

LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO: UN RETO SINDICAL



Edita

Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía.
Sevilla, 2014

Patrocina

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID)

Coordinación

Alfonso Martínez Foronda
Libertad Soto Machuca

Trabajos de archivo y documentación

Lionel Marrion
Vanessa Dioni Nieto
Raquel Venegas López
Sonia Moslero Mellado

Fotografías

Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía
Aportadas por las Centrales Sindicales (CS, CSTS, CLTM, CSTM)
Alfonso Martínez Foronda

Portada y contraportada

Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía

Diseño y maquetación

Bualá Comunicación S.C.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

La solidaridad internacional es un deber estatutario

Diego Valderas Sosa. Vicepresidente de la Junta de Andalucía y
Consejero de Administración Local y Relaciones Institucionales 6

PRESENTACIÓN

La Cooperación desde CCOO de Andalucía

Paco Carbonero Cantador. Secretario General de la
Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía 8

0. INTRODUCCIÓN

Francisco Alfonsín Velázquez. Presidente de la Fundación Paz y
Solidaridad de CCOO de Andalucía 10

I. LA COOPERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL DE CCOO DE ANDALUCÍA

**I.1 El Plan Estratégico de la Fundación Paz y Solidaridad
Andalucía.** Alfonso Martínez Foronda 14

**I.2 La solidaridad y el apoyo entre trabajadores y trabajadoras
a nivel internacional. Los proyectos de sensibilización en la
Fundación Paz y Solidaridad Andalucía.** Libertad Soto Machuca 20

II. ÁFRICA Y PAÍSES DEL MEDITERRÁNEO: CONTEXTUALIZACIÓN, ACCIONES EN MARCHA, LOGROS Y RETOS DE FUTURO

**II.1 La cooperación internacional de Paz y Solidaridad en África y
Mediterráneo.** José Antonio Jiménez Gálvez 30

II.2 La campaña nacional de lucha contra la ablación en Malí. Traéré Néné Touré	38
II.3 Promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, prevención del VIH/ SIDA en el entorno laboral y lucha contra la emigración. Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal	46

III. AMÉRICA LATINA: DESARROLLO, MOVIMIENTO SINDICAL Y PRIORIDADES DE ACCIÓN

III.1 Reflexiones sobre el sindicalismo en Latinoamérica y la actuación de la Fundación Paz y Solidaridad Andalucía en la región. Alfonso Martínez Foronda	56
III.2 Estrategia sindical de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO-Andalucía para América Latina. Francisco Ferrero Márquez	64
III.3. La situación en los países andinos: logros alcanzados, principales amenazas y desafíos sindicales. Karim Flores Mego	76

IV. SINDICALISMO Y GÉNERO

IV.1 La transversalización de género en los proyectos de cooperación sindical para el desarrollo. Antonia Martos Jiménez	84
IV.2 La lucha contra las desigualdades, el reto de las mujeres sindicalistas y del sindicalismo panameño. Isabel Edith Guzmán Flores	88

LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ES UN DEBER ESTATUTARIO

Presentación

Diego Valderas Sosa

Vicepresidente de la Junta de Andalucía
y Consejero de Administración Local y
Relaciones Institucionales

Cuando el Estatuto de Autonomía de Andalucía se fundamenta en la solidaridad como uno de sus principios, lo hace reflejando el sentir colectivo de los andaluces y andaluzas. Solidaridad y sentido de la justicia a la hora de abordar los problemas de dentro y, también, para afrontar la contribución andaluza para erradicar la pobreza y la desigualdad en otras partes del mundo.



En este sentido, cabe destacar que, en la reforma estatutaria de hace bien poco, en el año 2007, la solidaridad y la cooperación internacional pasó a ser uno de los objetivos básicos de la comunidad autónoma. Y esta decisión se tomó por unanimidad de las fuerzas políticas.

Por lo tanto, para este Gobierno de la Junta de Andalucía hacer cooperación no es una opción sino una obligación, un mandato de nuestra “Ley de Leyes” a la que hay que dar respuesta acorde a lo que exige su espíritu y letra que establece que la cooperación andaluza se tiene que dedicar a la erradicación de la pobreza, la construcción de la paz y la promoción de las libertades.

En este sentido, cabe destacar que la prioridad a la hora del destino de los recursos es la erradicación de la pobreza en sus más diversas expresiones a través de los servicios sociales básicos, procurando un desarrollo integral y empoderando a las poblaciones y sus instituciones políticas y sociales con especial atención al papel de las mujeres.

De esta manera, la cooperación que realizáis los agentes sociales tiene su importancia. El Plan Director de la Cooperación en Andalucía, que en estos momentos estamos debatiendo, así lo reconoce y lo proyecta para los próximos cuatro años. Un nuevo Plan Director decidido a unir las agendas de desarrollo y derechos humanos como seña de identidad de nuestra cooperación.

Hacer las cosas bien aquí, desarrollar nuestro Estatuto y seguir manteniendo el compromiso con la solidaridad y la cooperación internacional es nuestra obligación, pero, al tiempo, tenemos un deber con la pedagogía y la promoción de unos determinados valores más allá de Andalucía. Además, lo hacemos especialmente sensibilizados, por nuestra cercanía, con los dramas humanos en el estrecho o las vallas de Melilla.

No hay mar ni océano, no hay muro ni foso que pare la desesperación de millones de seres humanos excluidos y sin perspectivas de futuro ni para ellos ni para su familia. De la consternación cuando se produce un hecho luctuoso hay que pasar a la apuesta decidida por los desarrollos compartidos. Las medidas coercitivas no aportan más que dureza al drama, cuanto más corten la concertinas, más ensangrentadas estarán, por lo que el silogismo es fácil, menos concertinas y más solidaridad y cooperación internacional.

LA COOPERACIÓN DESDE CCOO DE ANDALUCÍA

Presentación

Francisco Carbonero Cantador

Secretario General de CCOO Andalucía

La Fundación Paz y Solidaridad Andalucía fue constituida por Comisiones Obreras de Andalucía el 10 de abril de 1995 para servir como base para un intercambio enriquecedor e instrumento de solidaridad entre el Norte y el Sur. Es una organización no gubernamental, privada y de carácter permanente para la cooperación internacional y la promoción de la paz y solidaridad entre los pueblos, las regiones, sociedades y las organizaciones sindicales de clase.

La decisión de establecer la Fundación surge de la propia iniciativa de los afiliados y afiliadas del sindicato, a través de los cuales se han aprobado compromisos congresuales de financiación del conjunto de todas las estructuras con el 0,7% de los presupuestos de todas las organizaciones sindicales.

El hecho de que la Fundación exista y forme parte de ella el conjunto del sindicato brinda a ésta un conjunto de posibilidades muy interesantes: en primer lugar, el acceso a miles de trabajadoras y trabajadores a través de la infraestructura sindical. Y además, contactos con organizaciones sindicales en muchas partes del mundo, como primer paso para la identificación de contrapartes eficaces para la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo.

La actividad de la Fundación, dirigida desde su Comisión Ejecutiva y el Patronato de la misma, se centra desde sus inicios en el apoyo a iniciativas de Cooperación Internacional. Recoge la experiencia acumulada en el ámbito de la solidaridad internacional durante más de una década por CCOO. Con el tiempo, la actividad de la Fundación se ha especializado en el ámbito de la cooperación sindical. Partimos de un principio: “fortalecer a los sindicatos como agentes de desarrollo significa avanzar hacia sociedades más justas y equitativas”; reforzar a estas organizaciones supone garantizar los derechos laborales individuales y colectivos al mismo tiempo que los capacitamos para que sean agentes sociales empoderados, legitimados y determinantes en los cambios sociales, económicos y políticos en sus respectivos países. Desde este enfoque, entendemos el trabajo con nuestras contrapartes como un proceso de intercambio y diálogo permanente de igual a igual, basado en el trabajo sobre objetivos comunes. Aportamos, sobre todo, nuestra visión y experiencia así como nuestras concepciones básicas: sindicalismo de nuevo tipo, de carácter sociopolítico, de clase, confederal, independiente, solidario, igualitario e integrador.

En el actual contexto de recortes y negación de las ayudas solidarias para el desarrollo por parte del gobierno del Partido Popular en España, los fondos concedidos por la AACID de la Junta de Andalucía a la fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía, posibilitan la puesta en marcha y el funcionamiento de un instrumento operativo y eficaz de cooperación internacional

que supone una esperanza y posibilidad real, material, cercana y solidaria para muchas organizaciones sindicales y para millones de trabajadores y trabajadoras de África y América Latina.

Nuestras acciones se enmarcan en el apoyo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas. En este terreno nos encontramos con otras organizaciones con las que compartimos valores y objetivos. Entendemos que un desarrollo sostenible, justo y equitativo sólo es posible con sindicatos fuertes, democráticos e independientes. Organizaciones que orienten su acción, no hacia la caridad y la limosna mal entendida, sino hacia la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras y al desarrollo democrático de sus sociedades.

A la globalización de la economía en beneficio de unos pocos debe responder la globalización de la acción sindical. Apoyamos, con nuestra acción, el fortalecimiento de redes permanentes y sindicales, estructuradas en el ámbito sectorial, nacional, regional, continental e internacional.

Apostamos de manera decidida por la igualdad formal y material entre hombres y mujeres. En el terreno específicamente sindical, supone apoyar las iniciativas que lleven a la igualdad de trato y oportunidades en el mercado de trabajo.

Nuestro trabajo de cooperación sindical internacional se basa en los siguientes principios compartidos con nuestras contrapartes:

- La cooperación tiene como base un diálogo entre iguales y las actividades en que se concretan son un trabajo común.
- El protagonismo en las distintas acciones corresponde a nuestras contrapartes y van en la línea de fortalecer su rol como agentes de cambio social.
- La transparencia y la revisión permanente de nuestro trabajo y de los resultados obtenidos nos permite avanzar en la línea de fortalecimiento del movimiento sindical.

0.

INTRODUCCIÓN



Francisco Alfonsín Velázquez

Presidente Fundación Paz y Solidaridad Andalucía

En el mes de noviembre de 2013, tuvimos la oportunidad de celebrar unas Jornadas que llevaban por título “La Cooperación para el Desarrollo: un reto sindical”. Unas jornadas que se desarrollan en un contexto muy complicado a nivel mundial, no sólo por la fuerte crisis económica que ha arrasado con las economías de muchos Estados sumiendo a los ciudadanos y ciudadanas en una realidad marcada por el desempleo, la precarización, los desahucios, los recortes y el desmantelamiento del Estado de Bienestar, entre otras muchas cosas, sino también por esta “crisis social” que pretende cargar en la población todas las consecuencias desastrosas que ha causado esta globalización neoliberal, lobbys de poder con una estrategia que tiene como objetivo golpear a las fuerzas sociales, pretendiendo, en particular, debilitar a las organizaciones sindicales con la finalidad de seguir mermando los derechos laborales y sociales, intentando ganar este pulso a la sociedad en beneficio de los intereses económicos de unos pocos.

En el contexto de recortes y negación de ayudas solidarias para el desarrollo por parte del gobierno del partido Popular en España, los fondos concedidos por la AACID de la Junta de Andalucía a la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía, posibilitan la puesta en marcha y funcionamiento de un instrumento operativo y eficaz de cooperación internacional, que supone una esperanza y posibilidad real, material, cercana y solidaria para muchas organizaciones sindicales y para millones de trabajadores y trabajadoras de África y América Latina.

Estas Jornadas se enmarcan en un proyecto de sensibilización con el que comparten título y que tiene como finalidad dirigirse a nuestras estructuras sindicales para informarlas y sensibilizarlas sobre la situación que se vive en los países del Sur. Una situación que, aunque es similar a la nuestra en estos precisos momentos, se ve agudizada y agravada por otro tipo de circunstancias históricas; democracias débiles, economías muy precarias, elevados porcentajes de población en situación de pobreza extrema, deficitarios o nulos sistemas de protección social, legislaciones muy laxas en cuanto a la protección

de la defensa de los derechos civiles, etc. En definitiva, una situación a la que es urgente hacer frente contando con la solidaridad y el apoyo de las organizaciones sindicales que configuran CCOO en Andalucía.

