiovisuales.

Socios locales

Son socias colaboradoras de la Campaña la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad y las Federaciones de Rama de CCOO.

La Fundación Paz y Solidaridad es una Organización No Gubernamental (ONG) dedicada a la cooperación y la educación para el desarrollo, constituida en 1989 por iniciativa del sindicato Comisiones Obreras. A lo largo de estos más de veinte



años, Paz y Solidaridad se ha ido implantando territorialmente, conformando en la actualidad una red de 17 organizaciones, coordinadas desde Paz y Solidaridad Serafin Aliaga, con sede en todas las Comunidades Autónomas.

Las Federaciones de Rama de CCOO. representan a los diferentes sectores productivos del trabajo en el estado español, y también gozan de una estructura territorial aunque el trabajo fundamental de estos socios lo será con las secciones sindicales de CCOO de las grandes empresas multinacionales.

Pertinencia Los socios de la Acción 23, la Red de Fundaciones y las Federaciones de rama de CCOO, valoran que la Sensibilización en España es necesaria y complementaria a la ejecución del Convenio, y consideran el resultado pertinente.

En cuanto a las Crónicas Audiovisuales, la red de fundaciones muestra interés en conocer la realidad del sindicalismo en el Cono Sur debido a dos motivos principales: por un lado, consideran oportuno difundir el trabajo que en CCOO se viene realizando en cooperación sindical al desarrollo, lo que incluye el trabajo realizado en este Convenio; y, por otro, algunas fundaciones territoriales muestran su interés en conocer y difundir en concreto la cooperación sindical en el Cono Sur, ya que en su territorio hay un interés general por la zona geográfica de referencia debido a una fuerte relación económica, cultural y/o política entre el Cono Sur y su territorio. En todos los casos, esta difusión está enfocada sobre todo a delegados/as sindicales, aunque no se descarta su difusión con público en general.

La mayoría de las fundaciones territoriales valora como positivo su papel de multiplicación. Por otra parte, a un pequeño grupo de fundaciones territoriales les gustaría que su papel fuese más activo en cuanto a la recogida de sus intereses para su elaboración de cara a poder aprovechar el trabajo que ya se esté haciendo desde cada territorio, generando así sinergias y recogiendo los aspectos más prácticos para trabajar posteriormente la Sensibilización en España.

La Unidad Didáctica de infantil y primaria Escuelas Maestros y Maestras cuenta con una Guía Didáctica y un Material para el Aula, y ha estado realizada por el Seminario de Cooperación y Educación para el Desarrollo del País Valenciano, junto con la Fundació Pau i Solidaritat de País Valencià y la Fundación Paz y Solidaridad Serafin Aliaga. Este Seminario nace desde el inicio de la relación de trabajo entre la Fundació Pau i Solidaritat de País Valencià y la Federación de Enseñanza de País Valencià, y está formado por profesorado implicado en cooperación.

En el proceso de diseño de la Unidad Didáctica, la Red de Fundaciones no ha hecho aportaciones directamente, sin embargo, se han establecido mecanismos para que, una vez presentada la Unidad (el 14 de diciembre de 2010), la Red pueda realizarlas. Es necesario añadir que la Red valora muy positivamente este estilo de trabajo en el que los materiales de Educación formal van avalados por el trabajo del Seminario anteriormente nombrado, de hecho, se ha detectado que esta es la estrategia de trabajo que la Red de Fundación es quiere implementar.

La formación en RSE que se desarrolla en el Convenio es valorada como muy pertinente por parte de los actores implicados: Federaciones Estatales de rama de CCOO y participantes en la formación.

Es necesario añadir que los intereses y necesidades de las Federaciones de CCOO en materia de RSE son muy dispares debido a las diferentes trayectorias de trabajo en RSE que posee cada Federación. Sin embargo, puesto que la formación a impartir en cada una se pacta con la Fundación, todas las Federaciones manifiestan que sus intereses se han recogido plenamente en la formación.

Para las Federaciones, la formación impartida en RSE es muy importante para difundir el concepto y enfoque de RSE entre las secciones sindicales de CCOO y a incorporarlo a su labor sindical. En este sentido, es importante para las Federaciones que las

secciones sindicales sean capaces de entender que la RSE en ningún caso puede ser concebida como un sustituto de la negociación colectiva.

Por su parte, las personas asistentes a los cursos de formación la valoran muy positivamente, ya que les has permitido tener criterios claros de acción sindical en materia de RSE.

Aportes de la Acción a las necesidades e intereses específicos.

Todas las opiniones son unánimes en cuanto a la pertinencia de la Crónica del Cono Sur a la hora de sensibilizar y mostrar la dimensión del sindicalismo en el Cono Sur. La Red de Fundaciones considera que hay un fuerte desconocimiento sobre la lucha del sindicalismo internacional por mejorar las condiciones globales de los y las trabajadoras y, en su opinión, la Crónica ayuda a conocer la situación laboral y la acción sindical del Cono Sur así como a mostrar el sindicalismo como una herramienta indispensable para el desarrollo de los derechos laborales y el fortalecimiento de la sociedad civil. Se añade que el uso de un mismo lenguaje sindical, acerca las realidades de las y los trabajadores del Cono Sur y de España.

En cuanto a las contrapartes, el Instituto Cuesta Duarte considera la Crónica como valiosa porque muestra realidades muy diferentes del Cono Sur: gente joven, ámbito de las multinacionales, trabajadores/as del medio rural. Además, considera que el formato audiovisual es un acierto a la hora de realizar la Sensibilización.

En relación a la Unidad Didáctica, la Red de Fundaciones la valora como pertinente para profundizar en el sindicalismo internacional a través de la Educación. Se comenta que proporciona una reflexión conjunta para favorecer el análisis crítico de las desigualdades sociales en referencia al mundo educativo, incidiendo sobre la relevancia de la educación gratuita y de calidad para todos y todas, con docentes con adecuadas condiciones de trabajo, en la consecución de un desarrollo de todas las sociedades con igualdad y justicia.

En lo referente a la formación impartida en RSE, las Federaciones consideran que esta formación aporta conocimiento, además de ser útil para la acción sindical cotidiana y para el fortalecimiento de las relaciones de cooperación sindical al desarrollo. Añaden algunas Federaciones que se ha avanzado en planteamientos de interrelación de derechos (entre trabajadores/as del Norte y del Sur), así como en planteamientos de RSE sindical, es decir, en qué medida la acción sindical que se realiza en España (sobre todo en las cabeceras de multinacionales) es capaz de exigir responsabilidad a sus filiales y contratas en el Sur.

Por su parte, las personas participantes en la formación han adquirido criterios claros en materia de RSE y la posibilidad de desarrollar una acción sindical más respaldada en su fundamentación. Para muchas personas destinatarias, esta formación ha abierto una nueva perspectiva en su trabajo sindical. Para otras personas destinatarias de la formación que poseen conocimientos más avanzados en RSE, los planteamientos que se están desarrollando en sus cursos son más prácticos y están enfocados específicamente al sector o sección sindical a la que pertenecen.

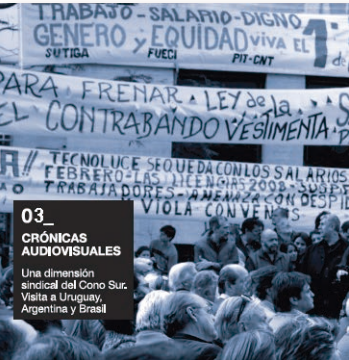
CRÓNICAS AUDIOVISUALES

OTG VIDEO



OTG VIDEO está enmarcado dentro de los Convenios de Cooperación Sindical entre la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, como una de las acciones de Sensibilización y Educación para el Desarrollo.

Con esta iniciativa, en la línea de cómo entendemos la Educación para el Desarrollo, nos dirigimos a trabajadoras y trabajadores españoles, delegados y delegas sindicales, buscando la práctica de una acción sindical internacional de carácter solidario, así como su implicación en la defensa el trabajo digno como vehículo para el desarrollo humano sostenible.



Título: Una dimensión sindical del Cono Sur. Visita a Uruguay, Argentina y Brasil.

Sinopsis: En abril de 2010 visitamos algunos de nuestros sindicatos contrapartes en Brasil, Argentina y Uruguay, doce organizaciones con las que tuvimos la oportunidad de visitar centros de trabajo y conocer de primera mano diferentes situaciones vinculadas al mundo del trabajo.

Año: 2010

Duración: 40 minutos

Idioma: español y portugués

Idioma subtítulos: castellano



Título: La defensa del trabajo digno en El Salvador

Sinopsis: En agosto de 2010 y a través de CEAL estuvimos con representantes sindicales de algunos centros de trabajo: aeropuerto internacional, puerto de Acajutla, la multinacional española Calvo, una maquila de Río Pedregal...

Año: 2011

Duración: 32 minutos

Idioma: español



Título: El movimiento sindical andino: autoreforma, integración y unidad

Sinopsis: De la mano de CGTP, en Perú; CTC y CUT en Colombia y de CCSA, como instancia de coordinación sindical subregional, en una visita en abril de 2011 constatamos el avance en los procesos de autoreforma sindical, de integración regional y de unidad sindical de cara a hacer posible el diálogo social.

Año: 2011

Duración: 35 minutos

Idioma: español



ACCIÓN 24

Fortalecimiento de los procesos organizacionales sindicales a nivel regional y nacional en el sector textil, vestuario, cuero y calzado latinoamericano

Países: América Latina

La liberalización del comercio mundial de los sectores del textil y vestido ha supuesto en América Latina un fuerte deterioro de la actividad productiva ligada a estos sectores. La producción ha sido desplazada en el mercado nacional e internacional por la competencia de los países asiáticos. Adicionalmente, la crisis económica mundial ha intensificado los problemas de estas actividades.

A nivel laboral, el resultado final en grandes cifras se resume en que más de 11 millones de trabajadores del textil, vestido y calzado han perdido sus puestos de trabajo, existiendo además un número importante de empleos en riesgo. Paralelamente, los bajos salarios existentes han sido reducidos y las condiciones de trabajo han empeorado, ya que por ejemplo se prolongan las jornadas laborales sin remuneración.

En este contexto, los sindicatos han de expandir su capacidad de protección de las y los trabajadores, especialmente de las y los más vulnerables: trabajadoras y trabajadores de zonas francas, del sector informal, población migrante,... Para ello necesitan desarrollar estrategias para la recuperación y mejorar la organización y representación de las y los trabajadores.

Este proyecto ha pretendido dar respuesta a esta situación facilitando la reflexión y la elaboración de planes de acción en torno a tres elementos:

- Organización sindical
- Representación de las y los trabajadores
- Participación de las y los trabajadores en la realidad sindical.

En definitiva, esta Acción 24 ha pretendido fortalecer los procesos organizacionales a nivel regional y nacional en el sector textil, vestuario, cuero y calzado latinoamericano.



Población beneficiaria directa e indirecta

La población beneficiaria directa la han constituido las y los 16 participantes en representación de las organizaciones sindicales que participarán directamente en las actividades. La FITTVCC/ORI tiene actualmente 30 organizaciones afiliadas en la región. Donde ha habido más organizaciones que plazas de participación por país, se han puesto de acuerdo para nombrar a sus representantes.

La población beneficiaria indirecta se identifica con la afiliación de estos sindicatos y con las y los trabajadores del sector textil, vestido y calzado de la región. Los afiliadas de la FITTVCC/ORI cuentan un total de aproximadamente 200.000 miembros.

Socios locales

FITTVCC/ORI (Federación Interamericana de los Trabajadores Textiles, Vestuario, Cuero y Calzado) en coordinación con FITEQA-CCOO (Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines).

FITTVCC/ORI es la organización regional de La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero es una Federación Sindical Internacional que agrupa a 220 organizaciones regionales en 110 países, con un conjunto de miembros de más de 10 millones de trabajadores.



Avances en la equidad de género

Evaluación del análisis de la formulación, desarrollo e impacto de la integración de la perspectiva de género en el trabajo llevado a cabo en el marco de los Convenios

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE GÉNERO

El marco normativo internacional forma parte de los principios que orientan la cooperación internacional de la Fundación Paz y Solidaridad- FPS- en las distintas regiones y países en los que interviene. De este modo el Convenio con América Latina incorporó la perspectiva de género como uno de los aspectos fundamentales que formaban parte del mismo.

En el ámbito sindical se reconocen las distintas –y en algunos casos, profundas- formas de discriminación que pesan sobre las mujeres y que afectan su incorporación al mundo del trabajo y, en términos más generales, que limitan su participación activa en la sociedad y sus instituciones. Se reconoce, de igual modo, que las políticas económicas neoliberales y la crisis financiera y económica que –en distinta medida- padece hoy día la mayor parte del mundo, afecta de manera particular a las mujeres.