Bajo este prisma, y con el objetivo de crear un espacio de encuentro para intercambiar realidades e ideas, celebramos unas jornadas sobre Cooperación Sindical, con la necesidad de analizar, reflexionar y debatir nuestra labor como sindicato en el mundo de la cooperación para el desarrollo. Para ello era imprescindible contar con las organizaciones sindicales y sociales con las que cooperamos en los países de América Latina y África, de manera que pudiéramos analizar globalmente la situación política, económica, social y sindical, y establecer estrategias de acción conjuntas. No fue posible contar con todos y con todas, no nos lo permitía ni el presupuesto ni la conciliación de agendas de tantas organizaciones, pero sí que contamos con una interesante y valiosa representación, un grupo de personas que cruzaron el charco para acompañarnos y que hicieron el esfuerzo de transmitirnos su visión, su experiencia y su realidad.

El resultado de todo ello fueron dos días en los que tuvimos la oportunidad de compartir inquietudes y demandas, con el propósito de iniciar un posterior camino para traducirlas en propuestas concretas, y donde se puso de manifiesto la solidaridad y la implicación de todos y todas las que allí estábamos presentes, de un continente y de otro, tanto en el interés por seguir manteniendo relaciones de cooperación con otras organizaciones sindicales en los países del Sur, como en la necesidad de actuar e incidir en la mejora de las condiciones socio laborales de nuestros compañeros y compañeras, en la búsqueda incesante de luchar por un mundo mejor.

Estas Jornadas son una muestra de ello y este libro es su resultado. Espero que lo disfrutéis y, sobre todo, que os sirva para lo que fue concebido, para informar y concienciar de la necesidad, hoy más que nunca, de cooperar.



LA COOPERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL DE CCOO ANDALUCÍA



Alfonso Martínez Foronda

El Plan Estratégico de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía (2010-2014)

1.1

La necesidad de que la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO-Andalucía tuviera un lugar común, estratégico, sobre sus niveles de actuación con las contrapartes, pero también sobre su política de alianzas a nivel internacional dentro de la Confederación Sindical Internacional (CSI), desde el punto de la cooperación sindical internacional, nos obligaba a elaborar un Plan Estratégico de la fundación andaluza, en consonancia, con el de la Confederación Sindical de CCOO (en adelante CS CCOO), pero adaptándolo a la especificidad de la comunidad autónoma andaluza y sus especiales relaciones de vecindad con algunos países y, especialmente, con el Magreb. Desde esa necesidad nació el Plan Estratégico de la Fundación Paz y Solidaridad andaluza y que se aprobó a finales de 2009 por su Patronato y con una vigencia de 4 años.

Las políticas más inclusivas, por un lado, y el nuevo y amplio concepto de la Eficacia del Desarrollo, por otro, han abierto camino para que los sindicatos españoles y otros movimientos sociales podamos implicarnos igualmente en los debates sobre el desarrollo, incidiendo sindicalmente en las políticas de la cooperación internacional española y andaluza al desarrollo y demostrando su contribución como organización de la sociedad civil, así como su posición fundamental y exclusiva como interlocutor social.

La normativa andaluza contempla una línea específica de cooperación sindical que, de un modo progresivo, se está definiendo también en las leyes autonómicas de cooperación. Esto ha permitido, junto con la aportación de fondos propios de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO Andalucía, (en adelante Fundación PySA) que los recursos destinados a cooperación sindical internacional tanto por nuestra FPySA como por las organizaciones sindicales

españolas hayan sido hasta el comienzo de la crisis, de los más elevados del mundo. Hay que tener en cuenta que en los últimos cuatro años, España ha dado un gran salto hacia delante en la cooperación internacional para el desarrollo, duplicando los recursos a ella destinados el 0,5% del PIB en el 2009. Sin embargo, Andalucía, no llegó nunca al 0,4% de su PIB, ni antes con el gobierno socialista y ahora con el gobierno de coalición PSOE-IU, sin embargo, mantiene su apuesta por el mantenimiento de políticas de cooperación internacional, frente al drástico recorte que en estos mismos años ha hecho el gobierno de derechas de Rajoy. Pero dejaremos este análisis de coyuntura para centrarnos en el proyecto estratégico de la FPySA, aunque lógicamente el devenir de la cooperación está condicionada, lógicamente, por el presupuesto a ella destinada.

1. La cooperación sindical internacional de la Fundación PySA

En general, tanto la CS de CCOO como muchas de sus fundaciones hemos avanzado considerablemente en la consolidación de la cooperación sindical al desarrollo en los últimos años. Todo ello implica un grado de responsabilidad para cubrir el ámbito de una Cooperación sindical al desarrollo que pretendemos transformadora, de calidad y con impacto en las organizaciones sindicales del Sur. Y esto lo hacemos con la aportación solidaria, la cofinanciación a través de 0,7 de las cuotas de afiliación, pero también gracias a subvenciones finalistas. Este compromiso financiero nos mueve a actuar con rigor para gestionar con la mayor eficacia y transparencia los recursos de que disponemos.

La cooperación sindical internacional debe



entenderse como un pacto de solidaridad entre los trabajadores y las trabajadoras de países ricos y pobres como colaboradores que se necesitan, pero sujetos autónomos que impulsan el cambio para el desarrollo sostenible. Para globalizar la solidaridad y vincular el trabajo decente al desarrollo económico y social, hay que potenciar las redes sindicales, el impulso de los sindicatos como agentes de cooperación sindical al desarrollo con incidencia en las políticas nacionales, regionales e internacionales de cooperación internacional.

Palabras clave como cooperar, trabajar juntos, desarrollar capacidades más que suplir necesidades, entender, organizar, transformar y fortalecer las organizaciones sindicales.

Desde CCOO hemos apostado por la cooperación y la solidaridad como un aspecto central de nuestro actuar internacional situándonos entre las organizaciones sindicales europeas que con mayor dimensión desarrollamos nuestra cooperación sindical al desarrollo, tanto cualitativa como cuantitativamente. Ante los importantes desafíos para el movimiento sindical que suponen la competitividad, la individualización, la internacionalización de las relaciones laborales, la expansión de empresas multinacionales, las deslocalizaciones, las violaciones de los derechos laborales y sindicales o las migraciones económicas, el sindicalismo tiene necesariamente que actuar articulando bien su acción sindical nacional, regional e internacional,

2. El 10º Congreso confederal de CCOO y el 11º Congreso de CCOO-Andalucía

Tras los congresos confederal y andaluz, respectivamente, el reforzamiento de la Secretaría

de Cooperación Internacional y el incremento de recursos humanos que ha supuesto el acuerdo con la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante AACID) nos ha permitido desarrollar en mejores condiciones nuestro trabajo para influir en las políticas de desarrollo, reforzar la solidaridad y consolidar la cooperación internacional mediante los programas de cooperación que gestione la Fundación PySA.

El Programa de Acción, aprobado en ambos congresos, nos marca las líneas directrices los objetivos, acciones e instrumentos de nuestro quehacer en cooperación Internacional.

Señalaremos aquí cuatro de las grandes líneas de acción prioritarias dirigidas hacia el interior y exterior.

I - ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA CONFEDERAL EN MATERIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

La responsabilidad específica de la Secretaría de Cooperación Internacional guarda relación con la elaboración, formulación y aplicación de políticas de cooperación internacional al desarrollo y con la coordinación con la Secretaría de Política Internacional de la CS de CCOO. Al mismo tiempo, guarda relación con la dirección y aplicación de la política confederal de la cooperación sindical al desarrollo, prestando especial atención a mejorar las relaciones con la Confederación en esta materia.

La Secretaría de Cooperación Internacional preside el Patronato de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO-Andalucía y asegura las reuniones de su Comisión Ejecutiva. Así mismo, forma parte del Consejo de Cooperación

Internacional de la CS de CCOO. La Fundación Paz y Solidaridad de CCOO-Andalucía es el instrumento para la ejecución de nuestra Política de Cooperación Sindical Internacional y la realización concreta de Proyectos, Programas y Convenios de Cooperación.

1. Coordinación y colaboración entre las CCOO - A y la FPySA

La dirección de las CCOO de Andalucía está presente tanto en el Patronato de la Fundación (que representa a territorios y sectores) como en la propia Comisión Ejecutiva de la FPySA. Por tanto, la FPySA representa, en sí misma, a las CCOO de Andalucía, aunque ello, no impida que determinadas secretarías de la Comisión Ejecutiva de CCOO-A no puedan desarrollar aspectos específicos de determinados proyectos. Es la Comisión Ejecutiva de la FPySA la que tiene capacidad de dirección en la elaboración y seguimiento político de los proyectos que se realizan, aunque con la flexibilidad necesaria para incorporar a los proyectos a aquellas secretarías u organizaciones que considere adecuada para el mejor desarrollo de sus trabajos.

Entendemos que importante la colaboración entre diferentes Secretarías y la Fundación PySA para la implementación de Proyectos, temáticas específicas o estudios, siendo especialmente significativas para los Proyectos de Cooperación de Salud Laboral y Medio Ambiente, Acción Sindical, Comunicación, Formación, Empleo y Acción Social-Migraciones, así como las secretarías de la Mujer, Juventud y Organización y Finanzas.

Con la Secretaría de Acción Sindical para abordar cuestiones relativas a RSE y Desarrollo, el papel de las empresas en el sistema de cooperación internacional, proyectos de cooperación sindical federales en el ámbito de multinacionales. Con la Secretaría de Formación Sindical para impulsar módulos de formación en cooperación internacional. Con la Secretaría de la Mujer en el sentido de desarrollar de forma específica proyectos de género, pero también por la transversalidad del mismo en todos los proyectos. Con la de Acción Social por la atención que debemos prestar a todo el tema de las migraciones; con la de Comunicación – aunque esto se tratará de forma específica en un apartado- por la necesidad de coordinar la comunicación interior y exterior de la Fundación PySA de acuerdo con nuestra imagen corporativa.

Y con el resto por temas específicos derivados de cada uno de los proyectos.

Por otra parte, la Fundación PySA podrá coordinarse con todas aquellas organizaciones de CCOO-A con las que se realicen proyectos específicos que les afecten.

Una relación especial mantendrá con la Secretaría que desarrolla los programas transfronterizos Andalucía-Marruecos en la medida en que es necesario coordinar las acciones de ambos proyectos para implementar políticas de cooperación complementarias y con una misma estrategia de cooperación sindical internacional.

2. Ámbitos de intervención de la Secretaría de Cooperación Internacional

A nivel nacional y regional

En el objetivo de tener la mayor incidencia política destacaríamos, dadas las características de la cooperación andaluza, la necesidad de seguir incidiendo ante las diferentes administraciones en la consolidación de la cooperación sindical y el reconocimiento de los sindicatos como actores de cooperación al desarrollo en el conjunto de la normativa de la Comunidad Autónoma. Asimismo, participaremos en las reuniones de coordinación con la C.S. de CCOO. a través de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad.



Alianzas y Redes de la Sociedad Civil Andaluza:

Desde la FPySA manifestamos nuestro compromiso con el movimiento asociativo internacional, asumiendo compromisos con el Llamamiento Mundial de Acción contra la Pobreza o la Alianza Española contra la Pobreza. Así mismo estaremos no sólo en la Red de las FPySA de CCOO, sino también presentes en la Coordinadora de ONGD's y la Plataforma 2015 y Más, potenciando nuestra presencia en plataformas similares que existen en las provincias.

II - CONSOLIDAR UNA POLÍTICA CONFEDERAL DE COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO QUE CONTRIBUYA A UN NUEVO INTERNACIONALISMO SOLIDARIO Y A FORTALECER LOS SINDICATOS DE LOS PAÍSES EN DESARROLLO

Entre los objetivos que nos hemos propuesto conseguir, podemos señalar:

- Fortalecimiento de las organizaciones
- sindicales de los países en desarrollo, sus estructuras organizativas y de coordinación supranacionales.
- Defensa de los derechos laborales y sindicales y del cumplimiento de las Normas Fundamentales del Trabajo.
- Defensa del trabajo decente para un desarrollo económico y social endógeno, sostenido y sostenible.
- Impulsar la coordinación internacional de los trabajadores en empresas españolas multinacionales: RSE, Códigos de conducta, acuerdos marco y cumplimiento de las NIT.
- Impulsar, apoyar y acompañar proyectos de cooperación que desarrollen capacidades colectivas que contribuyan a hacer respetar los derechos humanos fundamentales.
- Nuestro compromiso de dedicar proyectos específicos para políticas de género, así como tenerlo presente como política transversal en todos los proyectos.
- Dedicar un 10%, aproximadamente, para actividades de sensibilización y educación al desarrollo dirigidas a las trabajadoras y

trabajadores españoles.

- Participar en acciones de solidaridad internacional y cooperar en la defensa de la paz y en la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación de género.
- Impulsar proyectos de desarrollo local que ayuden a la creación de empleo en la zona.

III - ESTABLECER UNA COORDINACIÓN EFECTIVA QUE NOS PERMITA UNA CORRECTA APLICACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO COMÚN

En este periodo congresual consideramos prioritario el establecimiento de una dirección y coordinación efectiva con las distintas organizaciones territoriales y sectoriales de CCOO-A, representadas en su Patronato para la elaboración y el desarrollo del plan estratégico. La coherencia y la eficacia del trabajo de cooperación podremos lograrla mejor mediante la colaboración y compromiso de todas las organizaciones confederadas.

Es importante reforzar los mecanismos internos de coordinación, información y formación sobre las necesidades de las organizaciones confederadas.

Un objetivo de esta Secretaría debe de ser también una preocupación por facilitar información de los proyectos, ponerlos en común y, en la gestión de proyectos asegurar la máxima transparencia de los recursos humanos y materiales así como de las subvenciones que recibe la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO-A.

IV - DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y SINDICALES

El pleno respeto y la promoción de los derechos humanos en general y en particular por los derechos sindicales y laborales es uno de los ejes de nuestros proyectos para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, tal y como he mencionado en la línea de trabajo II.

La Sensibilización, la Educación para el Desarrollo y el Observatorio del Trabajo en la Globalización son instrumentos idóneos para dar a conocer y difundir cuestiones relativas al trabajo decente, las Normas Internacionales del Trabajo y el respeto de los derechos humanos y sindicales.



V. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y DETECCIÓN DE NUEVOS PROYECTOS

Sobre la evaluación

Para avanzar en una mejor planificación y redunde en la eficacia de nuestras actuaciones de cooperación, entendida ésta más como proceso que como actuaciones puntuales, debemos mejorar los mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.

La evaluación sistemática y continuada de nuestra actividad, de nuestros programas y proyectos de cooperación al desarrollo, además de darnos información sobre la consecución de objetivos y los resultados de la actividad, nos debe ayudar a ganar en eficacia y transparencia en la utilización de los recursos.

La evaluación además de suministrarlos elementos para ver las correcciones y mejoras que sea preciso introducir, debe contemplar también aquellos elementos políticos-sindicales cualitativos sobre los países, los ámbitos de actuación, el conocimiento de las contrapartes sean sindicales o no, y el impacto de las actividades de cooperación que realizamos. En ese sentido, se debe avanzar en la elaboración de un documento específico de mecanismos de evaluación de los proyectos que nos permitan avalar o no la conveniencia de renovar o ampliar el convenio con cada una de las contrapartes.

Sobre el seguimiento

Es la Comisión Ejecutiva de la FPySA la que debe hacer el seguimiento y la evaluación política y técnica de los proyectos, aunque ello no implica que pueda contar con las diferentes Secretarías y organizaciones de CCOO-A para complementar la acción y dirección de la propia FPySA. En

este sentido, la FPySA procurará relacionar los proyectos, en función de su materia, con las Secretarías de CCOO-A o con determinadas Federaciones y Uniones Provinciales, para mantener un nivel de coordinación y asesoramiento que enriquezca la acción de la propia FPySA, intentando siempre que el seguimiento político de los proyectos no deje al margen a dichas Secretarías u organizaciones.

Por su parte, la Fundación se dota de estructuras de seguimiento de los proyectos sobre el terreno, bien a través de personal expatriado o de personal local en esas regiones, que les permitirán hacer un mejor seguimiento sobre el terreno de los proyectos. En estos momentos contamos con dos expatriadas (una en San Salvador para toda el área de Centroamérica y otra en Dakar, para el África Subsahariana), así como una persona local en Perú para la región andina.

VI. PAPEL DE LAS SECRETARÍAS IMPLICADAS EN LOS PROYECTOS

Los proyectos tienen dos vertientes: la parte técnica de los mismos y la parte política. La elaboración técnica de los proyectos –así como su seguimiento técnico– corresponde a los técnicos en cooperación de la Fundación. Sin embargo, es la propia dirección de la FPySA la que guía el planteamiento político de cada uno de los proyectos. Se entiende que la parte política no puede ser asumida por los técnicos y, por tanto, los objetivos políticos que se persiguen en cada uno de los proyectos deberán ser orientados por aquellos, en consenso con las contrapartes. De nuevo, la FPySA procurará contar con aquellas Secretarías o estructuras sindicales afectadas por un determinado proyecto para, en la medida de sus posibilidades, coopere con la dirección de la FPySA en aquellos aspectos políticos de los mismos.

Sin embargo, nos encontramos con que determinados materiales sindicales que se exigen en el desarrollo del proyecto. En este caso, la Fundación no tiene técnicos específicos de cada una de las áreas de actuación (acción sindical, medio ambiente, salud laboral, género, etc.). Serán las distintas secretarías o estructuras sindicales implicadas los que proporcionen dichos materiales, aunque la Fundación puede colaborar en elementos técnicos de los mismos (diseño, traducción, edición de los materiales, etc.).

VII. EL PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS

No es la FPySA quien impone proyectos a las contrapartes, sino que se pretende que sean ellas las que prefiguren sus necesidades. No obstante, la coordinación en esta materia con la Red de Fundaciones nos permitirá disponer de un banco de proyectos disponibles en función del plan estratégico que se va a elaborar desde la Fundación a nivel confederal, la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. Desde la Secretaría de Cooperación Internacional confederal se apuesta por la realización de talleres de planificación regionales donde los sindicatos exponen sus

necesidades y, posteriormente, en función de los recursos económicos disponibles la red de fundaciones PyS se coordina para su realización. No obstante, todo esto tenemos que compatibilizarlo con el Plan Estratégico de la AACID, en función de sus prioridades políticas, de forma que nuestro acceso a sus recursos debe obedecer a sus propios Planes Operativos por país.

La experiencia hasta ahora nos demuestra que la coordinación con la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga es fundamental para planificar los proyectos de cooperación, ya que junto a ella hemos planificado prácticamente casi todos los proyectos y contrapartes con las que cooperamos, excepto en el caso de África donde empezamos sólo la FPyS de CCOO-Andalucía. Sin embargo, desde la creación del Departamento de África de la Serafín Aliaga, mantenemos coordinaciones periódicas para analizar los proyectos y contrapartes que actuamos en este continente.

Las propuestas de proyectos se llevarán a la Comisión Ejecutiva de la FPySA y, posteriormente, al Patronato, donde quedarán aprobados.



Libertad Soto Machuca

La solidaridad y el apoyo entre trabajadores y trabajadoras a nivel internacional. Los proyectos de sensibilización en la Fundación Paz y Solidaridad Andalucía

1.2

I. Contextualizando un poco

Es conocido que la situación hoy se caracteriza fundamentalmente por el importante desequilibrio producido entre la economía y la sociedad. Los beneficios de la globalización se han distribuido de forma desigual tanto dentro como entre los países. Las normas e instituciones económicas priman sobre las sociales y el ajuste estructural ha sumido en la incertidumbre y la inseguridad a trabajadores, trabajadoras y empresas en todo el mundo.

Actualmente, y en las últimas décadas, se ha constatado que la globalización neoliberal en todo el mundo tiene como motor principal de avance, reproducción y supervivencia, la eliminación de los derechos laborales. En la misma medida, intensidad y proporción en que se otorgan y respaldan los privilegios para las empresas, se disminuyen, deterioran y eliminan las regulaciones que protegen los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

El modelo de desarrollo dominante, que como resultado del proceso de globalización de manera creciente organiza la economía en el conjunto del planeta, no garantiza el cumplimiento de los derechos laborales para la mayor parte de la población mundial.

Así, los principales efectos que la globalización está generando en las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, tanto del Norte como del Sur, vienen derivados de la concepción neoliberal de que *“el trabajo ha de comportarse como una mercancía más, sujeto a las leyes de*

la oferta y de la demanda y a las necesidades de producción, sin cortapisas legales que salvaguarden unos derechos mínimos”

Es evidente que se ha producido un importante retroceso en lo laboral, pero además de todo esto, la crisis económica mundial está suponiendo, para la clase trabajadora en todas las regiones del planeta, enfrentarse a un proceso de pérdidas a todos los niveles; pérdida de empleo, de derechos laborales, pérdidas salariales, de posibilidad de organización, de negociación colectiva..., que está poniendo en grave peligro la posibilidad de defender y garantizar un trabajo digno para la población mundial.

Estas circunstancias a nivel global han llevado a la necesidad de que organismos internacionales como la Confederación Sindical Internacional (CSI), las Naciones Unidas y diversas ONGs de todo el mundo, elaboren y presionen a gobiernos y empleadores para proteger los derechos laborales y que los derechos humanos en general se cumplan, desarrollando diferentes campañas de incidencia política y participando en diferentes foros internacionales, proponiendo medidas de actuación y fomentando canales de participación y comunicación entre trabajadores y trabajadoras a nivel global.

Algunas de estas iniciativas puestas en marcha a través de organizaciones sindicales internacionales, han sido un referente de solidaridad a nivel global que suponen un importante antecedente de participación colectiva. Sobre la participación global y la solidaridad internacional vamos a centrarnos un poco más adelante.

¹ Globalizar los Derechos Laborales. Fundación Paz y Solidaridad Serafin Aliaga. CCOO. Madrid, 2002

II. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM); ¿y ahora qué?

¿Qué pasará una vez que pase la fecha para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio en 2015?

A medida que cobra intensidad el debate sobre la agenda posterior a los ODM, importantes organismos internacionales comienzan a realizar propuestas y a llamar la atención para acordar una nueva agenda para el desarrollo post-2015.

En este momento en el que se empiezan a evaluar los logros alcanzados en el cumplimiento de los objetivos del milenio, se ponen de manifiesto algunos logros importantes frente a muchos retos pendientes aún.

Las dificultades que de por sí existen para el logro de las metas se han visto agravadas por la crisis debido al drástico descenso de los fondos destinados a asistencia al desarrollo, ya que la crisis económica, financiera y los problemas de la zona euro, han forzado a muchos gobiernos a poner en práctica medidas de austeridad y reducir el presupuesto de ayuda externa².

Se han producido, no obstante, significativos y sustanciales avances en muchos de los objetivos, incluyendo el de reducir a la mitad la cantidad de

personas que viven en condiciones de pobreza extrema y el porcentaje de personas sin acceso a agua potable, el aumento en la escolaridad de primaria y la mejora de la salud materna y la lucha contra el paludismo y la tuberculosis³.

Sin embargo, a pesar de estos logros, cada día más de 840 millones de personas aún pasan hambre en el mundo, 57 millones de niños y niñas no van al colegio y 397 millones de trabajadores y trabajadoras viven en la pobreza extrema.

En este contexto, se pone de relieve la importancia del trabajo digno y de calidad como medio para combatir la pobreza. Así, en 2008, los Objetivos de Desarrollo del Milenio incluyeron una nueva meta en su objetivo 1 relacionado con el **trabajo decente**. Esta nueva meta y sus correspondientes indicadores, fruto del trabajo realizado por la Comisión para el Desarrollo Social para llevar a cabo actividades que “promulguen el pleno empleo y el trabajo decente para todos”⁴ suponen una contribución importante para la supervisión de la Agenda de Trabajo Decente a nivel mundial. La meta 1B de los ODM “*lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes*” supone, por tanto, un importante reconocimiento de que el trabajo decente y productivo para todos y todas es fundamental para atajar la pobreza y el hambre.



² La crisis ralentiza el cumplimiento de los objetivos del milenio para 2015. http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/07/04/actualidad/1372946575_548208.html

³ Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2013. NNUU. <http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg-report-2013-spanish.pdf>

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los ODM incluido el conjunto completo de indicadores de Trabajo Decente. Ginebra, 2009

III. El empleo como motor de desarrollo

Y mientras las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, entre otros muchos reconocidos organismos internacionales, reconocen el papel del trabajo decente y de calidad en la agenda del desarrollo mundial, la situación hoy se traduce en unas cifras planetarias preocupantes que hay que combatir con urgencia. El número de personas desempleadas en el mundo aumentó hasta más de 197 millones en 2012. Se prevé, además, que la tasa de desempleo presentará un nuevo incremento en 5,1 millones en 2013, alcanzando los más de 202 millones de personas, y otros tres millones más en 2014⁵, a esto hay que añadir un deterioro en la calidad del empleo, y un aumento en el empleo vulnerable y el número de trabajadores que viven en la línea de la pobreza, 472 millones de trabajadores y trabajadoras no pueden satisfacer sus necesidades básicas

En relación con la población juvenil, la crisis ha mermado drásticamente las perspectivas del mercado laboral para los jóvenes, manteniendo a 73,8 millones de jóvenes⁶ en todo el mundo en situación de desempleo y con pocas perspectivas de incorporarse al mercado laboral.