El resultado final es bien conocido: las mujeres reciben menor salario que los hombres por tareas de igual valor; son mayoritarias entre quienes acceden a empleos a tiempos parciales y también entre quienes se emplean en el servicio doméstico y en el sector informal de la economía, con la consiguiente desprotección en materia de seguridad social, prestaciones por paro o jubilación. El Convenio lo expresaba en estos términos: “las mujeres siguen estando sobre representadas en formas de trabajo precario y no regulado, que se encuentran, con frecuencia, fuera del ámbito de la legislación laboral, la representación sindical o la negociación colectiva

La revisión que se hizo del Convenio para esta evaluación confirma el interés que tiene la Fundación y las organizaciones sindicales socias, por apoyar la plena incorporación de las mujeres. En el análisis previo que hizo la FPS para la elaboración del Convenio admitía que “las nuevas situaciones, problemas y desafíos creados a partir de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo no han sido recogidos en toda su magnitud por el movimiento sindical. Muchas demandas de género han quedado sin representación, sea en las agendas sindicales, sea en los procesos de negociación colectiva. Con frecuencia, las trabajadoras están subrepresentadas en la dirigencia sindical, incluso en empresas y ramas productivas en las cuales responden por un porcentaje significativo, cuando no mayoritario, de la fuerza de trabajo (por ejemplo, en el sector maquila o el sector de la educación). En muchos casos se observa la falta de receptividad de los sindicatos para modificar una cultura esencialmente masculina que no reconoce rango sindical a muchos problemas propios del género y a veces se resiste a la incorporación de las mujeres en los niveles directivos” Este aspecto era fundamental pues este diagnóstico previo, de alguna manera sirvió como punto de referencia y contraste para la evaluación sobre la incorporación de la perspectiva de género en las acciones propuestas por el Convenio.

Por otra parte, aunque el movimiento sindical ha ido incorporando la perspectiva de género en mayor o menor medida en sus programas, proyectos y actividades, todavía no consiguen elevar las preocupaciones de las mujeres y la desigualdad de género a rango de política transversal de las organizaciones y constituir las también en parte

de sus prioridades. Los problemas y necesidades de las mujeres trabajadoras siguen entendiéndose como “cosas de mujeres”, de algún modo secundarias, y ajenas a los verdaderos objetivos del sindicalismo.

Todos estos aspectos fueron analizados en la fase de identificación del Convenio, proceso que contó con la participación de las organizaciones que hoy son socias del mismo. Para resolver la débil presencia de las mujeres en el movimiento sindical (especialmente en algunos de los sectores y en unos países más que en otros) y, sobre todo, su escasa presencia en los órganos de dirección de los sindicatos; para abordar, además, los desafíos que representa la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres y responder a los mandatos y recomendaciones internacionales relacionados con esos principios, con los derechos humanos y el trabajo decente, el Convenio incluyó una estrategia de intervención en materia de género con recomendaciones para que las organizaciones socias contribuyeran a impulsar la igualdad y la equidad.

En esa estrategia, por ejemplo, son fundamentales la creación de instancias, Comités de Mujeres o Secretarías de la Mujer en aquellos sindicatos que aún no cuenten con esta figura, o el fortalecimiento de aquellas que ya existen; la democratización de las estructuras sindicales promoviendo una mayor presencia de mujeres en ellas lo que, entre otras cosas, conlleva la sensibilización y cambio de conciencia de los hombres que, hasta ahora, han sido mayoría entre los directivos de las organizaciones. Implica, además, fortalecer la autoestima de las sindicalistas y promover su empoderamiento y trabajar para eliminar las barreras y resistencias que aún impiden que las mujeres puedan participar en pie de igualdad con los hombres. Significa contribuir a mejorar las condiciones laborales de las mujeres; diseñar estrategias (por ejemplo de educación y sensibilización) para sumar su apoyo al cambio cultural que precisan sociedades profundamente misóginas y patriarcales de manera que no resulten ajenas la conciliación de la vida personal y laboral, la igualdad y la democracia de género, o el anhelo de muchas mujeres de con un trabajo digno y decente y de participar en la vida productiva de su país, entre muchas otras.

LOGROS ALCANZADOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO A RAÍZ DEL CONVENIO

Los logros a partir de la ejecución de las actividades del Convenio, que se citan son:

Logramos la integración de contenidos de género en la actividad sindical como elemento fundamental para la consecución del trabajo decente y como necesario para la democratización de todas las sociedades;

- La conformación de las Comisiones de Género;
- La conformación de la estructura de la CCSA, que incluye en su secretariado, adjuntías paritarias de género;
- Uso de lenguaje inclusivo en todos los documentos y propuestas de la CCSA;
- Transversalidad de género en el plan estratégico;
- Sensibilización y haber puesto en el debate la importancia del tema de género en los Comités Ejecutivos de las centrales que integran la CCSA;
- Fortalecidas las bases de las Secretarías de la Mujer de las centrales sindicales;

- Fortalecida la infraestructura de la Secretaría de la Mujer y Género, sin ello no se hubiera podido trabajar y ha conllevado la asignación de un espacio físico;
- Contribución para la incorporación de la perspectiva de género en otras comisiones de la CCSA;
- Incidencia y fortalecimiento efectivos de las Secretarías de la Mujer/Género;
- La Comisión de Género CCSA fortaleció su capacidad de incidencia en instancias como la OIT o el CSA;
- Poner en evidencia las limitaciones de las Centrales Sindicales al no incorporar la perspectiva de género;
- Generar alianzas con otras instancias y organizaciones que apuestan por la igualdad de género: academia, movimiento de mujeres, organizaciones sociales evitando el aislamiento del movimiento sindical;
- Sensibilización sobre el tema y sobre la necesidad de articularlo en el mundo sindical;
- Existen colectivos de mujeres organizadas por todo el país con el compromiso de transversalizar el tema de género;
- Contribuyó a que la organización colocara en su agenda, las demandas de las mujeres trabajadoras y a fortalecer la negociación colectiva como herramienta para promover la igualdad de oportunidades en el sindicato. Esto se ha visto plasmado en los documentos elaborados, material gráfico y demás acciones realizadas;
- Elaboración de “cláusula tipo” con la orientación de proteger los derechos específicos de las mujeres trabajadoras y negociar nuevos derechos. Estas cláusulas están contenidas en una cartilla: ¿Cómo negociar con Enfoque de Género?; se han logrado incorporar algunas de estas cláusulas en pliegos y convenios de algunos sindicatos;
- Contar con pautas para poder promover la negociación colectiva con enfoque de género;
- Talleres mixtos de género donde se ha comenzado a sensibilizar y formar en igualdad de género;
- Dotar de capacidad de planificación a las/los integrantes del Departamento/Secretaría de Género, Equidad y Diversidad;
- Se logró sentar las bases para un futuro trabajo de planificación estratégica en género que fortalezca el rol de la Secretaría-Departamento en la capacitación a las trabajadoras/es;
- Ha permitido intervenir transversalmente en los colectivos de la actividad privada haciendo visible la problemática y logrando en casos, respuestas efectivas;
- Ha contribuido a dar mayor visibilidad a la Secretaría de Género y a las investigaciones del Centro Mujer y Trabajo;
- Se incrementó el número de mujeres en la constitución de las mesas ejecutivas provinciales de la CTA;
- El proyecto ha contribuido a que se aprueben las siguientes cuestiones: Ley de identidad de género; media sanción al régimen de trabajo en casas particulares e incorporación al convenio colectivo del sindicato del neumático de la cláusula de igualdad de oportunidades;

- Aumentó la participación de mujeres en actividades educativas: de 59% en 2011 a 61% en 2012;
- Favoreció el crecimiento organizativo y la creación de nuevos sindicatos en sectores feminizados;
- Capacitación de mujeres en los temas laborales y de género para poder ser, posteriormente, facilitadoras de los temas;
- Mayor movilización de la dirigencia en torno a los temas de género y mejor disponibilidad para trabajar;
- La constitución de un equipo de trabajo permanente, a partir de los procesos de formación, que está organizando una red de acción a nivel nacional;
- La incorporación de los dirigentes hombres al proyecto de formación que va creciendo a medida que se han ofrecido oportunidades de participación;
- La determinación de las dirigentes mujeres de mantener el tema como estratégicamente importante para cambiar la postura de los hombres y mujeres de la entidad;
- La instalación de una instancia de debate sobre los asuntos de empleo en el seno del MERCOSUR especializado en cuestiones de género;
- El fortalecimiento de la Comisión Regional de Género que se manifiesta en la capacidad de comprometer recursos materiales y humanos de las mismas organizaciones para dedicarlos a las acciones de género a nivel regional;
- La visibilidad alcanzada por la CCSCS a partir del trabajo en estas temáticas. Se destacan las movilizaciones: 8 de marzo, día violencia, jornada de movilización en la frontera contra la violencia y campaña regional de sensibilización en materia de igualdad y violencia de género;
- El intercambio de buenas prácticas entre las organizaciones miembros;
- Facilitación de la coordinación entre centrales en espacios internacionales como OIT, especialmente importante en el marco de la discusión del Convenio 189;
- Sensibilización a mujeres sindicalistas sobre la importancia de luchar por su empoderamiento en los cargos de liderazgo de sus sindicatos;
- Más participación de mujeres en las actividades convocadas por la Secretaría de políticas para mujeres.

PRINCIPALES DIFICULTADES EN LA EJECUCIÓN DEL CONVENIO

Las organizaciones que facilitaron información a través de los cuestionarios también señalaron cuáles fueron las principales dificultades encontradas. Aquí se recogen sus respuestas:

- Falta de interés y de formación por parte de los hombres en el sindicato y falta de participación de mujeres sindicalistas en los órganos de dirección;
- Por parte de técnicos, faltó mayor comprensión y convicción sobre la importancia de la igualdad de género para la democracia, la eficacia y la eficiencia;
- Los cambios de las responsables de las Secretarías de la Mujer hicieron que se perdieran lideresas que hacían muy buen trabajo;
- Duplicidad de acciones por exceso de oferta en temas de género; sin embargo, la Comisión de Género ha contribuido a que haya más unidad;
- Dificultades, por parte integrantes Comisión de Género, para utilizar herramientas de comunicación (internet, Windows) lo que incide en que no aprovechen el potencial que ofrece la página Web del sindicato;
- La falta de compromiso y de voluntad política con el tema;
- Carecer de una política de género en la estructura de la organización;
- Las dificultades que implica transversalizar la perspectiva de género sin contar con una asignación de recursos y sin que se exijan el seguimiento y la evaluación de las estrategias y políticas con las que cuenta la organización en esta materia;
- No se ha podido incluir, en todos los sindicatos involucrados en el convenio, cláusulas de género o iniciativas en esta línea;
- Poca participación de mujeres en los procesos de negociación colectiva especialmente en los sindicatos mixtos;
- Poca socialización del proceso y de los instrumentos construidos, lo que conlleva poca utilización de los mismos;
- Las estructuras sindicales designaban a mujeres con capacidad de decidir para los temas de auto-reforma sindical. Esta capacidad no era real pues se han producido bloqueos a la hora de implementar las decisiones tomadas y los compromisos adquiridos, por lo que la capacidad de decisión no era real; en la mayoría de los casos estaba supeditada a las decisiones de los varones;
- La inexistencia de una estrategia de sensibilización y asesoramiento a los dirigentes de las centrales sindicales, de manera que la perspectiva de género logre permear a una aún muy masculinizada estructura;
- Trabajar desde la perspectiva de género en un sector mayoritariamente masculinizado que no visualiza el problema;

- Las resistencias y las dificultades para vencerlas en los distintos niveles;
- La dificultad para aumentar la participación de las mujeres en aquellas actividades del Convenio que no estaban relacionadas con género;
- La principal dificultad tiene relación con la problemática de la participación política. Las características de la organización hacen que resulte imposible la imposición de directrices para la igualdad. Los intentos realizados chocan con la negativa de la jerarquía política y la plenaria de miembros, cuya integración está altamente masculinizada.

RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las respuestas a la preguntas sobre recomendaciones para avanzar en los temas de género en las organizaciones sindicales:

Para la planificación de la organización

- Incluir la perspectiva de género como política de las organizaciones sindicales e integrar, en todos los procesos del Sindicato, a las Secretarías o Departamentos de la mujer;
- Fortalecer las Secretarías de Género como áreas específicas y especializadas, encargadas de aportar herramientas que permitan cumplir con las metas establecidas en materia de género;
- Tomar medidas efectivas para alcanzar la paridad en todos los órganos de dirección;
- Tratar la igualdad de género transversalmente en todos los aspectos que se traten y no contemplarla sólo en cuestiones específicas de género;
- Tomar medidas para que las mujeres puedan participar ininterrumpidamente en los diferentes procesos que se desarrollan dentro de los sindicatos;
- Utilizar la perspectiva de género en todo el proceso de planificación estratégica, desde el análisis y el diagnóstico hasta la formulación, la ejecución y la evaluación. La planificación debe contemplar el seguimiento y monitoreo de los avances en materia de género;
- Definir indicadores de género que permitan medir resultados concretos en este sentido;
- Contar con especialistas en género, personas sensibilizadas y comprometidas con la igualdad;
- Definir cuotas de participación en los distintos órganos de dirección;
- Aumentar las capacidades de las mujeres en materia de género para que puedan participar de manera propositiva en los procesos de planificación y en la dirección de la organización aumentando, al mismo tiempo, su capacidad de incidencia y articulación;

- Es necesario incluir, de manera sistemática, la planificación estratégica de las actividades con perspectiva de género. La planificación tradicional tiende a dejar los temas de género y nuevos derechos fuera de la agenda. ES central contar con talleres de planificación específicos y con evaluaciones periódicas de acciones y resultados.
- Desarrollar actividades de formación en género específicas para hombres, por ejemplo, masculinidad aplicada a temas laborales;
- Mayor capacitación de los dirigentes para entender que es una materia transversal que debe cruzar todo el quehacer de la organización;
- Dar formación al personal técnico de la organización pues no siempre se cuenta con personal especializado en género;
- Cambios en los estatutos de los sindicatos garantizando la participación de las mujeres en los cargos de poder.

Para los programas y actividades

- Incorporar a más mujeres en los programas y actividades e integrar a personas con formación en género;
- No preocuparse sólo por la participación paritaria en las actividades, es importante analizar cómo son abordados los temas, cómo es que participa cada cual y si están en igualdad de condiciones;
- Incluir la perspectiva de género como tema de estudio aprendizaje y desarrollo de programas y actividades;
- Continuar con la política de establecer cuotas de participantes en las distintas actividades;
- Incorporar medidas y acciones que tiendan a presentar aspectos vinculados a la perspectiva de género en el diseño de los proyectos;
- Establecer sistema de cuotas de participación de mujeres en las actividades formativas generales que organizan los sindicatos e impartir capacitaciones específicas para mujeres donde se fortalezca su capacidad de incidencia y diálogo;
- Durante las actividades, facilitar las condiciones para el cuidado de los niños/as de las participantes en los talleres para mejorar la participación;
- Las capacitaciones deben incorporar actividades que repasen la historia de la masculinidad y eliminen estereotipos sobre la supuesta fuerza y superioridad masculina.
- Para atender las necesidades y demandas de los trabajadores/as
- Partir de un diagnóstico de la situación socio laboral de las mujeres (distinguiendo sexo y edad) en todos los ámbitos y a partir de allí planificar;
- Que se incluyan efectivamente en la agenda de las organizaciones sindicales todos los temas relacionados con la perspectiva de género;

- Tomar medidas que favorezcan la participación de las mujeres en todas las instancias de decisión;
- Involucrar cada vez más a dirigentes sindicales varones para que logren comprender la importancia del enfoque de género. Los cambios serán imposibles sólo trabajando con mujeres;
- Continuar generando procesos de empoderamiento y fortalecimiento de las mujeres dentro del mundo sindical;
- Una mayor afiliación de las mujeres en los sindicatos será posible cuando se sientan representadas y vean la utilidad, para ellas y sus necesidades, del sindicalismo;
- Es necesario abordar los temas de conciliación y de compartir las responsabilidades del cuidado con los sindicalistas varones si no, a las mujeres les seguirá costando participar;
- Las organizaciones internacionales contribuyen a fortalecer las estructuras verticales cuando sólo se dirigen a los Secretarios Generales de los Sindicatos. Es necesario buscar la forma de que estas instancias también lleguen a las mujeres y dialoguen con ellas;
- Atender a los intereses y las necesidades de las y los trabajadores, escuchando sus reivindicaciones y promoviendo valores y principios de democracia, igualdad, construcción de pactos y alianzas y promoviendo la tolerancia y la solidaridad.
- Argumentar de mejor manera las demandas de las mujeres; establecer espacios de intercambio entre mujeres y hombres trabajadores; incorporar el enfoque de género en todas las cláusulas, pliegos y convenios colectivos;
- Incorporar diagnósticos existentes y utilizarlos en la planificación para poder traducir las demandas en acciones y medidas concretas a desarrollar;
- Es necesario fortalecer formación en género de dirigentes sindicales varones y mujeres. También dar mayor visibilidad de la agenda política que incluya propuestas para mayor igualdad de género en el trabajo;
- Insistir y ampliar la inclusión de temas de interés para las mujeres en la negociación colectiva y en las plataformas reivindicativas sindicales;
- Incorporar aspectos de la vida real en el mundo del trabajo como diferencias salariales, formas de presión, desprecio o discriminación. Presentarlas de forma concreta en los debates.

Las observaciones de las organizaciones en cuanto a logros, dificultades y recomendaciones ponen en evidencia el conocimiento que han tenido sobre el funcionamiento de las acciones del Convenio, por un lado, y de las debilidades de los sindicatos, por otro. En otros términos, conocen bien de lo que hablan y ponen el acento en los problemas en cuanto a la débil presencia de las mujeres en los sindicatos y la falta de estrategias claras de intervención que permitan a estas instancias, representar los intereses de las mujeres, contribuir a democratizar las sociedades o a disminuir los índices de pobreza en los países y regiones en los que intervienen.

CONCLUSIONES GENERALES DE LOS CONVENIOS: FORTALEZAS, DEBILIDADES Y RECOMENDACIONES

FORTALEZAS

- Los Convenios incorporan el trabajo decente como aspecto básico de su formulación, lo cual está en consonancia con los Objetivos del Milenio y los convenios de la OIT en este sentido, y tiene un fuerte componente de género en la medida en que las mujeres sufren grandes desigualdades en esta materia.
- Los Convenios refuerzan y potencian la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales tanto en sus bases como en sus órganos de dirección, en ocasiones en contextos en los que esta participación es controvertida por la situación de desigualdad de género de facto a nivel social y laboral y en ocasiones incluso a nivel legislativo, lo cual impulsa su empoderamiento.
- Tanto la documentación analizada como las entrevistas y cuestionarios recibidos indican, en términos generales, una actitud positiva por parte de las contrapartes a trabajar en temas de género.
- Se ha realizado una clara apuesta por el doble enfoque de género en los Convenios: estableciendo acciones específicas en materia de género o actividades dirigidas a mujeres, por una parte, y transversalizando la perspectiva de género en otras acciones, por otra.
- Se ha promovido un cambio de actitud y de mentalidad en las organizaciones sindicales relacionado con los distintos roles y estereotipos de género.
- Se han realizado numerosas actividades en materia de formación, capacitación, sensibilización e información que contribuirán al empoderamiento de las mujeres en las organizaciones contraparte, siendo desigual en las distintas regiones en las que se ha trabajado, si bien el avance ha sido constatado en mayor o menor medida en todas ellas.
- Se ha fomentado el trabajo en red y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre mujeres de las distintas organizaciones contraparte.
- La formación en materia de igualdad del personal en sede y del personal expatriado ha sido un factor clave para una integración positiva y eficaz del componente de género en el Convenio.

DEBILIDADES

- Si bien la actitud de las organizaciones en torno al trabajo en materia de género es positiva parece que, tal y como se indicaba en las evaluaciones intermedias, el tema de la igualdad continúa siendo percibido como un tema de mujeres, y la participación todavía no es paritaria, a pesar de que se han producido importantes avances.
- Aunque que se ha procurado transversalizar la perspectiva de género, no se ha hecho en todas las acciones que eran susceptibles de incorporarla.

- Han existido grandes dificultades para abordar la implicación del sector informal en el Convenio, tratándose de un sector donde existe una alta representación femenina realizando un trabajo no regulado y precario, bien distante del trabajo decente reivindicado por los Objetivos del Milenio.
- Los resultados de la evaluación permiten constatar avances irregulares asociados a los puntos de partida de cada una de las contrapartes: aquellas centrales sindicales que ya contaban con una trayectoria en materia de género, muestran mayores avances y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles que aquellas para las cuales esta su primera aproximación a los temas de género.

RECOMENDACIONES

- Aunque tiende a considerarse un tema menor, se recomienda que tanto la formulación como en la documentación asociada a posteriores convenios se utilice un lenguaje no sexista e inclusivo.
- Definir una estrategia de género con carácter previo a la ejecución de futuros Convenios, dado que CCOO dispone a nivel organizacional de una estrategia propia que así lo promueve.
- El Convenio ha contribuido a crear las condiciones para formular estrategias de género o fortalecer las ya existentes. Sin embargo, su consolidación requeriría de un período más largo de tiempo y un proceso de seguimiento.
- Trabajar en mayor medida con colectivos profesionales feminizados y tener en cuenta el grado de presencia femenina de éstos a la hora de planificar tanto la formulación de futuros convenios como su ejecución. Es necesario incluir la perspectiva de género al definir y delimitar los sectores laborales con los que se va a trabajar, con el fin de evitar trabajar en sectores prácticamente masculinizados en su totalidad, en cuyo caso no se estarían beneficiando de forma directa las mujeres.
- Fomentar la participación de mujeres en la misma formulación de los Convenios.
- Es ineludible impulsar procesos sistemáticos y sostenidos de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigida a los varones sindicalistas, tanto en las bases como en los mandos intermedios y en los órganos de dirección.
- Desde el componente de sensibilización los Convenios es recomendable mejorar el trabajo directo con las estructuras sindicales para garantizar la continuidad de las acciones y un mayor efecto multiplicador de las mismas.
- Diseñar mecanismos que sirvan para dar seguimiento a los resultados de las actividades de sensibilización en materia de igualdad.
- Trabajar en colaboración con las asociaciones y movimientos de mujeres de cada región.
- Fomentar el trabajo con redes y plataformas de mujeres.
- Disponer en la medida de lo posible de una unidad de apoyo y asesoramiento en materia de igualdad para las contrapartes, que informe, forme y de seguimiento específico en este ámbito.

- Sería deseable impartir formación en planificación con enfoque de género a todos/as los/as miembros de órganos de toma de decisiones de las organizaciones contraparte.
- Se aconseja la creación de equipos mixtos de gestión de proyectos y ejecución de actividades.
- Planificar herramientas metodológicas que permitan disponer de datos en materia de género comparables, diseñando indicadores específicos.
- Es aconsejable la realización de diagnósticos participativos que den visibilidad por una parte a la desigual posición de hombres y mujeres en las organizaciones y, por otra, permitan aflorar las resistencias explícitas e implícitas a la inclusión de la perspectiva de género.
- Promover la divulgación y, en su caso, edición de los materiales en materia de género realizados al amparo del Convenio, muy particularmente en el caso de estudios y diagnósticos.
- En el caso de que, tal y como ha sucedido en los presentes Convenios, se realicen acciones en las que se trabaja con sectores masculinizados, sería conveniente trabajar en la ruptura de estereotipos de género asociados a esa actividad profesional, con el objeto de introducir mujeres en su desempeño.
- Es necesario promover el fortalecimiento de las comisiones de la mujer u órganos análogos, dotándolos no sólo de actividades y gestión sino también de recursos propios, tanto materiales y de ubicación como financieros.
- Resulta complicado dar el paso de la "cuestión de las mujeres" a la cuestión "de la transversalidad de género". Es necesario que existan comisiones de mujeres u órganos homólogos, pero es imprescindible contar con una presencia equilibrada de mujeres en las bases sindicales, los mandos intermedios y los órganos de dirección.