La mitad de la población mundial se ve afectada directamente por el desempleo; el caso más grave es el de las mujeres jóvenes.

Y ante este panorama cobra aún más fuerza nuestra premisa, no nos cabe ninguna duda, *“el desarrollo viene con el empleo”*. Esta simple frase resume la realidad de siempre: que es el trabajo el que permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y la que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías⁷.

Es en este contexto actual de economía internacional inestable donde la creación de empleos basados en la dignidad, con una remuneración justa y en los que se respeten las legislaciones de protección de los derechos laborales y humanos, debe convertirse en la prioridad mundial más acuciante en materia de desarrollo, por encima de los intereses del capital.



IV. El papel del sindicalismo internacional

Las principales consecuencias que está sufriendo el mundo del trabajo a causa del proceso de globalización y de la crisis mundial provocada por éste, se presentan como uno de los mayores retos con los que se enfrenta el movimiento sindical a nivel internacional; crecientes desigualdades, precarización, deterioro de los derechos laborales, aumento del número de trabajadores y trabajadoras pobres, desmantelamiento del estado de bienestar, privatizaciones, etc.

Estos efectos perversos de la globalización en el mundo laboral se han convertido en un reto para las organizaciones sindicales y son razones de peso para que la lucha por los derechos laborales se haya retomado como una prioridad a nivel sindical. Pero a pesar de ello miles de personas son perseguidas cada año, detenidas, heridas y torturadas por reivindicar y defender sus derechos laborales, por asistir a una manifestación o por participar en una huelga.

⁵ Tendencias Mundiales del Empleo 2013. Resumen Ejecutivo. Organización Internacional del Trabajo. p. 2

⁶ Idem p.3

⁷ La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/documents/WCMS_193484/lang-es/index.htm

El Informe Anual 2011 de la Confederación Sindical Internacional (CSI)⁸ pone de manifiesto datos significativos en relación con las violaciones de los derechos laborales en todo el mundo y con respecto a las graves medidas de represión sindical puestas en marcha por Gobiernos y empleadores. Este informe documenta una continua erosión de los derechos de sindicalización y de negociación colectiva en todo el planeta. La desigualdad continúa aumentando y las violaciones de las normas fundamentales del trabajo propugnadas por la OIT e internacionalmente aceptadas constituyen la causa primordial de estas desigualdades. Muchos gobiernos no aplican la legislación laboral, se destaca la ausencia de derechos y de abusos contra los trabajadores y trabajadoras migrantes en el mundo entero y la explotación de la mano de obra mayoritariamente femenina en las zonas francas industriales de todo el planeta.

Es innegable que los derechos sindicales resultan fundamentales para la defensa y la promoción del empleo pleno, productivo y decente, para la democracia, el crecimiento económico, el desarrollo humano y para un futuro civilizado.

Sin embargo, los sindicatos en numerosos países son víctimas de la más severa represión por parte de Gobiernos y empleadores, algunos datos escalofriantes ponen de manifiesto estas graves medidas de represión sindical⁹:

- 90 personas perdieron la vida en 2010 a causa de su participación en actividades sindicales legítimas,
- 75 personas recibieron amenazas de muerte,
- se produjeron cerca de 2500 detenciones,
- más de 5000 despidos de sindicalistas,

Además de muchos otros casos que nunca llegaron a ser documentados por falta de comunicación debido al particular clima antisindical de temor e intimidación en que muchos trabajadores y trabajadoras se ven obligadas a desarrollar sus actividades. La prohibición total del sindicalismo ha continuado aplicándose en numerosos países (particularmente en Birmania, Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos, entre otros), mientras que severas restricciones al derecho de huelga

y a otras formas de acción sindical hacen que la representación sindical efectiva resulte casi imposible. En ciertos sectores, especialmente en la agricultura, en el sector público y en el servicio doméstico, prohibiciones o restricciones a la actividad sindical privan a la población trabajadora del derecho de representación en numerosos países.

Este Informe Anual de la CSI pone de relieve datos importantes producidos en muchos países con los que cooperamos desde la Fundación Paz y Solidaridad Andalucía, así como de aquellos países que han sido definidos como prioritarios por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) y concretados mediante la aprobación del Plan Andaluz para la Cooperación al Desarrollo (PACODE).

En África, a grandes rasgos, la situación se caracteriza por la falta de aplicación de la legislación laboral –cuando ésta existe– y el problemático respeto de los derechos sindicales. La sindicalización no es tarea fácil en la región y la violencia contra la población trabajadora y contra sindicalistas ha sido habitual durante el año 2010 en África; en concreto, en Túnez, muchos manifestantes que pedían medidas contra el desempleo y la corrupción, así como el respeto de los derechos fundamentales, fueron agredidos por la policía, arrestados o dispersados utilizando munición real. La injerencia del Gobierno en las actividades sindicales ha sido una constante hasta los últimos días de 2010. En Mauritania, la policía antidisturbios hizo uso de extrema violencia contra el colectivo de manifestantes en diversas ocasiones.

Por su parte, el continente americano se reserva el privilegio de mantener su título de continente más peligroso para el ejercicio de los derechos sindicales. Numerosos trabajadores y trabajadoras han visto sus derechos severamente vulnerados, en ocasiones de manera extremadamente violenta, aun cuando se encuentran legalmente protegidos. En todo el continente, las tácticas desplegadas por los empleadores van desde los despidos arbitrarios y la discriminación, hasta las campañas antisindicales y la persecución sistemática de sindicalistas. Pero lo más chocante sigue siendo el número excesivo de casos de atentados

⁸ Confederación Sindical Internacional. Informe Anual 2011. <http://survey.ituc-csi.org/Whole-World.html?lang=es>

⁹ Idem

contra la vida y la integridad física de que han sido víctimas los trabajadores y trabajadoras por ejercer sus derechos sindicales; 75 personas fueron asesinadas por haber intentado defender los derechos de la población trabajadora y otras 24 personas sobrevivieron a atentados contra su vida. Se profirieron amenazas de muerte contra sindicalistas en Guatemala, México y Haití. Más de un centenar de trabajadores y trabajadoras fueron detenidas –mayoritariamente en Panamá–, otros miles agredidos durante manifestaciones y cerca de 300 han sufridos despidos. A todo esto se le suma el hecho de la persistencia del problema de la impunidad en relación con los crímenes cometidos.

Mientras tanto, en Europa, las medidas de austeridad introducidas por muchos Gobiernos desde 2010 han afectado a millones de trabajadoras y de trabajadores; reducciones salariales, recortes presupuestarios, reformas de pensiones y un sin fin más de medidas. La labor de los sindicatos se ha visto, además, dificultada por el debilitamiento del diálogo social en muchos países europeos, y se han visto enfrentados a continuas presiones tanto de los empleadores privados como públicos. Los derechos sindicales han sido ignorados en toda Europa y los empleadores han tomado represalias contra los miembros de los sindicatos, particularmente las corporaciones multinacionales.

Con todo, millones de sindicalistas y activistas laborales en todo el mundo continúan luchando por la solidaridad entre trabajadores y trabajadoras, en ocasiones corriendo el riesgo de perder sus propias vidas o su sustento.

De hecho, el cometido fundamental de la CSI es **promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras mediante la cooperación internacional entre sindicatos, realizar campañas mundiales y abogar por ellos ante las principales instituciones mundiales**¹⁰.

V. Y ante esto ¿qué hacemos?

Estas circunstancias a nivel global han llevado a la necesidad de que organismos internacionales como la Confederación Sindical Internacional (CSI), las Naciones Unidas y diversas ONGs de todo el mundo, elaboren y presionen a gobiernos y empleadores para proteger los derechos

laborales y que los derechos humanos en general se cumplan.

Para ello, se están desarrollando diferentes campañas de incidencia política y participando en diferentes foros internacionales, proponiendo medidas de actuación y fomentando canales de participación y comunicación entre trabajadores y trabajadoras a nivel global.

Desde la Fundación Paz y Solidaridad de Andalucía, nuestro objetivo y nuestra finalidad es centrarnos en la actuación global a través de la cooperación sindical internacional. Aunque desarrollamos proyectos dirigidos a conseguir finalidades concretas y puntuales en países específicos, el objetivo general que persiguen nuestras actuaciones es el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en los países del Sur.

Haciendo un breve repaso sobre las acciones impulsadas a nivel internacional a las que podemos sumarnos a nivel individual pero mucho más importante si nos adherimos como organizaciones, destacamos las que se desarrollan desde la Confederación Sindical Internacional y las Federaciones Sindicales Internacionales:

V.1 ACTUACIÓN GLOBAL DESDE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

Algunas de las campañas más importantes y con mayor repercusión puestas en marcha por la CSI, son las que destacamos a continuación:

Qatar 2022. Tiene como objetivo establecer las condiciones necesarias para que las leyes y protecciones laborales pongan un alto a los elevados índices de mortalidad de los trabajadores en Qatar, un país en el que 4.000 personas podrían dejar la vida antes de que se dé la primera patada a un balón en la Copa del Mundo de 2022.

Juega limpio. Realizan acciones de incidencia y presión sobre el Comité Olímpico Internacional a favor del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, una demanda clave de la Campaña Juega Limpio dirigida por sindicatos y ONG desde los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Atenas en 2004.

¹⁰ Confederación Sindical Internacional. En <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique57&lang=es>

V.2 ACTUACIÓN GLOBAL DESDE LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

Organízate. El objetivo principal de la Plataforma es promover la organización y el reclutamiento de trabajadores y trabajadoras jóvenes en sindicatos, por medio de la identificación, el intercambio y la promoción de métodos, estrategias y actividades sindicales innovadoras y exitosas. La Plataforma aspira a establecer una red global de jóvenes activistas y organizadores/as sindicales de las afiliadas de la CSI.

La campaña **¡Cuenta con nosotras!** Compromete a hombres y mujeres a introducir cambios: más mujeres en cargos directivos sindicales y esfuerzos concertados para organizar a más mujeres en los sindicatos.

Después de 2015. La ONU ha lanzado un proceso para la elaboración del marco de desarrollo post-2015, que sustituirá los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Este nuevo marco consistirá probablemente en una nueva serie de objetivos de desarrollo, pero su enfoque, ámbito y mecanismos de rendición de cuentas aún están por definir.

Y, por supuesto, **la Jornada Mundial por el Trabajo Decente** celebrada cada año el día 7 de octubre, en la que sindicatos del mundo entero organizan mítines, actividades en el lugar de trabajo, acciones públicas y multitud de otros eventos, en apoyo a la justicia para los trabajadores y trabajadoras. En la idea de que juntos podemos reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras, organizarnos y movilizarnos para pedir cuentas a los políticos y a las empresas, y para transformar el fallido sistema económico actual en uno que aporte prosperidad para todos en un planeta sostenible".

Son muchas las Federaciones Sindicales Internacionales que han puesto en marcha campañas de incidencia, denuncia y apoyo a trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, pero como no tenemos tiempo para todas ellas, vamos a centrar la atención en tres federaciones concretas, no sin antes recordar que se puede acceder a la información sobre las campañas y las acciones a las que sumarse desde los sitios web de cada una de estas Federaciones Sindicales Internacionales.

- **UITA** (Federación Internacional de los trabajadores y trabajadoras del sector de la agroalimentación y la hostelería) que, a través de su boletín y de su página web informan de las acciones urgentes puestas en marcha a todo su colectivo de trabajadores y trabajadoras afiliadas en todo el mundo para que se sumen y participen en las mismas, además de tener un mapa de solidaridad global con las diferentes iniciativas en ejecución.
- **FITIM** (Federación Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de las Industrias Metalúrgicas) que, a través de su web, responde inmediatamente a las violaciones de los derechos laborales y lucha por defender los derechos humanos y sindicales denunciando a los gobiernos y a las compañías que explotan a la población trabajadora. Dispone en su web de un espacio específico destinado a las acciones de solidaridad.