Las dos grandes líneas de trabajo de educación de Paz y Solidaridad

1. Educación con trabajadores/as y sindicalistas para favorecer la actuación sindical global desde el centro de trabajo

- Es una educación para la intervención sindical. En este sentido, utilizamos la RSE para enriquecer al sindicato, para desempeñar su papel de potenciador o freno, respectivamente, del buen hacer o del abuso empresarial. Ampliar el campo de intervención sindical dado que la RSE se convierte en una posibilidad de cooperación sindical a través del enriquecimiento de la negociación colectiva a nivel internacional. La RSE posibilita un ámbito de intervención que no cubre la negociación colectiva centrada en la actividad de las empresas al interno del estado español. Sin embargo las Memorias de Sostenibilidad de las empresas les fuerzan a informar de su actividad a nivel global contando con la opinión sindical. La RSE no obliga legalmente, pero sí compromete, se trata por tanto de formar a los y las sindicalistas para el seguimiento de los compromisos empresariales en RSE. Como mínimo las empresas para el seguimiento de normas de RSE deben informar, no ocultar y rendir cuentas de su actividad en el mundo y aquí a sus responsables sindicales. Tenemos que conocer y saber intervenir sindicalmente y por ello la educación que hagamos, debe ser una educación para la intervención.
- En este propósito, y hasta la generación de un curriculum, las formaciones que se han diseñado desde la Fundación Paz y Solidaridad con las Federaciones han sido muy particularizadas, sobre la base de que han sido las federaciones quienes en relación con los objetivos de la Educación para el Desarrollo han delimitado sus prioridades formativas para lograr acciones de cooperación sindical al desarrollo.
 - En años de formación y sensibilización en secciones sindicales, hemos comprobado la escasa formación en acción sindical internacional e intervención sindical en RSE, ya no en las PYMES, sino entre sindicalistas de grandes multinacionales. A nuestro favor está que todavía hemos utilizado poco los recursos de formación sindical y de formación para el empleo en este sentido.
- En el proceso de elaborar curriculums formativos, en común con otras instancias dedicadas a la formación sindical (tanto la Secretaría de Formación como la Escuela Sindical o la Secretaria Confederal de RSE) ha habido avances desiguales. Es imprescindible en cualquier caso avanzar en esa línea al tiempo que se van identificando responsables de cooperación, RSE, internacional en la estructura sindical para ir pasando de un amplio repertorio de actuaciones sindicales globales, desde el estudio y difusión de buenas prácticas sindicales que muestran el horizonte de un sindicato activo en lo internacional desde una perspectiva de fortalecimiento del sindicalismo global. Experiencias como la Red Sindical Latinoamericana de Repsol, que se crea con el apoyo de la cooperación y se mantiene fruto de la negociación sindical con la empresa, nos demuestran que podemos utilizar la RSE y la cooperación sindical como un instrumento de gran impacto para la generación de trabajo decente en el mundo. Hay muchas más muestras.

2. Educación para el desarrollo en el ámbito formal en relación con la Federación de Enseñanza

Los tipos de acciones y ámbitos de intervención en que la Fundación realiza en la educación formal son:

1. Acciones en centros educativos: incorporar la ED al proyecto educativo de centro, formulando objetivos y contenidos desde diferentes áreas curriculares y con estrategias metodológicas específicas. Intervenimos en educación infantil (PV, Andalucía), en primaria (Navarra, PV, Andalucía), secundaria (PV, SA, Andalucía, Castilla La Mancha), Ciclos Formativos (Navarra y PV) y Escuelas de Formación de Personas Adultas (PV).
2. Cursos de formación convalidados por el Ministerio y Consejerías de Educación: se trata de cursos de formación dirigidos a docentes y realizados a través de las Federaciones de Enseñanza de CCOO del estado español. También cursos impartidos en los Centros de Profesorado de Formación y Recursos (por ejemplo, cursos en los CEFIRE del País Valenciano).
3. Elaboración de materiales didácticos: Unidades Didácticas que utilizan nuevos formatos (cd multimedia, plataformas web online, teatro, cuentacuentos, exposiciones, videos).
4. Cursos, talleres, seminarios, charlas: pluralidad de acciones con Universidades de Magisterio, Escuelas de Verano sindicales y de Movimientos de Renovación Pedagógica, Formación de los Departamentos de ED de la Red de Paz y Solidaridad, participación en los grupos de ED de las coordinadoras de ONGD en los ámbitos de formal, etc.

Nuestro eje temático fundamental es la defensa organizada, social y sindicalmente, de unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan el desarrollo humano desde la apelación al cumplimiento de los Derechos Humanos.

Los equipos técnicos de Educación de las Fundaciones Paz y Solidaridad, diseñan conjuntamente con la Federación de Enseñanza de CCOO, campañas dirigidas a profesorado de los diferentes niveles educativos de formal que se presentan a cofinanciaciones públicas.

Para la ejecución de las campañas se cuenta con Seminarios de profesorado vinculado a las fundaciones y a las federaciones de enseñanza, quienes junto con los equipos técnicos de ED elaboran Unidades Didácticas concebidas para la transversalización de la ED en la enseñanza formal.

Esas Unidades Didácticas dirigidas fundamentalmente a docentes llegan a estos bien a través de la intervención directa de Paz y Solidaridad en los claustros y/o departamentos de los centros educativos, bien, a través de los cursos de formación de profesorado homologados por las Consejerías de Educación, ya sean promovidos por la Federación de Enseñanza o por los Centros de Formación y Recursos.

Eventualmente la fundación interviene directamente con alumnado en el aula con el objeto de motivar al profesorado en la utilización de los materiales didácticos elaborados e involucrarle en los Seminarios de profesorado. Importante es el acompañamiento que durante todas las fases de ejecución de las campañas se realiza desde los departamentos de educación de las fundaciones para con el profesorado.

Las campañas se cofinancian con fondos propios de Paz y Solidaridad, de la Federación de Enseñanza y de instituciones públicas. Asimismo, hay que resaltar y valorar el aporte militante del profesorado participante en los Seminarios.

Nuestra práctica en ED formal busca involucrar al profesorado tanto en la transversalización de la ED en su práctica educativa como en favorecer su organización en el sindicato y su participación en las campañas de Paz y Solidaridad con el objeto de consolidar una línea de trabajo que siga el modelo teórico y práctico de Educación para el Desarrollo (o educación participativa) transformador, que favorezca una toma de conciencia individual y colectiva, que genere organización social y favorezca el trabajo en red con otras organizaciones.



Buenas prácticas identificadas en el convenio

Elementos de buenas prácticas identificados en el convenio

1. Acción 11. Metodología de planificación y elaboración de diagnósticos

La planificación operativa de carácter anual que realiza el socio local de la Acción permite la identificación y potenciación de las sinergias que existen con otros proyectos, con el objeto de que contribuyan a su desarrollo institucional, lo que supone una fortaleza de la organización contraparte en cuanto al establecimiento de sinergias de la Acción.

Además específicamente respecto a los diagnósticos para el planeamiento estratégico, hay que destacar el trabajo de equipo realizado por los consultores/as, conjuntamente con ISACC, una práctica que ha operado como un elemento compensatorio del recelo de las centrales participantes para compartir espacios e información entre ellas. Que se materializó en lograr, por ejemplo, que los trabajos de diagnóstico tuvieran un índice similar. La propia modalidad de los diagnósticos donde se daba participación a las bases de las centrales sindicales, así como el proceso de validación realizado por parte de cada organización, y la autoridad del equipo técnico político designado por cada central sindical (cada equipo operó como nexo entre la cúpula dirigente y las bases de cada organización). Ha supuesto una mayor identificación de todos los agentes con las actividades y con el propio proceso de auto reforma sindical. En todo ello destaca el papel facilitador de ISACC como espacio de interacción de las centrales y de toma de decisiones del proyecto.

2. Acción 12. Metodología de implementación del Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL)

Destaca la articulación y coordinación de todas las actividades de la Acción. Comunicación, afiliación, investigación, capacitaciones, asesoramiento y apoyo. Dándose la construcción de sinergias entre las actividades de la Acción, y sobresaliendo la comunicación de las actividades para la OECD (2002) la fiabilidad es “la coherencia de los datos y los juicios de evaluación, y la medida en que se puede confiar en ellos, con referencia a la calidad de los instrumentos, procedimientos y análisis empleados para recopilar e interpretar datos de evaluación”.

El modelo de coordinación adoptado promueve que la toma de decisiones sea asumida por las propias estructuras de las organizaciones participantes, con una mínima injerencia por parte de ISACC en la institucionalidad en cada caso, metodología tuvo una valoración positiva por parte de los agentes consultados para la evaluación del proyecto. También el carácter multidisciplinar y multifuncional del equipo técnico. Uno de los valores añadidos del trabajo de la contraparte es que el personal que participa en el proyecto puede realizar diversas actividades dentro del mismo⁹. Este funcionamiento ha permitido una mayor y mejor cobertura ante las solicitudes por parte de trabajadores/as u organizaciones sindicales, además de potenciar la articulación y coordinación entre las actividades de la Acción.

Metodología de investigación y actualización de la información. Las investigaciones como materia prima para las actividades de organización y fortalecimiento de las organizaciones, así como para la formación y la orientación de la acción sindical por parte de las organizaciones beneficiarias. Identificación de indicadores dinámicos para sistematizar el monitoreo de las actividades económicas de las empresas en las zonas francas correspondientes.

3. Acción 13. Avances en los espacios de debate subregional

La Acción está demostrando que las organizaciones sindicales andinas pueden trabajar colectivamente sobre intereses comunes a pesar de las lógicas diferencias ideológicas de las distintas centrales.

Esta experiencia es una buena práctica y tiene un valor ejemplificador para el conjunto de la CCSA.

Las condiciones que han favorecido esta buena práctica están relacionadas al menos con dos aspectos: a) el interés de todas las participantes de la Comisión de Género en objetivos comunes y evidenciados sobre los que trabajan colectivamente, superando diferencias de afiliación ideológica; y b) la coordinación técnica por un equipo que se constituye en herramienta facilitadora de la Comisión sin sustituir sus debates.

4. Acción 13. Apoyo a las Secretarías de Mujer en las organizaciones sindicales miembros de la Coordinadora Andina

El componente de dotación de materiales de esta Acción ha permitido visibilizar las Secretarías y Departamentos de la Mujer en sus propias organizaciones y dotarles de cierta autonomía de funcionamiento.

Las condiciones para que esta práctica esté logrando resultados, tienen que ver con la realización previa de un diagnóstico de necesidades desde el cual se organizó la dotación de materiales, lo que permitió adecuar los recursos a necesidades reales detectadas.

5. Acción 16. Incidencia sobre la cultura organizativa de la Central

Esta Acción está favoreciendo interesantes cambios organizativos en la CGTP de Perú, propiciando la coordinación interdepartamental y la generación de procedimientos de actuación coordinada en materia de asesoramiento sindical y formación.

Los logros de incidencia observados están propiciados por la generación de algunas condiciones: a) creación de un equipo técnico apoyado políticamente por las personas responsables del Departamento de Defensa; b) la creación de procedimientos y protocolos de trabajo que sirven de guía al equipo de trabajo; y c) el consenso conseguido de otros departamentos en torno al proyecto.



6. Acción 16. Elaboración de bases de datos sobre Defensa

La base de datos generada sobre casos atendidos por el Departamento de Defensa es una herramienta innovadora en el área Andina.

Para que esta base de datos sea una buena práctica ha sido precisa la dedicación de un equipo con experiencia suficiente para la realización de una herramienta de registro que permite sistematizar la experiencia obtenida por el Departamento de Defensa.

7. Acción 17. Creación de espacios de coordinación intersindical

Destaca por haber generado espacios de coordinación entre las dos centrales más representativas de Colombia. Está consiguiendo avanzar hacia una acción conjunta y ha generado elementos de cultura organizativa que se han transferido a ambas centrales.

Los logros de esta Acción parten de que se han creado condiciones para el trabajo conjunto de las dos centrales: decisiones tomadas de forma consensuada entre ambas dirigencias, buena comunicación a los sindicatos correspondientes en las regiones y autoridad del equipo técnico y administrativo que está trabajando en la gestión de los correspondientes procesos.

8. Acción 18: Inclusión de la perspectiva de género en los proceso de negociación colectiva en el ámbito industrial en FETIA (Argentina)

Destaca el proceso de toma de conciencia de los dirigentes del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA), y el producto de propuestas por escrito para la negociación colectiva de su Convenio colectivo (actualmente en negociación).

Todo ello como fruto del intercambio en materia de género de la Acción 18, de la que son beneficiarios, siendo el socio local la Federación de Trabajadores de la Industria y Afines (FETIA) de la Central de Trabajadores Argentino (CTA), junto con la Federación de Industria de CCOO. Es un impacto directamente atribuible al Convenio y el planteamiento de la Federación de Industria y la Fundación SA, que permite materializarse en un resultado concreto gracias a las sinergias con otro proyecto financiado por la cooperación Canadiense que ha permitido abrir el Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina (CEMYT) dentro de FETIA, y contar con personal experto para el asesoramiento de la Federación, y colaborando en este caso con SUTNA.

Las condiciones clave para el desarrollo de esta actuación han sido: el haber visibilizado experiencias exitosas (la de España de CCOO), el contar con una dirigencia política con un interés manifiesto (tanto de SUTNA como de FETIA), y el tener a disposición el recurso técnico especializado en género y movimiento sindical que ha podido asesorar permanentemente a lo largo del proceso, en su planteamiento, en la negociación con la empresa, y respecto al enfoque político.



9. Acción 20: instrumento de seguimiento de las actuaciones de asesoramiento por parte del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT (Uruguay)

El Departamento de Programas del Instituto, en coordinación con el Departamento de Investigación ha desarrollado una base de datos donde registra el asesoramiento realizado por los y las asesoras de este Departamento y su resultado, tanto a la Central como a los sindicatos y federaciones afiliadas al PIT-CNT.

La condición identificada para su desarrollo es que el personal técnico esté sensibilizado con la importancia de la recopilación y sistematización de los datos, para poder valorar el impacto de su trabajo. Así mismo requiere de habilidades y conocimientos técnicos en el manejo de software informático pertinente y tiempo de dedicación.

10. Acción 20: avances en la incorporación de la perspectiva de género en los materiales formativos de la Escuela Sindical del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT (Uruguay)

El Programa de Formación Permanente del ICUDU, en coordinación con el Departamento de Género del PIT CNT, y el Departamento de Investigación ha iniciado un análisis de los materiales didácticos de la Escuela Sindical en su primer nivel para transversalizar la perspectiva de género en su contenido, y los ejercicios en su impartición.

Las condiciones identificadas han sido las siguientes: contar con personal directivo sensible en materia de género, tener cargos dirigenciales o personal técnico que cuenten con formación específica sobre género respecto a cada una de las materias donde se quiere transversalizar la perspectiva de género, establecer pautas y espacios donde se transmitan esas pautas de modo lo más formal posible a quienes vayan a participar en la formación; designar recursos para la revisión del material escrito de los y las docentes.

11. Acción 22: Estrategia de Comunicación de la CUT de Chile (Chile)

Destaca la interrelación entre los elementos técnicos y políticos, y la coordinación entre el personal técnico y las Secretarías de la Central. Lo que convierte al componente de comunicación de la Acción 22 en una estrategia dotada de líneas de acción, objetivos y actividades, sistematizada, conocida por los y las dirigentes de la organización y todas las Secretarías, y altamente valorada por ellos/as. Que ha tenido un impacto positivo en acercar la Central a los intereses de la ciudadanía, innovando en sus métodos de comunicación, y que es además valorada positivamente por agentes clave de la sociedad civil. Incluye: medios de comunicación tradicionales, prensa alternativa, televisión, radio e internet.

Las condiciones que han favorecido esta buena práctica han sido la confianza política en el personal técnico designado, el establecimiento de espacios formales de coordinación técnicopolíticos, la selección de personal técnico cualificado con una alta sensibilidad política y experiencia en los movimientos sociales y sindicales, contar con una estrategia por escrito formalizada, y contar con una estrategia de participación abierta hacia el conjunto de

las organizaciones (tanto FIEL como CUT) para favorecer consciente y activamente su implicación. Al mismo tiempo se ha contado con recursos financieros (la Acción) para la contratación de los equipos técnicos y la modernización de los soportes.

Acciones identificadas en la evaluación intermedia

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: SUTNA - FETIA

PAÍS: Argentina

ÁREA DE DESARROLLO DE LA PRÁCTICA: negociación colectiva y género

RESUMEN DEL CONTEXTO DONDE SE DESARROLLA

A partir de la pos-convertibilidad, especialmente desde el año 2003, comienza un proceso de reindustrialización, de reducción de los índices de desempleo, de crecimiento sostenido, con políticas especiales que permitieron superar con escaso impacto la grave crisis internacional del 2008, a partir de la implementación de medidas contracíclicas, de especial protección de los puestos de trabajo. En este contexto fue sostenido el avance de la negociación colectiva, a pesar de ello, la misma no ha contado con una destacada inclusión de cláusulas de género, salvo en aquellos sectores con alta presencia de mujeres y en las temáticas tradicionalmente consideradas “femeninas”.

En las empresas del neumático en Argentina no trabajan mujeres en la producción, situación que no resulta ajena a la escasa presencia de mujeres en general en el sector industrial. Según los datos del último informe del Centro de Estudios Mujeres y Trabajo (CEMyT) sólo el 9% de la PEA femenina se desarrolla en la industria, mientras los varones esa cifra supera el 30%. Esta escasa presencia de las mujeres en la industria, da cuenta de razones que en la actualidad sólo se explican por motivos culturales y estereotipos aun vigentes respecto a la inserción diferencial de varones y mujeres en el mercado laboral. La segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo, junto a otros indicadores como brecha salarial o informalidad, dan cuenta de buena parte de las asimetrías aun presentes para las mujeres, cuando de acceso al trabajo remunerado se trata. Situación que supone un desafío para las políticas sindicales, en el sentido de incorporar en la agenda reivindicativa propuestas que contemplen nuevos derechos, como la participación, acceso e igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo.

Desde el punto de vista institucional la consolidación en los sindicatos de las áreas de género, la generación de ámbitos de estudios específicos ha fortalecido la posibilidad de contribuir en la inclusión de cláusulas de género y en la transversalización de las políticas de los sindicatos, las federaciones y la Central. En este contexto favorable es que se toma la iniciativa de elaborar un plan de actividades destinadas a modificar las condiciones de trabajo

en el sector del neumático, incluyendo propuestas desde los delegados paritarios para modificar la visión tradicional de los espacios de trabajo exclusivos de varones. Experiencia que se espera pueda ser modélica y extensiva a otros sectores de la industria.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Objetivos que se quieren lograr

General: avanzar en la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el mercado de trabajo, especialmente en el sector industrial/privado

Específicos

- Hacer operativas las cláusulas de no discriminación e igualdad
- Erradicar la primera barrera en temas de género que está relacionada con el acceso al trabajo
- Avanzar hacia nuevas formas de conciliación entre la vida laboral y familiar con corresponsabilidad social y empresaria
- Incorporar en la negociación colectiva del sindicato del neumático cláusulas de género
- Formar delegados y paritarios con perspectiva de género
- Generar un modelo de buenas prácticas en temas de género, pasible de ser replicado en otros sectores.

Líneas de actuación y actividades que componen la experiencia

A comienzos del año 2006 a partir de la iniciativa de la Secretaría General en articulación con la Secretaría de Género de la CTA se comienza un proceso de diálogo para evaluar las estrategias a seguir para iniciar un proceso de inclusión de la perspectiva de género en las políticas del sindicato. En este camino se desarrollan reuniones con la Comisión Directiva (CD) del sindicato para sensibilizar a la misma de la necesidad de incorporar nuevas temáticas en la agenda reivindicativa y definir acciones a desarrollar que contribuyan a lograr los objetivos que se vayan delineando. Las principales acciones fueron:

Desarrolladas

- Formación y reuniones de debate con la Comisión Directiva respecto a la temática y modalidad de trabajo con los delegados y la empresa.
- Inclusión como primera instancia en el convenio de 2007 de una cláusula general de igualdad de oportunidades
- Reuniones de delegados de fábrica con inclusión del tema y realización de talleres de sensibilización sobre la perspectiva de género.

- Reuniones con las patronales/áreas gerenciales de las empresas para comenzar a plantear la visión del sindicato sobre la necesidad de incorporar mujeres a la producción y cláusulas de género en la negociación
- Se mantienen conversaciones con el Ministerio de Trabajo, con las áreas responsables de la negociación colectiva, con el objetivo de informarlos y también para incluirlos como posibles aliados a la hora de la negociación con las empresas.
- Talleres con delegados de fábrica
- Construcción de cláusulas modelo de género para incorporar en la propuesta de los delegados paritarios, que incluyeron: políticas de acceso para las mujeres a la producción, licencias parentales, espacios de cuidado infantil, entre otras.
- Elaboración del documento definitivo con propuestas

En desarrollo

- Discusión en la paritaria. Reuniones con el ministerio de trabajo para favorecer la negociación. - Estrategias de difusión
- Diseño de propuestas para intercambiar esta experiencia con sindicatos de otros países.

Organización de los equipos/dirigentes para lograrlo

Es clave para el avance de estas propuestas la convicción de la conducción del sindicato respecto a la pertinencia, oportunidad y justeza de la inclusión de estas temáticas. En este sentido fue decisivo el compromiso de la Secretaría General y el involucramiento logrado con parte de la CD y los delegados paritarios. Jugó un papel importante la Secretaría de género en el debate del tema y el aporte de elementos teóricos y de formación para el desarrollo de la experiencia.

Interrelación con otras áreas, Secretarías o Departamentos

Acción sindical, entendiéndola como toda acción inherente a la representación sindical que incluye necesariamente las áreas de: formación, género, fortalecimiento institucional, cooperación.

- Con la Secretaría de género de CTA,
- El área de estudios de género de CTA,
- Con la Comisión Directiva del Sindicato
- Con el cuerpo de delegados
- La Fundación CEFS y FUTRA. Para apoyo y capacitación.
- Observatorio jurídico de la CTA

Interrelación con otros actores

- Ministerio de Trabajo. Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato. Como aliados para fortalecer el compromiso respecto a la inclusión de cláusulas de género.
- Directivos Empresas Neumático. Para debatir la incorporación de mujeres a la producción y cláusulas de género en la paritaria.

RESULTADOS POSITIVOS ALCANZADOS

- Convenio colectivo 2007 con cláusula de no discriminación. “Artículo 43: Las partes son contestes en la prohibición de **discriminar, directa o indirectamente**, a los trabajadores incluidos en el presente convenio y acuerdan eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, **tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral**”.
- Dirigentes del sector sensibilizados en la temática de género
- Delegados sensibilizados en la temática
- Propuesta de convenio innovadora en relación a las experiencias de empresas de la industria con mano de obra exclusivamente masculina.
- Experiencia modelo para desarrollar en otras empresas del país y para intercambiar con sindicatos de otros países.

En este momento la paritaria está en desarrollo y todavía no está el resultado definitivo de las metas alcanzadas. Entre las propuestas realizadas se incluyó: la incorporación de un cupo de mujeres por empresa en las campañas previstas de incorporación de nuevo personal. Ampliar la licencia para los trabajadores por nacimiento de hijo/a o adopción a 15 días (actualmente son 2 días), contemplar licencias para cuidado de familiar enfermo y espacios de cuidado infantil.

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: Fundación Instituto de Estudios Laborales FIEL/CUT
PAÍS: Chile
ÁREA DE DESARROLLO DE LA PRÁCTICA : Fortalecimiento Institucional, ámbito comunicacional

RESUMEN DEL CONTEXTO DONDE SE DESARROLLA

Creación y desarrollo de la Plataforma Comunicacional de la CUT y FIEL, destinada a instalar soportes informativos para expandir las noticias, análisis y trabajos de ambas entidades y del mundo del trabajo en Chile.

Es primera vez que se genera en el ámbito del trabajo una Plataforma de estas características, teniendo como soportes cuatro páginas web, un programa de radio, tv alternativa, asociación con medios de comunicación. Todo el contenido apunta a un carácter ciudadano.

El desarrollo de esta Plataforma se produce en el contexto de una profundización del monopolio informativo-comunicacional en Chile por parte del sector empresarial-conservador, sin la existencia de medios de alto alcance de una línea de contenido progresista y con la mirada de los trabajadores y los ciudadanos. Además, en un periodo que se produce el arribo de un gobierno de la derecha.

Se da en el marco de la exigencia y demanda de medios alternativos, progresistas, ciudadanos y con mirada del mundo del trabajo.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Objetivos que se quieren lograr

Líneas de actuación y actividades que componen la experiencia

Informar sobre la reflexión, la demanda y acción de los trabajadores y los ciudadanos. Lograr la complementación de medios: radio, prensa, web, TV alternativa. Influir en el escenario político-comunicacional, integrar contenidos ciudadanos, generar identidad mediática, independencia informativa, inclusión de amplios sectores sociales.

Organización de los equipos/dirigentes para lograrlo

La Plataforma Comunicacional CUT/FIEL está conducida por un Encargado y Coordinador y los equipos se distribuyen de acuerdo a los soportes y las labores técnico-profesionales. Hay un diseñador e informático, una productora y periodistas. La dirigencia y conducción la desarrollan el coordinador de la Plataforma junto al secretario técnico de la Fundación.

Interrelación con otras áreas, Secretarías o Departamentos

Se trabaja directamente con la Secretaría de Comunicaciones de la CUT. Hay interrelación con FIEL y las secretarías de la CUT.