¹¹ En Confederación Sindical Internacional. Jornada Mundial por el Trabajo Decente. <http://www.ituc-csi.org/jornada-mundial-por-el-trabajo-14934>

- **IE** (Internacional de la Educación). Esta Federación que aúna a los trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el mundo, participa en la **Campaña Mundial por la Educación**, una coalición internacional formada por ONGs, sindicatos del entorno educativo, centros escolares y movimientos sociales de muy diverso signo. La Campaña Mundial por la Educación (CME) nació para garantizar el acceso a una educación de calidad para todos y todas antes del año 2015, adquirido durante la Cumbre de Dakar. Por eso, su objetivo es movilizar a la ciudadanía para que exijan a sus gobiernos y a la comunidad internacional que cumplan sus promesas y se responsabilicen del destino de millones de personas a los que se excluye del derecho a la educación. Entre otras muchas acciones, la CME organiza anualmente la Semana de Acción Mundial por la Educación, semana de movilización ciudadana, fundamentalmente de niños, niñas y jóvenes, que pretende acercar las reivindicaciones de la Campaña a la sociedad en general y a los responsables políticos de cada país, y llamar su atención sobre la necesidad de hacer real el derecho a una educación básica de calidad.

La Internacional de la Educación también publica mensualmente la revista “Mundos de la Educación” y dispone en su web de un espacio específico de solidaridad y desarrollo, además de organizar otras campañas concretas.

V.3 ACTUACIÓN GLOBAL DESDE LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD ANDALUCÍA

Por nuestra parte, desde la Fundación Paz y Solidaridad Andalucía, como ONG dedicada a la cooperación para el desarrollo y fundada por un sindicato, por CCOO, hacemos lo que nos corresponde, Cooperación Sindical.

Y hacemos cooperación en un momento en el que precisamente la cooperación está en el punto de mira de las grandes corporaciones que han visto en ella una oportunidad de negocio. Hacemos cooperación en un momento en el que hay una política de desmantelamiento de la cooperación española al calor de la crisis como pretexto. Hacemos cooperación, y más aún, cooperación sindical, en un momento en el que la cooperación y el sindicalismo están siendo objeto de lapidación lingüística por parte de aquellos medios de comunicación que en manos de la derecha mediática impunemente tergiversan, manipulan y vierten falsedades y calumnias sobre el poder de la cooperación y sobre las organizaciones sindicales y su importancia para la sociedad civil.

Así, a pesar de las voces que tratan de enterrar la importancia de la cooperación para el desarrollo, desde CCOO de Andalucía, a través de su Fundación Paz y Solidaridad, hacemos cooperación sindical porque **para los sindicatos,**





la cooperación al desarrollo forma parte de nuestro compromiso de luchar contra la pobreza, de promover el desarrollo social sostenible y de mejorar las condiciones de vida y de trabajo para todos y todas.

Nuestro objetivo hoy aquí, es haceros partícipes de los proyectos que se están desarrollando en América Latina y en África. Queremos transmitir la necesidad y la importancia de intensificar acciones de solidaridad y de apoyo internacional para luchar contra las violaciones de los derechos laborales más fundamentales en el Sur.

Estamos aquí para fomentar acciones conjuntas y complementarias con otros sindicatos y organizaciones de la sociedad civil en el Sur, que contribuyan a la defensa y al respeto de los

derechos laborales y sindicales.

Queremos que os incorporéis a iniciativas solidarias puestas en marcha por agentes internacionales. Queremos ayudaros a promover vuestras propias iniciativas de solidaridad y de cooperación.

Queremos vuestra implicación, vuestro compromiso, vuestras propuestas. Contad con nosotros porque queremos contar con vosotros.



ÁFRICA Y PAÍSES DEL MEDITERRÁNEO: CONTEXTUALIZACIÓN, ACCIONES EN MARCHA, LOGROS Y RETOS DE FUTURO



José Antonio Jiménez Gálvez

La cooperación internacional de Paz y Solidaridad en África y Mediterráneo

II.1

África, un continente joven

Cuando hablamos de África, nos referimos a un mundo bastante desconocido, estereotipado en muchos casos y desde un imaginario popular muy fundamentado en los prejuicios y teorías que Occidente tiene del continente africano, sobre todo del África Subsahariana. Seguimos identificando a África Subsahariana como pueblos sin civilización, sin historia, y que son fuente de enfermedades. Sería deseable que desde la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad y desde CCOO reforzáramos una imagen de África más positiva, más real y despojada de tópicos y de ideas preconcebidas, entre las que se afianza la de una supuesta ingobernabilidad de los pueblos.

África cuenta con una población enorme de más de 1.000 millones de personas actualmente, cifra que, según la ONU, se incrementará hasta los 1.900 millones para 2050. Como la población está relativamente concentrada en grupos de edad joven, el continente ya cuenta con una gran población en edad de trabajar que se cifra en más de 500 millones de personas; se prevé que esta cifra aumente hasta más del doble de aquí a 2040. El crecimiento previsto en la población activa de África apoyará el crecimiento económico en el futuro.

De cualquier manera, la Región Norte y Occidental de África esta viviendo un periodo de inestabilidad política y democrática marcada sobre todo por los conflictos electorales de Senegal, Costa de Marfil y los golpes de estado de Malí y de Guinea Bissau, la revolución árabe de Libia, Túnez y Egipto lo que es un indicador de la debilidad de los Estados en la región y de la fragilidad democrática de los mismos.

En las revoluciones y transformaciones políticas

en los países árabes de la ribera sur del mediterráneo, algunos consideran que Marruecos y Argelia a perdido una oportunidad histórica, para avanzar en democracia, y en derechos civiles, y laborales. De cualquier manera Marruecos y Argelia han vivido en estos últimos años una situación política y social intensa y sensacional, que ha puesto a prueba la capacidad de reformas de la Monarquía marroquí y del sistema político argelino.

Los derechos humanos, laborales y sociales

Cuando pensamos en las condiciones laborales y sociales de África, sacamos una imagen fija y la generalizamos y por lo general consideramos que los derechos laborales no existen, que la explotación de la clase obrera y niños llega a extremos de esclavitud. La amplitud de la economía informal y las condiciones en que una parte se desarrolla, a veces reforzada por noticias y sucesos estremecedores y dramáticos que se dan tales como las matanzas étnicas, o las actuaciones policiales que dispersan a tiros a los mineros de Lonmin o la muerte de otros mineros en Zambia que trabajaban en una empresa de capital chino muertos por los disparos de sus mismos patronos, refuerzan esa imagen de un continente carente de contenido social. Si a ello le sumamos las tragedias que cotidianamente se viven con el éxodo africano hacia Europa, siempre se llega a la misma conclusión.

Sin embargo, el Informe del Índice de Desarrollo Humano de 2012, indica que a pesar de las adversidades, a menudo bastante graves, muchos países africanos han conseguido avances en las últimas décadas y algunos de ellos están entre los 25 países que más avanzaron en el IDH (de un total de 135), en gran medida



gracias a los avances en educación y en salud pública. Y también hay países como la República Democrática del Congo, Zambia o Zimbabwe que siguen teniendo valores inferiores de IDH a 1970, debido a la letal combinación de conflictos y SIDA que han hecho desplomarse la esperanza de vida.

En África existen legislaciones laborales, convenios colectivos, consejos económicos y sociales, participación institucional de los sindicatos, derechos sociales, que serán insuficientes e incumplidos, pero eso también se da en todo el mundo. Estas realidades son también resultado de desarrollos históricos y políticos que, aunque no se puedan exponer en este trabajo, hay que constatar. La estructura y desarrollo del sindicalismo en los países africanos tiene las pautas propias de los países en vías de desarrollo, con un componente importante de las clases medias (maestros, funcionarios, trabajadores de servicios públicos y trabajadores de las grandes empresas y del sector industrial, los trabajadores autónomos y pequeños empresarios), pero dejan fuera a una mayoría de trabajadores subempleados en la economía informal, en las pequeñas y medianas empresas en las zonas rurales.

El pluralismo sindical en África es muy asimétrico. Por un lado, en Sudáfrica o Ghana, el sindicalismo es más fuerte, los sindicatos están más unidos y hay menos proliferación de organizaciones, con mayor coordinación. En cambio, en otros países están muy divididos y, por tanto, debilitados. El sindicalismo en África es muy diferente y tiene mucho que ver con la historia colonial de cada uno de los países, siendo muy distinto el de influencia francófona y el de influencia británica. En todo caso, reconocer la debilidad sindical en África es reconocer que una parte de la población

africana está situada en espacios productivos de difícil sindicalización como lo es la agricultura, la economía informal y la pequeña empresa. Pero, además, a estos problemas inherentes al sindicalismo mundial, en África se añaden otros problemas como la existencia de países no democráticos, la fuerte concepción del sindicato como correa de transmisión de ciertos partidos políticos o la influencia de los gobiernos sobre los sindicatos, que explican muchas veces la dificultad de desarrollar un sindicalismo autónomo e independiente.

Las organizaciones sindicales en África

La historia del sindicalismo africano, sus grandes luchas obreras, sus connotaciones ideológicas y culturales, su entorno político, económico y social nos es, todavía, ajeno, distante e inexistente. Las principales centrales sindicales históricas del Magreb y del África Occidental, salvo algunos casos como Guinea Bissau, perteneciente a las excolonias portuguesas, tienen sus antecedentes en el sindicalismo francés y nacieron ligadas a los movimientos nacionales y desempeñaron un papel importante movilizador en sus luchas anticoloniales.

Por esto, tras contribuir a la independencia de sus países, los sindicatos asumieron el reto de participar en la construcción de sus respectivos países. No sólo pasaron a ser piezas de los nuevos sistemas políticos, sino que contribuyeron de manera fundamental al desarrollo de la legislación social y laboral, participando del reparto de la renta o manteniéndose vinculadas al propio poder (caso de la UGTA al FLN en Argelia; la UGTT en Túnez al PND) o a los partidos políticos que aspiraban a él (la UMT de Marruecos ligada a Istiqlal), pero también otras centrales como la CGT

de Mauritania, la CNT de Senegal, la CGT de Malí, la UNT de Guinea, entre otras. Esta complicidad con el poder supuso, en aras al interés general de la nación, renunciar a ciertas reivindicaciones de clase y contener la conflictividad social. Sin embargo, al ser las centrales sindicales las principales organizaciones sociales y con mayor potencial destabilizador, todos los gobiernos buscaron controlarlas, y cuando no fue posible, dividir las y perseguir a sus miembros más activos.

En materia de representatividad la mayoría de las centrales han perdido afiliación y en la actualidad no son capaces de sindicalizar grandes franjas de trabajadores/as y aunque sería extenso identificar sus causas, podemos resumir diciendo que hoy los sindicatos representan fundamentalmente a asalariados de las grandes empresas públicas y funcionarios/as, pero tienen una muy insuficiente presencia en el sector privado, en las pequeñas empresas y en el sector informal. Más precario aún es en el África Occidental, donde se dan problemas de democracia interna y donde es necesario reforzarlos a nivel organizativo porque tienen estructuras muy débiles con una gran carencia de medios.

La Confederación Sindical Internacional - África

La organización regional africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) es una organización panafricana sindical creada en noviembre de 2007. La CSI-África tiene 16 millones miembros declarados y 94 sindicatos en

48 países africanos. Actualmente es la sede de la CSI-África en Lomé, Togo. El Presidente de la CSI-África se llama Mody Guiro secretario general de la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal.

La CSI tiene una amplia actividad en África, impulsando la organización regional y la capacidad propositiva y programática de las centrales sindicales. Algunas de estas propuestas sindicales se elaboraron en un encuentro de líderes sindicales de 30 países africanos en un foro sobre el tema de “La promoción del programa de desarrollo e industrialización de África”, que se celebró en Accra (Ghana) en septiembre de 2013 bajo los auspicios de la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Pero al mismo tiempo se abordó el tema de la Cooperación para el Desarrollo en África en el marco de las perspectivas de desarrollo posterior a 2015, especialmente, en cuanto al reforzamiento del movimiento sindical africano. Sin entrar en los detalles de ambos temas –muy amplios y de los que hay numerosa documentación- los sindicatos africanos desarrollaron los objetivos de la reunión sobre documentos que les han servido de referencia para incidir a nivel global y con los gobiernos respectivos para dicho desarrollo económico y social, reivindicando esencialmente que hay que reorientar el camino del desarrollo actual en África, centrado en la exportación de materias primas, por otro que se centre en la transformación de sus recursos generando valor añadido que promueva sinergias de creación de empleo y riqueza para sus ciudadanos.



Nuestra cooperación sindical con África

El primer punto de partida debe ser romper los estereotipos que hemos fundamentado durante mucho tiempo del continente africano, desde un imaginario popular lleno de prejuicios y teorías que ha alimentado Occidente y, especialmente, del África Subsahariana como pueblos sin civilización, sin historia y fuente de conflictos y enfermedades.