Interrelación con otros actores

El programa de radio se desarrolla en Radio Nuevo Mundo, con la cual se establece una interrelación en la producción del programa. Hay también interrelación con quincenario El Ciudadano, con el cual se tiene una asociación para publicación de información. También con instancias gremiales y colegios profesionales.

RESULTADOS POSITIVOS ALCANZADOS

- Posicionamiento de la Plataforma Comunicacional en el mundo de las comunicaciones y en el mundo del trabajo.
- Conformación y continuidad del equipo de trabajo.
- Posicionamiento de las páginas web y programa radial.
- Expansión del mensaje y contenidos ciudadanos y del mundo del trabajo.
- Referente informativo para sectores sociales y laborales.
- Buen uso de recursos financieros y materiales.



Valoración de organizaciones que han participado en el convenio



FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA (FSC CCOO)

CONTRAPARTES CON LAS QUE SE HAN DESARROLLADO LAS ACCIONES

Las contrapartes que ha tenido la FSC (Federación de Servicios a la Ciudadanía) han sido:

- Chile: ANEF (Agrupación Nacional de Empleados Fiscales), pertenece a la CUT y reúne a los empleados públicos chilenos de ministerios, subsecretarías, servicios públicos, gobierno regional y administración pública en general.
- Brasil:
 - FETAM (Federación de Trabajadores de la administración y de los servicios públicos municipales del Estado de Sao Paulo).
 - CONFETAM (Confederación de los trabajadores de los servicios públicos Municipales).
 - CNTSS (Confederación Nacional de los trabajadores de la Seguridad Social).

Las tres están afiliadas a la CUT

- Uruguay:
 - COFE (Confederación de Funcionarios del Estado)
 - FFOSE (Federación de Funcionarios de OSE-obras sanitarias del Estado).

Análisis de la cooperación y actividades realizadas

La FSC, ha participado con dos acciones en el proyecto de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, en la acción desarrollada en el Cono Sur de Latinoamérica hemos trabajado con sindicatos de trabajadores de las administraciones públicas y en la acción de Senegal nuestro trabajo ha sido con trabajadores del transporte.

Nuestro principal objetivo ha sido en ambas acciones facilitar los medios para la organización de cursos, seminarios, jornadas de debate y formativas que contribuyeran a la consolidación sindical y a la formación de sindicalistas, trabajadoras y trabajadores.

En Latinoamérica-Cono Sur en la acción nº 9 **“Fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales del sector público del Cono Sur”**, se han realizado ciclos formativos en la región de Sao Paulo, sobre Estado, políticas públicas, organización sindical y negociación colectiva, construcción de pautas para la reivindicación de temas transversales como la igualdad racial y de género. Formación de formadores sobre igualdad de género, hacia el fin de la discriminación contra las mujeres y hacia una igualdad en la vida, el trabajo, las instancias políticas de decisión y poder.



En Uruguay se han realizado dos cursos sobre: ¿Qué es el Estado?, Técnicas de Comunicación, Marco de Referencia para la Negociación en Uruguay, Trabajo Decente, Técnicas de Negociación y Marco teórico. Y un tercero sobre Análisis de las nuevas modificaciones institucionales, una aproximación cognitiva desde la perspectiva de género.

En Chile se realizó un seminario internacional sobre “Negociación Colectiva en el sector público”. Otro seminario sobre “Aplicación de la Justicia Chilena de los Instrumentos Nacionales e Internacionales que regulan los Derechos en el Empleo Público”. Y un “Proyecto Defensoría de los Derechos de la Mujer”.

Se han realizado, jornadas de trabajo Internacionales, para debatir y estudiar la constitución de un OBSERVATORIO de la función pública en el cono sur.

Objetivos generales que se han cumplido

En Latinoamérica, se han fortalecido las capacidades de las organizaciones sindicales participantes en relación al diálogo social nacional y regional. Las organizaciones participantes cuentan con nuevas herramientas de formación en relación a las principales dificultades del proceso de negociación colectiva a nivel nacional y regional. Las organizaciones participantes disponen de recursos adicionales para la acción estratégica en relación a la negociación colectiva nacional y en la región.



FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CCOO

La Federación de Industria CCOO ha desarrollado **dos importantes proyectos**, correspondientes a 2 de las 8 Acciones destinadas a la ejecución por parte de organizaciones federales de CCOO.

Valoración de las actividades de cooperación

Los dos proyectos desarrollados en América Latina (LIS II y Redes Sindicales Eléctricas) han tenido elementos compartidos y mutuas sinergias, dado que trataban prácticamente los mismos temas (promoción de Redes Sindicales, Acuerdos Marco Internacionales, tratamiento sindical de la Responsabilidad Social Empresarial, Salud Laboral, etc.), aunque desde perspectivas distintas. De hecho, como luego trataremos al hablar de la Guía para la formación sindical internacional, esta se elaboró teniendo muy presentes las experiencias sindicales internacionales de ambos proyectos.

Lógicamente entre ambos proyectos existían rasgos diferenciales y objetivos específicos. Así, mientras el proyecto LIS II / Cono Sur abordaba un trabajo conjunto con Federaciones del ámbito de industria, el proyecto de Redes Eléctricas trataba con sindicatos de empresa, con el objetivo de crear Redes sindicales, en los tres grandes grupos multinacionales de producción de energía eléctrica de matriz española.

La **Acción Nº 18 (Laboratorio Industrial Sindical II)** tenía como principal objetivo elaborar y desarrollar un Curso completo de formación para cuadros sindicales, sobre globalización, negociación colectiva y acción sindical en empresas transnacionales. La pertinencia y la oportunidad de emprender un proyecto conjunto con federaciones industriales del Cono Sur, que se proponga cubrir una parcela tan importante como la formación sindical, resultan idóneas desde todo punto de vista. En primer lugar porque las experiencias y los recursos que se han producido, cubrirán, sin duda, un vacío existente en nuestras organizaciones sindicales. Y en segundo lugar, porque la experiencia formativa y la producción de recursos formativos (por tanto, también ideológicos) se realiza conjuntamente con unas organizaciones sindicales caracterizadas por un elevado grado de afinidad ideológica y programática, por la cercanía cultural y por unos tradicionales lazos de hermanamiento, que se han visto considerablemente reforzados tras la realización de este proyecto y que tiene su traslación inmediata en la mayor consideración e influencia de nuestras federaciones, en el plano de nuestra Federación Internacional (antes FITIM, ahora IndustriALL Global Union), como tuvimos ocasión de corroborar en una reciente Conferencia que celebró esta organización sobre Redes Sindicales y Acuerdos Marco Mundiales (Frankfurt, Octubre 2012), donde tuvimos oportunidad de trasladar la *Guía para la formación sindical* que elaboramos como producto final de dicha Acción.

Somos de la opinión de que el criterio que debe orientar las actividades de cooperación sindical, ha de sustentarse en la idea de “solidaridad” entendida como relación entre organizaciones que tienen intereses en común. O dicho con otras palabras, que nuestras acciones de cooperación sindical - en coherencia y apoyo a la política general de acción sindical internacional - han de guiarse por el criterio de potenciar la articulación y defensa del interés (global) de las clases trabajadoras “en el mundo”, entendiendo que dicho criterio también contempla el

interés (local) por fortalecer la articulación y representación de los intereses de las clases trabajadoras “en España”. En ese sentido, el desarrollo de proyectos de cooperación sindical que, como el LIS II, también quieren contribuir al fortalecimiento de organizaciones sindicales de otras latitudes, no pueden dejar de plantearse entre sus objetivos (directos e indirectos) que los recursos invertidos, contribuyan al fortalecimiento sindical global y, por tanto, a nuestro propio fortalecimiento.

Hay que resaltar que la experiencia formativa que, en toda su extensión, supuso el desarrollo de este Proyecto de cooperación sindical, constituye una buena prueba de que, trabajando coordinadamente y en una misma dirección, es posible empezar a tejer – aunque sea a retazos- el complejo entramado del sindicato y del sindicalismo internacional. La primera y más necesaria de las lecciones que aprendimos, y la primera que quisimos transmitir, es la necesidad de tomar plena conciencia, tanto sobre la relevancia y el alcance del fenómeno de la globalización, como sobre las posibles alternativas sindicales que, para atajarlo, parecen empezar a vislumbrarse en el horizonte global. Quizá por eso también, llegamos a la idea de lo importante y necesario que podía resultar tratar de reproducir y multiplicar las enseñanzas y aprendizajes de nuestra experiencia entre los activos sindicales de nuestras organizaciones. Llegamos a la conclusión, en definitiva, de la importancia que tiene la formación para abordar sindicalmente los retos que impone el fenómeno de la globalización.

Como dificultades más reseñables en el desarrollo del proyecto cabe destacar, en primer lugar, que no todas las organizaciones participantes han estado al mismo nivel en el seguimiento de la metodología de trabajo con la que nos dotamos y en la preparación de los materiales con antelación y calidad suficientes. Por otra parte, el diseño inicial del proyecto dejó un margen muy estrecho de gestión de recursos desde España, cuestión que se mejoraría a posteriori, cuando se vio la necesidad de centralizar en un grupo de trabajo, la elaboración final del material formativo.

El objetivo fundamental de la **Acción Nº 10 (Redes Sindicales Eléctricas)**, representa (o debería representar) una prioridad estratégica para el movimiento sindical internacional y particularmente para las Federaciones sindicales internacionales. La razón es tan obvia como contundente: Si convenimos que las ETN constituyen los agentes protagonistas del proceso de globalización neoliberal y que la configuración actual de los procesos productivos (y los consiguientes procesos de deslocalización y relocalización) no se ve obstaculizada por las fronteras nacionales, ni regulada por normas internacionales, la respuesta del movimiento sindical internacional no puede verse limitada a fundar (o refundar) organizaciones sindicales de ámbito internacional (ya sean de ámbito confederal o federal), conformadas por organizaciones sindicales nacionales, sino que tiene que descender a la organización de la acción sindical (internacional) “en la empresa” (multinacional), incluidas sus cadenas (visibles o invisibles) de subcontratación.

La especial pertinencia de este proyecto se basa en la idea de promocionar las construcción de Redes Sindicales y espacios de diálogo social / negociación colectiva transnacional en ETN de matriz española, lo que podía dar una papel protagonista a los sindicatos españoles y particularmente a CCOO.

Ahora bien, todo lo que tenía este proyecto de relevante *a priori*, también lo tenía de dificultoso. Para empezar, porque tratamos con organizaciones sindicales de empresa, que no siempre (la excepción es Brasil) estaban organizadas en Federaciones o Confederaciones en sus países de origen. Otra dificultad estructural del proyecto es que, a diferencia del anterior, en este caso no se pudo contar con la cooperación de la Federación Internacional,

entre otras razones porque existían dos organizaciones que se disputan estos sectores (La antigua ICEM, por tratarse de un sector energético y la Internacional de Servicios Públicos, porque en origen muchas de estas empresas eran de capital público.). Otra dificultad tiene que ver con las variaciones experimentadas a lo largo del proyecto respecto a las contrapartes: En algunos casos, como consecuencia de cambios en los sindicatos representativos en las filiales (o en las personas que los representaban), en otros casos, como consecuencia de la variaciones en las ETN (por ejemplo, la salida de Guatemala de Gas Natural-Fenosa).

No obstante, nuestra valoración del desarrollo del proyecto es muy satisfactoria, a pesar de las dificultades que entrañaba alcanzar un rotundo éxito, cuyo baremo hubiera sido la constitución de las tres redes sindicales en los tres grupos multinacionales. En este sentido, los resultados hasta la fecha se limitan al inicio de diálogo con las direcciones de las multinacionales y elaborar propuestas para el desarrollo de Redes Sindicales y Acuerdos Marco Internacionales en las tres empresas, sin que hasta la fecha se haya formalizado ningún acuerdo al respecto.

En este sentido, a pesar de que hemos logrado avivar el interés empresarial por estos temas (con participación de directivos locales o centrales) en los cuatro Encuentros mantenidos) y hacerles ver la evidente de la conveniencia de mantener cauces de diálogo social internacional, para una gestión responsable de la empresa, un hándicap fundamental para lograr mayores logros ha sido el hecho de que en ninguno de los tres grupos multinacionales, CCOO es mayoritaria. Esto conduce a la idea de tener que abordar la cuestión desde la base de una mayor coordinación con otras fuerzas sindicales españolas y muy especialmente con la UGT; coordinación que hubiera sido mucho más deseable que se hubiera producido desde el inicio del proyecto, pues de hecho tuvimos conocimiento de que la práctica totalidad de nuestras contrapartes estaban participando paralelamente (hasta el punto de tener que cuadrar agendas) en un proyecto casi idéntico de ISCOD (Fundación homóloga de UGT para la Cooperación).