Por ello, desde la Red de Fundaciones de Paz y Solidaridad debemos reforzar la imagen de un África más positiva, más real y despojada de tópicos e ideas preconcebidas como la supuesta ingobernabilidad de esos pueblos. Eso no quiere decir que no seamos conscientes de la inestabilidad política y democrática marcada por conflictos electorales como en Senegal, Costa de Marfil o los golpes de Estado en Malí, Mauritania o Guinea Bissau, pero eso indica también la debilidad de esos Estados en la región y la fragilidad democrática de los mismos, por lo que ahí se requiere un mayor esfuerzo por apuntalar la sociedad civil.

Desde que nace la FPySA siempre hemos defendido la necesidad de fortalecer a las organizaciones sindicales que, inicialmente, se ha basado en el apoyo a las organizaciones sindicales del Norte de Marruecos y, especialmente, con la CDT (Confederación Democrática de Trabajadores). En la medida en que hemos ido ampliando el arco de cooperación, la hemos extendido hacia el África Subsahariana.

Desde el inicio diseñamos varios objetivos generales, pero siempre desde el necesario enfoque de género. En todos nuestros proyectos es esencial ese enfoque porque se constata la escasa presencia de mujeres en los sindicatos, desde la base de afiliación hasta los órganos de dirección y, por otro lado, se sigue produciendo una profunda y persistente discriminación de género. Afrontar esta situación se debe tratar de manera transversal y, por tanto, todas las actividades tendrán en cuenta la componente de género, desde su planificación a su desarrollo, adjudicando un porcentaje significativo de mujeres en todas las actividades.

Los objetivos generales que nos hemos propuesto en nuestra cooperación sindical internacional con los sindicatos africanos son:

- Fortalecimiento de los sindicatos.
- Avance en la unidad sindical.
- Rejuvenecimiento de los sindicatos.
- Democratización de los sindicatos.
- Autonomía e independencia de los sindicatos respecto de partidos políticos y gobiernos.
- Formación y desarrollo de la negociación colectiva.
- Favorecer el diálogo social.
- Mejora de la formación y de la acción sindical.

¿Con quién hemos trabajado?

Desde la necesidad de incrementar nuestra cooperación con el Norte de Marruecos y el África subsahariana, la FPyS de CCOO-Andalucía ha realizado un esfuerzo en los últimos años para ir incluyendo a más países del Norte de África y del África Subsahariana, de forma que hemos realizado un proceso de identificación y de trabajo con muchas centrales con las que nunca antes habíamos trabajado. Para no ser prolijos en la historia de cada una de ellas, pero señalando la dificultad añadida de culturas muy distintas, con otro idioma, etc., la FPySA ha completado un mapa de contrapartes –unas con más trayectoria que otras- que podemos resumir así:

CDT Confederación Democrática de Trabajadores (Marruecos)

UMT Unión Marroquí de Trabajadores (Marruecos)

UGT M Unión General de Trabajadores (Marruecos)

FDT Federación Democrática del Trabajo (Marruecos)

FORUM DES FEMMES RIF (Marruecos)

CNTS Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (Senegal)

UNASAS Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (Senegal)

CSTM Confederación Sindical de Trabajadores de Malí (Malí)

UGT A Unión General de Trabajadores de Argelia (Argelia)

UGT SARIO (Sahara)

CLTM Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (Mauritania)

UNTG Unión Nacional de Trabajadores de Guinea Bissau (Guinea Bissau)

WAC-Ma'an – Workers' Advice Center (Centro de Consejo para el Trabajador)

Otras entidades con las que hemos mantenido contacto:

Asociación Anoir femenina ANF Ksar-el Kebir Marruecos

De todas estas contrapartes, la mayor parte de los proyectos que hemos realizado son eminentemente sindicales (negociación colectiva, acción sindical en el sector informal, igualdad de género, comunicación, inmigración, salud laboral, etc.), junto a dotaciones de infraestructuras para sedes sindicales. En todos ellos, además, hemos incidido especialmente en la perspectiva de género y hemos realizado proyectos específicos como la lucha contra la ablación de Malí, la lucha contra el SIDA, etc.

La experiencia acumulada durante estos últimos 6 años, nos debe llevar a una reflexión a medio y largo plazo en el seno de la fundación para priorizar nuestro trabajo en estos países. Entre las reflexiones que se debieran hacer creemos que deberían:

- Elaborar un diagnóstico común sobre la realidad sindical del Magreb y del África Occidental.
- Analizar las fortalezas y las debilidades detectadas en nuestro trabajo con las contrapartes.
- Diagnosticar el desarrollo político, económico y social del Norte de África y del África Occidental así como los grandes retos a los que se enfrentan a medio y largo plazo.
- Establecer una línea estratégica de intervención sindical e la cooperación sindical tanto en el Magreb como en el África Occidental.

- Determinar iniciativas para reforzar la sensibilización, conocimiento mutuo y de entendimiento entre los cuadros sindicales de CCOO-Andalucía y los sindicatos africanos para favorecer el conocimiento de esa otra realidad.



EL MAGREB

Marruecos

La presencia del África Mediterránea, del Magreb y especialmente de Marruecos, tan cercana a España implica una vecindad e interdependencia inevitable en lo social, económico, y en lo político; no es posible ignorar las relaciones fronterizas y de vecindad y algunos pleitos políticos abiertos. Desde los inicios de la cooperación sindical internacional de CCOO-Andalucía, fiamos como objetivo el desarrollo y fortalecimiento de los sindicatos marroquíes, favoreciendo la unidad sindical, facilitando la incorporación de las mujeres a las estructuras sindicales y los derechos de éstas en los sindicatos. Por otra parte, favorecimos las relaciones entre sindicalistas andaluces y del norte de Marruecos para corregir numerosos estereotipos sin fundamento.

La CDT (Central Democrática de Trabajadores) ha sido el sindicato privilegiado en las relaciones bilaterales que tiene CCOO de Andalucía con otros sindicatos extranjeros. Tras más de una década de Cooperación con la central sindical CDT de Marruecos, se rompen las relaciones sindicales con CCOO y UGT por nuestra solidaridad con el pueblo Saharahui y con el frente Polisario.

que no ha sido comprendida por nuestra parte, aunque hemos respetado. Desde entonces, hemos intentado buscar proyectos con las demás centrales marroquíes y, concretamente, desde CCOO-A se favoreció una reunión al más alto nivel confederal con la UMT (Unión Marroquí de Trabajadores) en Casablanca, con el objetivo de iniciar una cooperación con ellos. En ese sentido, se suscribió por primera vez un protocolo de cooperación entre las dos centrales sindicales. Pero junto a la UMT también se han mantenido contactos con otras fuerzas sindicales para ir hacia un proyecto de cooperación que reestablezca las relaciones rotas hace dos años.

Junto a la CDT hemos realizado un proyecto con el **Forum de Femmes del Rif (AFFA Rif)**, que es una asociación no gubernamental sin ánimo de lucro, feminista e independiente en la lucha de la mujer por una igualdad y una ciudadanía reales. AFFA RIF trabaja, esencialmente, por la promoción de la participación de las mujeres en el proceso de construcción de una sociedad democrática, civil que garantice la equidad social, la igualdad y equidad en las condiciones de trabajo entre los hombres y las mujeres en cualquier ámbito.

El proyecto desarrollado en Alhucemas ha consistido en capacitación en materia jurídica destinada a mujeres en zonas rurales, la puesta en marcha de una oficina de atención jurídica con especial atención a mujeres víctimas de violencia de género y formación específica a 10 asociaciones que trabajan con mujeres sobre legislación recogida en el nuevo código de familia (Mudawana), incidiendo en cuestiones de derechos humanos, igualdad y sindicalismo en los funcionarios de las administraciones provinciales y locales. Además, el proyecto ha trabajado jornadas en colegios de primaria y secundaria para una educación inclusiva.

Argelia

Hemos realizado varios proyectos con la **UGT-A** (Unión General de Trabajadores Argelinos), que tiene su antecedente en el sindicalismo francés y que nació ligada a la lucha por la independencia de su país. Los proyectos que realizamos con ellos se centraron en el reforzamiento organizativo y de acción sindical, centrados en la formación en género y entre los jóvenes. Sin embargo, estos dos proyectos que hicimos con ellos se truncaron en 2009 porque la AACI dejó de contemplar a Argelia entre los países prioritarios de la cooperación

andaluza. Sin embargo, ahora se ha vuelto a contemplar y la Fundación continuará, dentro de sus limitaciones económicas, la cooperación con la UGT A.

Túnez

Hasta el año 2013, la ACCID no ha considerado Túnez como un país prioritario, por lo que es a partir de ese año cuando identificamos un proyecto con la **UGTT** (unión General de Trabajadores Tunecinos) que se iniciará a lo largo de 2014 y que girará sobre género y juventud, de una parte, y de otra, sobre el fortalecimiento formativo de los jóvenes de la central.

ÁFRICA SUBSAHARIANA

Mauritania

Ha sido el primer país con que iniciamos la cooperación en esta área geográfica, concretamente con la **CSTM** (Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania) y con los que hemos realizado varios proyectos desde 2009. El primero se basó en la formación de cuadros sindicales en materias como la negociación colectiva y el diálogo social, así como la formación sobre las Normas Internacionales del Trabajo. El segundo fue la creación de un mercado para mujeres en Nouackchott. Por problemas internos de la central se dejó la cooperación con ellos provisionalmente, pero se está pensando en volver a iniciarla.





Senegal

El segundo país que iniciamos la cooperación fue Senegal, concretamente con las dos centrales más representativas: Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNT) con 60.000 afiliados y la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNAS) con unos 50.000. Desde 2009 hemos realizado varios proyectos con ambas, centrados en:

- En la organización y empoderamiento de las mujeres trabajadoras.
- En la afiliación y organización de los jóvenes.
- En la sensibilización de los jóvenes sobre el VIH.
- En la formación a los delegados sindicales en salud laboral.
- En la sensibilización y asesoramiento en materia migratorias.
- En la formación sindical.
- En la acción sindical en la economía sumergida.

MALI

La contraparte en Malí es la Confederación Sindical de Trabajadores de Malí (CSTM) con la que hemos realizado varios proyectos, basados en la formación a los trabajadores/as de la economía informal y la creación coordinaciones locales para un mejor conocimiento y comprensión de las oportunidades que ofrecen las políticas de género. Los proyectos han contemplado actividades como:

- Talleres “Sindicalismo y movilización”

- Curso “Sindicalismo e igualdad”
- Campaña sensibilización
- Cursos “Sindicalismo e igualdad”
- Seminario de Formadores/as
- Equipamiento de las sedes sindicales

Un proyecto especial ha sido la **lucha contra la ablación / mutilación genital femenina**. La campaña contempló una serie de actuaciones en Andalucía para concienciar Malí y sensibilizar sobre la importancia del apoyo internacional; realización de un vídeo que difundió la realidad de las mujeres en Malí.

GUINEA BISSAU

Hemos trabajado con la **UNTG** (Unión nacional de trabajadores de Guinea Bissau)

Guinea-Bissau tiene una historia de inestabilidad política desde su independencia, y ningún presidente electo ha servido con éxito un mandato completo de cinco años. En abril de 2012, el ejército realizó un golpe de estado y detuvieron al presidente interino y candidato presidencial.

Con la UNTG hemos realizado un proyecto a través de una dotación en infraestructura y la realización de un fichero de la afiliación, segregados por sexo, así como un programa formativo con perspectiva de género, con tres ejes principales, un primero para formación de formadores.

Un segundo sobre normativa de trabajo y violencia en el ámbito laboral. Un tercero sobre gestión de las estructuras sindicales y desarrollo organizacional.



La campaña nacional de lucha contra la ablación en Malí. Confederación Sindical de Trabajadores de Malí

II.2

1. Introducción

Malí es un país sin salida al mar en que el sector agro-pastoral es el fundamento de la economía. La población es de aproximadamente 14 millones de habitantes con un porcentaje del 52% de mujeres. Más de la mitad de la población vive en la pobreza, una situación que no favorece el desarrollo de las mujeres. La diversidad étnica y cultural comprende una serie de prácticas socioculturales que implican discriminación de las mujeres, entre ellos la escisión, cuya prevalencia en Malí es muy importante a pesar de los esfuerzos de las autoridades y de las organizaciones no gubernamentales en contra de esta práctica. Así, según las estadísticas, el 92% de las mujeres de 15 a 49 años han sufrido mutilación genital femenina, siendo los tipos 1 y 2 los que se practican en Malí.