Pese a no alcanzar los objetivos en su plenitud (aunque sigue en la agenda sindical alcanzar acuerdos con las empresas) sí podemos hablar de haber logrado otros objetivos parciales. Además de intervenciones puntuales (evitar despidos o mediar en reivindicaciones del pueblo Mapuche en Chile, afianzar o desbloquear el diálogo social en distintas filiales centroamericanas, etc.), hay dos inputs que destacan de lo obtenido con el desarrollo de este proyecto: De un lado, la creación de Redes Sindicales nacionales, como es el caso de las filiales de Iberdrola en Brasil, que alcanzaron un elevado grado de coordinación a partir del propio desarrollo del proyecto. De otra parte, la internalización de estos temas cruciales para el desarrollo de sindicalismo global, por parte de las Secciones Sindicales que participaron en el proyecto; pues ahora hablar de RSE o de AMI forma parte del discurso y de las agendas sindicales de nuestras Secciones Sindicales en estas importantes empresas industriales y de modo similar, entre los representantes sindicales de sus filiales en América Latina.



**FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUÍMICAS
Y AFINES FITEQA CCOO**

CONTRAPARTES CON LAS QUE SE HAN DESARROLLADO LAS ACCIONES

Contrapartes de estos proyectos en el marco del Convenio de la FPS para América Latina han sido dos Federaciones Sindicales Internacionales organizadas en el ámbito de la Confederación Sindical Internacional (CSI): la ICEM y la FITTVC. Ambas se han fusionado recientemente en la nueva IndustriALL Global Union.

La ICEM (por sus siglas en inglés) era la Federación Sindical Internacional de la Química, la Energía y la Minería. Participaron en el proyecto organizaciones sindicales afiliadas a la ICEM de los siguientes países: Costa Rica, Colombia, Uruguay, Brasil, Argentina y España. Se desarrolló una doble vía de relación, presencial y online.

La FITTVC era la Federación de los Trabajadores del Textil, el Vestuario y el Cuero y Calzado, con participación en el proyecto ahora considerado de organizaciones sindicales de: Brasil, República Dominicana, Argentina, Ecuador, Méjico, Colombia, Nicaragua, Venezuela, Guatemala, Panamá, Perú y España. En este caso se realizaron tres encuentros, dos supranacionales (en Lima y Montevideo) y otro nacional peruano en Lima.

En junio de 2012, en Congreso celebrado en Copenhague, ambas Federaciones Sindicales Internacionales se han fusionado con la de la Metalurgia (FITIM), dando lugar a la Federación Sindical Internacional denominada "IndustriALL Global Union" (<http://www.industriall-union.org/es>)

Análisis de la cooperación y actividades realizadas

Ambos proyectos significaron nuevos avances en la relación del sindicalismo español con el latinoamericano, una relación que se apoya en los históricos lazos sindicales y culturales entre las organizaciones sindicales de América Latina y españolas en general, y de Comisiones Obreras en particular.

Desde la perspectiva española, no sólo sindical, esta relación tiene un doble interés. Por una parte como contribución reconocida desde Latinoamérica de las organizaciones sindicales y también de las instituciones de Gobierno de España, particularmente de la AECID, una contribución expresa y acreditada a lo largo del desarrollo de las actividades y que ha sabido dejar clara la voluntad de desarrollarla desde un plano de igualdad y de respeto a las organizaciones hermanas de esos países latinoamericanos. Una contribución, al mismo tiempo, a lo que han sido los objetivos manifestados de nuestra actividad de cooperación a lo largo de muchos años, orientada a aportar medios e ideas para la gobernanza democrática y, en ella, para el diálogo social, así como para situar más allá del Atlántico las experiencias del sindicalismo europeo en general y del español en particular.

Por otra parte, de todos los actos de esta cooperación se ha desprendido un mutuo y bilateral mayor conocimiento de la realidad española y de cada país latinoamericano, tanto en el ámbito sindical, social, como cultural y político en general.



Todo ello se ha producido además en un momento en el que los países latinoamericanos están experimentando un crecimiento en todos los órdenes de la vida colectiva, superando en general las inevitables repercusiones de la crisis económica mundial, particularmente de los países más desarrollados, los europeos entre ellos. La crisis planteaba, y plantea, una concreta preocupación de esos países, de interés también para nuestro análisis: cómo se defiende y desarrolla en el marco de la crisis el "modelo social europeo", un modelo que tanto interés ha suscitado en todo el mundo y que se ha convertido en referencia para los necesarios avances de la Humanidad.

Cabe señalar además un particular interés en los necesarios avances en las relaciones sociales, particularmente sindicales, como consecuencia de la presencia y actividad de empresas españolas en Latinoamérica, tanto en el ámbito de la energía (petróleo, gas y electricidad) como en el de la industria textil (de la confección en particular). Una presencia que plantea además importantes responsabilidades, no sólo a las propias direcciones empresariales sino también a las organizaciones sindicales presentes en tales empresas, desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial como instrumento para la garantía del respeto a los Derechos Fundamentales del Trabajo en todas sus cadenas de producción de bienes y servicios.

Ambas cuestiones tienen una particular y diversa traducción en los dos ámbitos en los que hemos desarrollado la cooperación sindical, a través de los mencionados proyectos, como consecuencia de una estructura empresarial claramente distinta y, por ello, unas formas de organización y de discusión sindical también diferenciadas. Por una parte, en el ámbito de la energía la primera línea empresarial latinoamericana vinculada a las empresas españolas es la de las filiales de éstas, con, en todo caso, subcontratas que trabajan en sus mismos centros de trabajo, como sucede en las exploraciones y explotaciones de petróleo y gas, o las centrales eléctricas. Por otra, en el ámbito textil, en realidad en la industria de la confección, se trata no de inversiones de las multinacionales españolas (o europeas, o norteamericanas, ya que el esquema es el mismo) sino de contratos de producción (que supone esencialmente el nº de piezas a producir a partir del diseño establecido y con, en ocasiones, suministro de todo el material necesario) por parte de las marcas y multinacionales españolas con empresas latinoamericanas en general de capital autóctono.

Ello conlleva también modelos de relación sindical necesariamente diferenciados, por lo que deberán serlo asimismo los de cooperación sindical. Y así ha sido, con una presencia en el caso de las empresas de energía de sindicalistas de éstas y subsidiariamente de las organizaciones sectoriales que hacia ellas trabajan, mientras que en las del textil-confección son esencialmente las organizaciones de rama las directamente implicadas. Distinta es también la problemática, ya que en las empresas de la energía existen en Latinoamérica dos grupos de trabajadores distintos: los de la filial de la matriz europea y los de las contratas, mientras que en las empresas de la confección existe un sólo colectivo de trabajadores. Una cuestión evidentemente a tener en cuenta en las formas y contenidos de los programas de cooperación.

Objetivos generales que se han cumplido

De lo anterior se deducen los avances conseguidos en los objetivos generales y que pueden resumirse en lo que ello ha supuesto para el progreso en la gobernanza democrática en Latinoamérica, en el mutuo conocimiento de los sindicalismos de uno y otro lado del Atlántico, así como en la comprensión de que las experiencias no son para copiar, pero sí para aprender de ellas deduciendo criterios de acción colectiva.





Análisis de la cooperación y actividades realizadas

Se ha realizado una acción “Mejorar las capacidades de las organizaciones sindicales latinoamericanas del sector conservero y pesquero en la elaboración de estrategias y planes de acciones comunes”.

En el sector agroalimentario español se registra una amplia internacionalización de empresas de capital español o mixto del sector conservero de pescado y marisco con inversiones dirigidas hacia América Latina, motivada por la reducción de los caladeros tradicionales de faena de la flota española y por las oportunidades para la expansión de capital en el marco de la globalización financiera, ventajas fiscales y bajos costos laborales que ofrecen al sector estos países destino de inversión española.

La dimensión internacional de la acción sindical permite realizar intercambios que contribuyen a mejorar las relaciones laborales en los países de destino de esas inversiones españolas, así como reducir las posibilidades de dumping social. El sector de la conserva de pescados y de mariscos emplea a un porcentaje alto de mujeres siendo uno de los más feminizados en la industria alimentaria, dándose una segregación horizontal, acompañada de una fuerte segregación vertical donde las mujeres ocupan las categorías laborales inferiores. Los bajos salarios y las condiciones precarias de trabajo, son otras de sus características.

Con esta acción se ha pretendido contribuir a la mejora de las capacidades de las organizaciones sindicales en las empresas de matriz española del sector de la conserva de pescado en América Latina a través de la creación de una Coordinadora de Sindicatos del Sector Conservero y Pesquero entre España y América Latina que agrupe a las organizaciones afiliadas a la UITA, a nivel regional. Con la conformación de la coordinadora se pretendía mejorar la cooperación entre las organizaciones, fomentando el trabajo en red, el intercambio de información sobre condiciones de trabajo, la reflexión y la acción conjunta para poder alcanzar posicionamientos comunes en temática laboral-sindical. Además se exploran las oportunidades de las nuevas tecnologías para mejorar las relaciones de la comunicación intercontinental entre organizaciones sindicales y secciones sindicales de una misma empresa matriz española.

Objetivos generales que se han cumplido

El objetivo específico era mejorar las capacidades de las organizaciones sindicales latinoamericanas del sector conservero y pesquero en la elaboración de estrategias y planes de acciones comunes.

Se ha conformado la Coordinadora Latinoamericana de Trabajadores de la Pesca, Conservas y Acuicultura (CO-LATRAP) y se ha reforzado la organización y acción sindical en el sector conservero pesquero en los países de inversiones españoles



PAPEL DE LA CSA EN LA AGENDA DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO

El papel de los sindicatos en la agenda de cooperación y desarrollo parte de la premisa que el Programa de Trabajo Decente, por su capacidad de generar un crecimiento auto-sostenible, debe situarse en el corazón de la eficacia del desarrollo y del nuevo paradigma de desarrollo.

Esto significa que la creación de trabajo decente debe convertirse en un objetivo explícito de las políticas de ayuda y desarrollo. Como marco político mundial, el Programa de Trabajo Decente contribuirá a intensificar la coordinación entre donantes para la consecución de sus objetivos.

La promoción del trabajo decente servirá también para lograr el objetivo del primer ODM: la erradicación de la pobreza. Además, para cada uno de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – empleo, normas fundamentales del trabajo, diálogo social y protección social.

Valor añadido para la agenda de la organizacion de su participación en el convenio de cooperación

El valor añadido para la Agenda de la CSA en el presente Convenio de cooperación apunto a varios elementos a saber:

- a) Construir una visión sindical desde las Américas sobre el modelo de desarrollo y sobre la cooperación.
- b) Promover estrategias a nivel nacional y regional para incidir en los espacios de toma de decisiones sobre la cooperación internacional para el desarrollo.
- c) Coordinar las iniciativas sindicales relacionadas con políticas de cooperación al desarrollo en el continente.
- d) Reforzar el dialogo con las organizaciones sindicales de los países desarrollados,
- e) Participar en la red de cooperación de la CSI, extenderla a las Américas y promover el fortalecimiento de la Red de Cooperación de América Latina.
- f) Apoyar las políticas e iniciativas de cooperación Sur-Sur y las posibilidades de cooperación triangular Norte-Sur-Sur en las cuales la CSA y sus afiliadas participarán como cooperantes aportando sus conocimientos y técnica en las áreas de organización, investigación y formación sindical.
- g) Seleccionar y priorizar, como proyectos pilotos, algunas de las Agencias de las Naciones Unidas con las cuales se puede iniciar acciones concretas con el sindicalismo de las Américas.

- h) Estimular la acción sindical respecto al papel del sector privado en la cooperación y frente a las tendencias de privatización de la cooperación.
- i) Impulsar iniciativas junto al movimiento sindical internacional para contribuir al impulso de acciones para la implementación de un Programa de Trabajo Decente en Haití (PTDP) que promueva la creación de empleos dignos, la protección social, libertad sindical y la negociación colectiva.
- j) Llevar a cabo todos estos objetivos, que el Consejo Ejecutivo de la CSA haya aprobado la creación del “Instituto para el Desarrollo de las Américas” (IDEAM), focalizando las necesidades de cooperación a los países de las Américas con mayor déficit de trabajo decente y menor desarrollo sindical.



**PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS
TRABAJADORES DEL CENTRO INTERNACIONAL
DE FORMACIÓN DE LA OIT DE TURÍN**

El Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro Internacional de Formación de la OIT (ACTRAV/Turín) responde a las necesidades de formación de las organizaciones sindicales de trabajadores. Estas necesidades, cambian constantemente por los desafíos impuestos por la globalización al movimiento sindical internacional que requiere de una acción coherente con las transformaciones políticas y económicas que se producen. El Programa intenta atender estas demandas a través de cursos especializados de formación, la producción de materiales didácticos a ser utilizados tanto en sus actividades de formación residenciales como en línea, servicios de consultorías y proyectos específicos.

- La ejecución del Programa consta de cuatro grandes categorías de actividades y servicios de formación:
- La primera consiste en cursos de formación residenciales especializados que se imparten en el Centro de Turín de la OIT e incorporan un componente de metodología de formación. Los planes de estudio se elaboran fundamentalmente en función de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (normas, empleo, protección social y diálogo social), de la transversalidad de género, la metodología de formación y cursos a medida en el marco de proyectos o convenios de colaboración;
 - Una segunda categoría comprende seminarios de evaluación y seguimiento que se desarrollan conjuntamente con los colegas de ACTRAV de la región. Estos seminarios se organizan con el fin de evaluar la contribución del Programa de Actividades para los Trabajadores a la consecución de los objetivos de desarrollo de sus actividades de formación así como su oferta de formación avanzada;
 - La tercera categoría atañe al desarrollo de la formación en línea dirigida a las organizaciones de trabajadores.
 - La cuarta comprende la prestación de servicios, fundamentalmente en el área de la asistencia docente.

En los últimos años, el diseño e implementación de las actividades de formación organizadas por ACTRAV-Turín han sido realizados incluyendo el enfoque de género de manera sistemática y multidisciplinaria. La transversalidad del enfoque de género en todas sus actividades de formación es una prioridad para el Programa.

En 2012, el Programa impartió formación a 1.233 participantes (49% mujeres), de este total 272 participantes fueron de América Latina (52% mujeres).

Valor añadido para la agenda de la organización de su participación en el convenio de cooperación

La posibilidad de participar en el convenio en 2012 supuso un apoyo muy importante a tres líneas de actividad:

- Fortalecimiento de la estrategia de formación y validación del material de formación llamado “Trabajo Decente al Cubo”, tanto con las Centrales Sindicales Nacionales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas, como con las Federaciones Sindicales Internacionales, con la finalidad de disponer de una Planificación de la formación sindical para la Promoción del Trabajo Decente, como elemento dinamizador de la capacitación de los sindicalistas sobre los objetivos del trabajo decente, teniendo en cuenta la interrelación entre sus cuatro componentes (normas, empleo, protección social y diálogo social) con una progresión en cada uno de ellos, y con la necesaria sinergia entre los mismos para vincularlo con la acción sindical, potenciando por tanto, las capacidades procedimentales (saber hacer) más allá de los conocimientos teóricos, y donde la transversalidad de género ha sido profundamente tratada. Se realizaron dos actividades en el mes de julio como parte de un proceso de construcción colectiva iniciado en 2010, y se programó desde ACTRAV Regional la realización de un curso a distancia de aplicación práctica de los materiales referidos al componente de diálogo social, que pudo contar con una etapa presencial en el mes de diciembre gracias al apoyo dado desde el Convenio.
- Continuidad de los trabajos realizados con las organizaciones sindicales Latino Americanas en Salud y Seguridad en el Trabajo, una vez terminado el proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo español, profundizando con el apoyo del Convenio y de la Fundación, en el análisis de las implicaciones diferenciadas por razón de género de las relaciones existentes entre trabajo y salud, analizando cómo la división sexual del trabajo, tanto en el ámbito laboral -segregación- como en la vida -trabajo remunerado y trabajo no remunerado-, y los roles asociados a las personas de uno y otro sexo, repercuten de forma diferenciada en la salud y seguridad de mujeres y hombres, y da lugar a diferentes posibilidades reales de poner en marcha estrategias de defensa de la salud y participación efectiva en los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales. Con el apoyo del Convenio pudo confirmarse la etapa presencial del curso a distancia que venía organizando ACTRAV con fondos propios, enriqueciendo así los resultados del proceso
- Potenciación de alianzas de las organizaciones sindicales latinoamericanas con el mundo académico regional para comprender e interpretar la economía internacional, homogeneizando la utilización de conceptos, y debatiendo sobre nuevos marcos conceptuales que generen cambio social a través de la promoción del trabajo decente desde el diálogo social y la acción sindical directa con capacidad de propuesta autónoma. La realización de un encuentro en el mes de diciembre ha facilitado la identificación de líneas de actuación futuras coordinadas entre las organizaciones sindicales y diferentes universidades del continente

Objetivos que se han cumplido

1. A lo largo de los tres procesos mencionados la participación activa en la formación de todos los asistentes (un centenar de participantes, 45% mujeres) como “constructores” de procesos ha generado como resultado inmediato de todo lo aprendido y compartido, una mejora en la capacitación de la formación sindical como formación para la acción para llevar a cabo acciones concretas en las centrales y federaciones

sindicales. El enfoque de la formación participativa ha sido calificado como lo más positivo de las diferentes actividades; de hecho, plantear desde el principio una metodología que valore la experiencia de los participantes refuerza su compromiso y determinación y facilita la construcción de un equipo de trabajo; además, genera la asunción de la responsabilidad de parte de todos y todas en lograr los objetivos de la formación y en volverse multiplicadores de lo aprendido de vuelta a sus organizaciones.

2. La validación de la propuesta formativa de ACTRAV para la promoción del trabajo decente, con el apoyo de la Fundación Paz y Solidaridad, y los ejercicios de aplicación práctica que han supuesto algunas de las actividades, tienen una importancia estratégica de cara al trabajo futuro, habiendo servido para consolidar el efecto multiplicador que tiene la formación de formadores. En este sentido es especialmente importante haber podido integrar los ejes del Trabajo Decente en documentos específicos para su aplicación en el proceso de desarrollo y formación de líderes sindicales con particular referencia al fortalecimiento de sus capacidades en Normas Internacionales del Trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva.
3. Con el trabajo desarrollado se ha identificado como prioridad la creación de estructuras especializadas en las diferentes áreas temáticas tratadas, con visión de género dentro de las centrales, bajo forma de Equipos Técnico-Sindicales con el propósito de funcionar como un departamento de análisis, apoyo, promoción y asesoramiento para la intervención.
4. Otro resultado a destacar ha sido la creación de diferentes redes de intercambio de información, experiencias en el ámbito de la formación sindical para la promoción del trabajo decente, la economía política y la salud y seguridad en el trabajo, con unos objetivos y unos plazos concretos para el desarrollo de las actividades por parte de las propias organizaciones.

Sustainlabour trabaja con las organizaciones de todo el mundo, especialmente con las del mundo en desarrollo en la agenda de desarrollo sostenible. La organización trabaja con la Confederación Sindical Internacional, la Confederación Sindical de las Américas, la Confederación Sindical de Asia Pacífico y la Confederación Sindical Africana y sus organizaciones afiliadas. Los sindicatos pueden estimular extraordinariamente los aspectos sociales del desarrollo sostenible mientras contribuyen, al mismo tiempo, en las dimensiones económicas y ambientales. Nuestra funciones en concreto son fortalecer la capacidad de los sindicatos en temas ambientales y ayudar a integrar en las agendas ambientales los temas socio laborales.

En 2011, 745 participantes asistieron a nuestras formaciones, jornadas y seminarios. Los participantes procedían de 68 países diferentes. La mayor parte de los participantes y beneficiarios en nuestras actividades son sindicalistas, aunque en las actividades siempre se trata de incluir a gente de otro tipo de organizaciones para favorecer el intercambio y posiciones comunes sobre desarrollo sostenible. En 2011 hubo un 25% de participantes fuera del mundo sindical. La participación de mujeres fue del 40%.

Valor añadido para la agenda de la organización de su participación en el convenio de cooperación.

La posibilidad de participar en el convenio en 2012 supuso un apoyo muy importante a tres líneas de actividad:

- Refuerzo de organizaciones sindicales de América Latina en un marco global en su aportación a la cumbre de Rio + 20. El convenio permitió la organización de la Segunda Asamblea de Trabajo y Medio Ambiente en los días previos a la Cumbre de Rio + 20 en Rio de Janeiro, que supuso la actividad más grande de la agenda sindical internacional en 2012. La reunión contó con un amplio número de Secretarios Generales de organizaciones sindicales y con el Director Ejecutivo del PNUMA Achim Steiner y las aportaciones de Connie Hedeegard, Comisaria de Acción Climática de la Unión Europea; Tarja Jalonén, ex Presidenta de Finlandia y Presidenta del Panel Global de Naciones Unidas sobre la Sostenibilidad; Michelle Bachelet, ex Presidenta de Chile y Directora Ejecutiva de la ONU Mujer; Helen Clark, Administradora del PNUD; y el ex Presidente de Brasil Lula Da Silva. Uno de los objetivos de la Asamblea era acordar como movimiento sindical una resolución que sirviera para guiar el trabajo sindical sobre la agenda de desarrollo sostenible en los siguientes años.
- Refuerzo de la integración de perspectiva de género en las actividades de desarrollo sostenible y de protección social, valorando las implicaciones para las mujeres y los hombres de la protección ambiental, la implementación del "piso de protección social", la promoción de empleos verdes y decentes, y la transición justa hacia un modelo de vida y trabajo sostenible del punto de vista humano y ambiental.
- Formación en gestión sostenible de sustancias químicas y prevención de riesgo químico para 3 países de Centro América: República Dominicana, Salvador y Nicaragua. En América Central, la tasa de accidentes en la agricultura es cinco veces más alta que la media europea, entre 30% y 35% de los trabajadores sufren algún accidente laboral por año, la mayoría de ellos por exposición a agroquímicos. Las actividades han ayu-

dado a los trabajadores y sus organizaciones a mejorar su capacidad de actuación frente al riesgo químico, promoviendo la gestión racional de los químicos en el lugar de trabajo y la intervención en las estrategias nacionales de seguridad química.

Objetivos que se han cumplido

1. Organización de la Segunda Asamblea de Trabajo y Medio Ambiente. La Asamblea supuso un punto de inflexión en la participación sindical en la agenda global de medio ambiente, pero sobre todo una reflexión para las organizaciones sobre su acción nacional en: trabajos verdes y decentes, salud laboral y gestión de químicos, protección social, negociación colectiva sobre desarrollo sostenible, acceso sostenible a recursos, cambio climático y energía. Un total de 465 personas participaron en la Asamblea de 58 países diferentes. El objetivo era llegar a 400 personas. En cuanto a la distribución por sexo, las mujeres representaban un 39,5% del total de participantes, muy por encima del requisito establecido (30%).

Los resultados son de dos niveles: por una parte con la adopción de una declaración del movimiento sindical internacional, y por otra parte con una mayor comprensión por parte de las centrales sindicales de estos temas, gracias a la Asamblea y las actividades formativas promovidas. A nivel externo, con una mayor incidencia y comprensión de la agenda laboral y sus vínculos con la ambiental por parte de los representantes de gobiernos, y por otra parte con un refuerzo de las relaciones con la sociedad civil en particular los grupos de mujeres. En este sentido tanto la Declaración final de la Cumbre de Naciones Unidas "El futuro que queremos", como la de la Cumbre de los Pueblos recogen demandas laborales formuladas en la Asamblea.
3. Refuerzo de la integración de perspectiva de género en las actividades de desarrollo sostenible y de protección social. Se realizó un informe sobre los vínculos entre protección social, desarrollo sostenible y empoderamiento de mujeres. Este informe fue la base para un curso de formación en línea para América Latina. La convocatoria para la inscripción al curso tuvo una amplia respuesta. Los inscrito procedían de 13 países de América Latina -Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Del total de 49 personas, terminaron el curso con su trabajo final 21 de ellas (76% mujeres). El resultado previsto era 25. Si bien inicialmente el curso estaba dirigido a mujeres, se consideró positiva la amplia respuesta masculina. Se organizó un seminario en la Cúpula de los Pueblos en Rio + 20 sobre el tema, con la participación de 40 personas y un foro entre los eventos oficiales paralelos de Rio + 20, para promover cooperación entre organizaciones comprometidas con la igualdad de género y la igualdad.
3. Formación en gestión sostenible de sustancias químicas y prevención de riesgo químico para 3 países de Centro América: República Dominicana, Salvador y Nicaragua.





**fundación paz y solidaridad
serafín aliaga**



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