Es más, Malí es el tercer país africano con mayor tasa de prevalencia en prácticas de mutilación genital femenina.

La mutilación genital femenina (MGF) está asociada con la tradición, es una práctica cultural que se realiza básicamente en el contexto del grupo y la comunidad y que se practica y se perpetúa por diferentes creencias y causas:

- Como un rito ceremonial de paso a la edad adulta.
- Para garantizar el matrimonio de la hija, ya que en algunas culturas la escisión supone una exigencia para ser aceptada como esposa y evitar el rechazo y el aislamiento.
- Por motivos higiénicos y estéticos. Algunas

etnias asocian la MGF con la pureza espiritual porque consideran los genitales externos femeninos como sucios, feos e impuros.

- Con frecuencia la MGF se asocia al Islam y muchas comunidades creen que su religión lo exige, sin embargo la mutilación es practicada tanto por musulmanes como por cristianos y no existe ningún pasaje en el Corán ni en la Biblia que la apoye.
- Por razones relacionadas con la vida sexual y reproductiva de la mujer. Se cree que la MGF aumenta la fertilidad y protege la vida del recién nacido, mitiga el deseo sexual de la mujer garantizando la fidelidad y evitando el adulterio y la prostitución, además de incrementar el placer sexual masculino.

La convención social que rodea las prácticas de MGF es tan fuerte que aún cuando individualmente una mujer o una familia estén en contra de realizársela a sus hijas, es muy posible que continúen haciéndolo para protegerlas y salvaguardar su estatus en la comunidad.

Técnicamente, a efectos de **conceptualización**, la Mutilación Genital Femenina, ablación, escisión o corte, como también se conoce a esta práctica, consiste en “una amplia variedad de prácticas que suponen la extirpación total o parcial de los genitales externos o su alteración por motivos culturales u otras razones que no son de índole médica”.

Según la última clasificación de la OMS, se identifican cuatro tipos de mutilaciones genitales femeninas:

¹ Organización Mundial de la Salud (OMS), citado en “Mutilación Genital Femenina, más que un problema de salud”. Medicus Mundi Andalucía 2008.

Tipo 1: escisión del clítoris y/o del prepucio.

Tipo 2: eliminación parcial o total del clítoris y de los labios menores, con o sin resección de los labios mayores.

Tipo 3: se cortan y cosen los labios menores y/o mayores produciendo una estenosis del orificio vaginal, con o sin eliminación del clítoris. Este tipo se denomina también "infibulación"

Tipo 4: amplio abanico de prácticas variadas e inclasificables que incluyen; el cosido del clítoris, o los labios, o ambos; la cauterización; el raspado del orificio vaginal...

La práctica de la escisión es un verdadero obstáculo para el desarrollo del país, ya que pone en peligro el bienestar de las mujeres en general y de las niñas en particular. Se frena la productividad en la economía y en otras áreas.

2. Situación de las mujeres

Como en el resto de los países africanos, las mujeres son en Malí las grandes trabajadoras que sacan adelante a su familia. Además de hacer todas las tareas, acarrear leña, transportar el agua (alejada kilómetros, en muchos casos), moler el grano, cocinar, lavar..., se ocupan de financiar la escuela y el alimento de sus hijos. Para ello deben realizar actividades comerciales, costura, peinados, lo que sea, pues toda la carga familiar recae sobre ellas.

En la ciudad la mujer se va modernizando y gracias a la formación que ha ido recibiendo

se va incorporando al mundo del trabajo, al tiempo que la mentalidad va cambiando. Hay cuatro ministras y existen también senadoras, médicas, secretarías... La política de motivar a las chicas para que se inicien en materias más científicas y de formación profesional está dando, aparentemente, resultados bastante buenos. La figura de la mujer surge con fuerza en Malí, lo que contrasta fuertemente con la arraigada tradición de la mutilación genital que afecta a un porcentaje realmente alarmante (92%). Hay un gran movimiento de asociacionismo de mujeres, las asociaciones femeninas son muchas y funcionan muy bien, los proyectos liderados por mujeres rara vez fracasan.

En Malí la mujer aporta entre el 60% y el 80% del trabajo de producción de alimentos, ya sea para consumo en el hogar o para su venta, según estimaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). A pesar de estos datos, no ha sido hasta hace relativamente poco tiempo cuando ha empezado a reconocerse la importancia del papel que desarrollan las mujeres como productoras y suministradoras de alimentos.

Otro de los principales escollos para las mujeres es la educación, aspecto éste que encuentra muchos obstáculos, porque las responsabilidades familiares pesan demasiado y dificultan su alfabetización. De hecho, en Malí, un país en el que existe una tasa de analfabetismo en adultos del 81%, todavía siguen siendo pocas las mujeres alfabetizadas (12%) en comparación con la cifra de hombres (27%).



3. La Mutilación Genital Femenina en Malí

Como se ha comentado con anterioridad, la prevalencia de la escisión es muy importante a pesar de los esfuerzos conjugados de las autoridades y ONGD contra esta práctica. Así, resaltan de las estadísticas que el 92% de las mujeres con una edad comprendida entre los 15 y los 49 años sufrieron una mutilación genital femenina (MGF). Las tasas de prevalencia son solamente menos elevadas en Sonrai (4%), Touareg (65%) y Dogons (79%).

El alto porcentaje de prevalencia se explica porque la MGF se practica por diversos motivos relacionados con sus tradiciones culturales y creencias, fomentadas y perpetuadas por los hombres y las mujeres ancianas basándose en el respeto a la tradición, por lo cual la ablación no es algo cuestionable ni que se someta a valoración. La razón principal de la MGF es una premisa cultural según la cual una mujer operada controlará mejor sus deseos sexuales, pretendiendo así prevenir la promiscuidad y el adulterio y garantizando la fidelidad al marido. Otro de los motivos culturales que mantienen y justifican las prácticas de escisión es el relacionado con el concepto de “pureza”, según el cual todo lo que la mujer hace en la casa, con los hijos, en el campo, tiene que estar limpio, y una mujer no mutilada es impura y todo lo que hace es sucio.

En Malí, no existe diferencia cuantitativa entre los núcleos urbanos y los poblados en el porcentaje de mujeres mutiladas. Además, todos los estamentos sociales están implicados en esas prácticas y tampoco depende del nivel cultural y formativo. Afecta a todas las mujeres por igual.

La práctica de la escisión reviste, en realidad, un carácter muy complejo en Malí, variando de manera muy importante con arreglo a las regiones y sobre todo a la pertenencia étnica. En las regiones de Kidal, Gao y Tombouctou, las proporciones de mujeres extirpadas son de lejos las más débiles respectivamente 0,9%, 1,8% y 44%.

En Kayes, Koulikoro, Sikasso y Ségou así como en la capital Bamako, casi la totalidad de las mujeres han sido mutiladas. La práctica es muy difundida entre las etnias siguientes:

- Bambaras y Malinkés: El 98% en las regiones de Kayes, Koulikoro y Ségou.
- Sarakolés o Soninkés: El 97% en las regiones de Kayes y Koulikoro.
- Peulhs: El 94% en la región de Mopti.
- Sénoufos y Miniankas: El 93% en la región de Sikasso.
- Sonrai y Tamasheks: proporciones muy débiles en las regiones de Kidal, Gao y Tombouctou.

Por este motivo, la localización geográfica de las acciones contempladas en la campaña en Malí se concentraron en las siguientes regiones; Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou, Mopti y el Distrito de Bamako.

Es importante notar que una proporción muy baja de mujeres declararon que no tenían la intención de hacer extirpar a sus hijas (10%) mientras que el 76% de mujeres se declararon a favor de la conservación de la práctica de la escisión. Entre los hombres esta proporción es del 70%. Estos datos estadísticos prueban de qué manera la práctica es anclada y necesita un tratamiento diligente en Malí.



No hay duda alguna de que la práctica de la escisión supone un importante obstáculo en el desarrollo de Malí en lo concerniente a la igualdad de oportunidades, porque pone en peligro tanto la salud de las mujeres como su aportación a la producción de las riquezas nacionales. Lo que muestra que la práctica de la escisión bajo todas sus formas es un freno en la productividad de las mujeres que están en el corazón de la economía, a nivel de todos los sectores.

4. Las mujeres en la CSTM (Confédération Syndicale de Travailleurs de Malí): retos y representación

La Confederación Sindical de Trabajadores de Malí desde su creación, destacó la participación de las mujeres en las actividades sindicales en relación a su bajo nivel de presencia y especialmente de su particularidad. Por mucho tiempo, las mujeres han estado relegadas a los márgenes del movimiento obrero nacional, pero la consideración de su participación surge en términos de problemática a resolver.

Esta cuestión de la falta de participación de las mujeres en la toma de decisiones y del empoderamiento de las mujeres trabajadoras en el movimiento obrero tiene su origen en una cuestión socio cultural en Malí.

Aquello que es necesario destacar principalmente es la situación marginal que ha conocido la mujer en Malí, lo que ha influenciado la posición que la mujer trabajadora ocupa tanto en las instituciones como en el entorno sindical.

Con este fin, más allá de la voluntad política de las autoridades de Malí -voluntad real y manifiesta traducida a través de la creación de un Ministerio de Promoción de la Mujer desde la primera república democrática y del reciente nombramiento de la primera mujer como ministra-, unido a la presión de las instituciones financieras internacionales, se ha requerido y potenciado una fuerte participación de las mujeres, en los sindicatos y en la sociedad civil.

Desde la CSTM, para dar respuesta a la participación de la mujer, se crea el **Departamento de Promoción de la Mujer Trabajadora**. Este departamento es el responsable de la política de trabajo y promoción de las mujeres trabajadoras. Está a cargo de toda las cuestiones relativas a la

protección, discriminación positiva de género, a favor de las mujeres trabajadoras y sus familias.

Inicia y lleva a cabo programas de formación y educación de la Mujer en colaboración con el Departamento de Formación y Educación. Está a cargo de la aplicación de los convenios en materia de igualdad, maternidad y el trabajo nocturno para las mujeres. Impulsa y crea la constitución de un **Comité Confederado de la Mujer Trabajadora (CCFL)** que es el enlace entre la organización sindical y las asociaciones y organizaciones de mujeres en Malí y en el extranjero.



4. El Comité Confederado de Mujeres Trabajadoras de la CSTM (Confédération Syndicale de Travailleurs de Malí)

El Comité Confederado de la Mujer Trabajadora (CCFL) es un Comité Técnico de Trabajo creado a través del Departamento de la Mujer Trabajadora del Comité Ejecutivo Nacional de la CSTM. Su principal objetivo es la potenciación de responsabilidades políticas y la promoción de las mujeres trabajadoras.

El Comité Confederado de Mujeres Trabajadoras de la CSTM ha sido el órgano encargado de del diseño de la campaña, de la planificación, la coordinación, gestión e implementación de todas las acciones específicas desarrolladas en la campaña en Malí.

Fue desde el propio Comité de Mujeres de la CSTM, desde donde se puso de manifiesto la importancia de abordar este tema desde ambos territorios, Malí y Andalucía, ya que un estudio realizado arrojaba datos preocupantes



sobre la perpetuidad y permanencia de esta práctica entre las mismas mujeres. Como ya he comentado, en el estudio se ponía de manifiesto que tan solo el 10% de las mujeres declaraban no tener intención de practicar la escisión a sus hijas, frente al 76% de las mujeres que se declaraban a favor de la conservación de la práctica de la ablación. Entre los hombres esta proporción es del 70%, lo que pone de manifiesto la necesidad de intervenir socialmente tanto con las mujeres como con los hombres. De hecho, las diferentes acciones que se realizaron durante la campaña estaban dirigidas a ambos colectivos, sin perjuicio de que determinadas actividades se diseñaran y estuvieran dirigidas específicamente para mujeres.

Según lo manifestado por las propias mujeres que constituimos el Comité de Mujeres de la CSTM, sin lugar a dudas, la práctica de la escisión constituye una traba real en el desarrollo de las mujeres, poniendo en peligro su salud, su desarrollo personal y su nivel de aportación a la producción de las riquezas nacionales.

En este sentido, la campaña de sensibilización, persigue informar y concienciar del problema de la mutilación genital femenina y de las consecuencias generadas para las mujeres en todos los ámbitos de su vida, no sólo a nivel sanitario, sino también a nivel psicológico, social y laboral.

6. La campaña de sensibilización en Mali

6.1 - PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto se concibe como una fuerte apuesta entre ambas organizaciones, CCOO-Andalucía y la CSTM, fruto de la cooperación que existe entre ellas, en la búsqueda y desarrollo de acciones conjuntas y complementarias que contribuyan a la defensa, al respeto y, por consiguiente, a la mejora de la calidad de vida de las mujeres malienses.

La CSTM, en colaboración con la Fundación Paz y Solidaridad de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, se vinculan en este proyecto de cooperación que se dedica a la lucha contra este abominable fenómeno. Por ello, han combinado sus esfuerzos para expulsar estas prácticas de la sociedad maliense. La Confederación Sindical de Trabajadores de Malí, a través de esta campaña, refuerza su compromiso sindical y su participación activa en la lucha contra la práctica de la escisión.

La campaña de sensibilización contra la mutilación genital femenina, ha sido financiada por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional de la Junta de Andalucía y cofinanciada por la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras Andalucía.

6.2 DESARROLLO DE LA CAMPAÑA

El **objetivo general** que perseguía el desarrollo de la campaña iba dirigido a contribuir al abandono de la práctica de la ablación por parte de 60 mujeres mutiladoras (exciseuses) en las comunidades de mayor prevalencia de esta práctica, mediante la formación e inserción específica de estas mujeres en otras actividades que les permitiera la generación de ingresos, abandonando definitivamente esta práctica como fuente de ingresos.

Los **objetivos específicos** consistieron en:

- Preparar y desarrollar los soportes de los medios de comunicación (mensajes, consignas, pancartas, camisetas, carteles y diapositivas).
- Informar y educar a 660 personas sobre los riesgos y consecuencias de la escisión en el desarrollo y el nivel de productividad en áreas con alta prevalencia de la MGF.
- Confeccionar 1368 soporte mediáticos sobre la necesidad de abandono de la MGF en Malí.
- Formalizar un compromiso por escrito entre las autoridades locales y las mutiladoras de abandonar la práctica de la circuncisión femenina en las comunidades seleccionadas por la organización, a través de unas de sesiones de intercambio generacional conducidas por jóvenes trabajadoras junto a las mutiladoras.
- Reconvertir a diez mutiladoras por región en la práctica de actividades generadoras de ingresos (AGI) en el sector productivo de la economía.
- Formar estas 60 mutiladoras en gestión contable.
- Proporcionar apoyo financiero a las mutiladoras para llevar a cabo una nueva actividad económica.
- Supervisar y asesorar a las antiguas “mutiladoras” en la conducción de sus nuevas actividades profesionales.
- Evaluar el proyecto y hacer nuevas perspectivas.

Las **zonas de incidencia** del proyecto han sido 6; la región de Kayes, región de Koulikoro, región de Ségou, región de Sikasso, región de Mopti y el distrito de Bamako

6.3 RESULTADOS

Los **resultados obtenidos** han sido los siguientes: Se hicieron 1368 soportes mediáticos sobre los riesgos y consecuencias de la escisión (jumpers, carteles, banderas, mensajes de radio y de televisión).

La organización de debates generacionales en las seis zonas de incidencia del proyecto y manifiestos firmados por autoridades y mutiladoras.

En total, a lo largo de la campaña, seiscientas sesenta personas fueron informadas y concienciadas de los riesgos y consecuencias de la escisión en el desarrollo y el nivel de productividad en áreas con alta prevalencia de la MGF mediante la organización de una campaña sindical nacional.

Sesenta profesionales mutiladoras se han beneficiado del apoyo formativo y financiero y están re-convertidas en actividades generadoras de ingresos (AGI) en el sector productivo en la lucha contra la pobreza de las mujeres.

Por parte de la CSTM se les realiza un seguimiento de sus nuevas actividades y se les ofrece la orientación necesaria.



Algunas de las dificultades y limitaciones de trabajo encontradas con los beneficiarios y beneficiarias de las actividades de la campaña han estado relacionadas con aspectos socioculturales y de organización:

- Dificultades en la comunicación entre nosotras y las mutiladoras, porque esconden la realización de esta práctica y no quieren ser vistas en público.
- La duración de la formación ha sido excesivamente corta.

- A nivel de gestión, la no inclusión de los costos de los alimentos y de transporte para los participantes en el presupuesto del proyecto ha generado dificultades en la participación.
- La cantidad presupuestada para el alquiler de las salas fueron insuficientes.
- El tiempo transcurrido entre las transferencias de los fondos dificultó la continuidad de las actividades.





Factores que necesitan de la continuación de más actividades:

- Teniendo en cuenta el nivel intelectual de las beneficiarias se requiere una formación mucho más detallada y más duradera en el tiempo.
- La movilidad de los trabajadores del sur al norte hace que el fenómeno también se practique en estas comunidades (Tombuctú, Gao y Kidal) a pesar de que la tasa no es alta, pero requiere ampliar la zona de incidencia incluyendo a estas localidades.
- El esfuerzo realizado en la formación y el apoyo dado a las practicantes de la MGF con el fin de abandonar la práctica, ha orientado a muchas mutiladoras hacia la CSTM.

7. Conclusión y perspectivas

Tras el desarrollo de este proyecto, tenemos que destacar desde la CSTM que estamos muy contentos con la cooperación realizada junto con CCOO-Andalucía y la Fundación Paz y Solidaridad de Andalucía. Con respecto a este proyecto en concreto, el problema de la escisión se merece una continuación de las actividades de información y de sensibilización con el fin de llegar al mayor número de mutiladoras y de regiones del norte. Profundizar, asimismo, en la formación profesional de las beneficiarias y llevar a cabo un seguimiento periódico.

Unión Nacional de Sindicatos
Autónomos de Senegal (UNAS)

Promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, prevención del VIH/SIDA en el entorno laboral y lucha contra la emigración clandestina en la estructura sindical de UNAS

11.3

Datos básicos de Senegal

La República de Senegal es un país al sur del río Senegal en el África occidental. Senegal limita al oeste con el Océano Atlántico, con Mauritania hacia el norte, con Malí hacia el este y en conjunto con Guinea (Guinea- Conakry) y Guinea-Bissau hacia el sur. Gambia forma un enclave virtual dentro de Senegal, siguiendo el río Gambia durante más de 300 km tierra adentro.

El rango de Senegal no ha variado desde el 2007 en la clasificación mundial sobre desarrollo humano que publica el Programa de Naciones Unidas por el Desarrollo (PNUD) cada año. El país ocupa el lugar número 154 de entre 170 países. Cabe destacar, además, que 23 de los 24 países que están por debajo en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) pertenecen a África Subsahariana. La esperanza de vida es de solo 54 años para los hombres y de 57 años para las mujeres, siendo muy por debajo del promedio mundial y debido a las pocas posibilidades que tienen los jóvenes, se observa una gran afluencia migratoria de jóvenes hacia países de Europa y Latinoamérica. El promedio de hijos por mujer es de 5,1, una de las tasas más altas del mundo. El 40,2% de la población esta alfabetizada.

Otros indicadores básicos que ofrecen una radiografía de Senegal son:

- **Expectativa de vida al nacer:** población total: 57,08 años ombres: 55,7 años; mujeres: 58,5 años (2008 est.)
- **Tasa de fertilidad:** 4,86 infantes nacidos/mujer (2008 est.)

- **VIH/SIDA - habitantes infectados con VIH/SIDA:** 44.000 (2003 est.)
- **VIH/SIDA - muertes:** 3.500 (2003 est.)
- **Tasa de alfabetización:** definición: mayores de 15 años que pueden leer y escribir población total: 39,3% hombres: 51,1% mujeres: 29,2% (2002 est.)



Aspectos económicos y mercado laboral

En enero de 1994, Senegal adoptó un profundo programa de reforma económica con el apoyo de la comunidad de donantes internacionales. Esta reforma comenzó con una devaluación de 50% de la moneda, el Franco CFA, que se mantenía con una tasa de cambio fija en relación al franco francés. El control gubernamental de precios y los subsidios fueron desmantelados. Después el país sufrió un gran cambio cuando el Producto Interior Bruto anual comenzó a crecer por encima del 5%



entre 1995 y 2004, reduciéndose la inflación a la mitad, desde el 18 al 8,5 por ciento.

La evolución de la economía en Senegal en los últimos años viene marcada por los programas de Gobierno que persiguen el desarrollo económico y la reducción de la pobreza. A partir del año 2001 este país ha registrado tasas de crecimiento en torno al 4,8%, lo que junto a la estabilidad de su moneda y la contención de la inflación hasta el 1,7% anual han sido contribuciones para conseguir un cierto equilibrio macroeconómico.

Sin embargo, la pobreza en la que vive sumida más de la mitad de la población, la baja tasa de alfabetización y la precariedad de los servicios básicos como la electricidad o el agua corriente son aspectos acuciantes en la economía. Por otro lado, el Gobierno senegalés recientemente ha lanzado la llamada Gran Ofensiva Agrícola para la alimentación y el plan REVA para paliar la emigración de las zonas rurales, mediante el cual el Estado colabora con las empresas senegalesas con la intención de crear explotaciones para que los campesinos las trabajen, lo que no excluye que los inversores extranjeros puedan participar en dichos proyectos en régimen de partenariat.

Más de tres millones de senegaleses están dispersos por todo el mundo, es decir un tercio de su población actual, según el Ministerio del Exterior. Las remesas de los emigrados son una importante fuente de ingresos para este país, que figura entre los 50 menos desarrollados del mundo. Los senegaleses residentes en el exterior transfieren a su país de origen unos 600 millones de dólares al año, principalmente en forma de remesas familiares, compras y pequeñas inversiones.

El movimiento Sindical

Aunque el dinamismo y la tenacidad de las organizaciones sindicales senegalesas hizo posible algunos años antes de la independencia algunos convenios laborales colectivos que aún hoy se mantienen vigentes, hay que admitir que la negociación colectiva cayó pronto bajo el efecto combinado de una representación de trabajadores monopolizada y centripeta. Los programas de ajuste estructural de 1976 y en adelante supusieron una renovación obligada de las organizaciones sindicales.



El resultado es que Senegal, como otros países de la región, está experimentando lo que se podría llamar "ajuste con retraso", un proceso que comprende unas condicionalidades draconianas y unas políticas de liberalización desbocada, con

consecuencias para las legislaciones sociales y, específicamente, en el Código del Trabajo y sus garantías mínimas de protección social. Como la base de las relaciones industriales, la negociación colectiva en Senegal se reduce todavía hoy al mínimo, provocando unas condiciones de trabajo insostenibles con resultados trágicos, como el caso de 1988 con la disputa entre el Gobierno y el Syndicat Unique des Travailleurs de l'électricité, cuyos líderes fueron encerrados, perseguidos y despedidos de sus puestos de trabajo por protestar contra la privatización del sector eléctrico.

Fue el pluralismo que prevalecía y la fortaleza de las organizaciones sindicales, aumentada por los esfuerzos independentistas, lo que hizo posible esta proliferación reglamentaria en la normalidad de las relaciones gubernamentales industriales. Lo inapropiado de este armazón reglamentario determinó los mecanismos de negociación, que fueron muy afectados por las tendencias de representación monopolizada del primer periodo, lo que produjo el mantenimiento de la obstrucción de los instrumentos del diálogo social por parte de los empleadores y del gobierno como preludio de una alianza de represión sindical y de regresión económica. El hecho es que hoy en día, los sindicatos son capaces de conseguir éxitos en la negociación sólo mediante prolongados esfuerzos y tensiones sociales.

Situación de las mujeres

La constitución de Senegal afirma que “hombres y mujeres son iguales ante la ley” y prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, sexo, clases o idiomas. Pero, en cualquier caso, la discriminación contra las mujeres se produce de forma generalizada, especialmente en las zonas rurales. Sin embargo, el gobierno no hace que se apliquen frecuentemente las leyes de antidiscriminación.

A pesar de las protecciones constitucionales, las mujeres están expuestas a la discriminación social, especialmente en áreas rurales en las que las costumbres y tradiciones como la poligamia y los derechos a herencias, son extremas y las mujeres generalmente están relegadas a las labores tradicionales.

Según la ley, las mujeres tienen el derecho de elegir cuándo y con quién quieren casarse; pero, en algunas zonas, la práctica tradicional puede restringir el derecho de elegir de la mujer. No hay una edad mínima exigida para casarse, los matrimonios son frecuentemente acordados en algunas comunidades, y en las uniones polígamas las mujeres no tienen el derecho de previas notificaciones o aprobaciones para un matrimonio posterior. En el campo, las mujeres continúan desarrollando las labores propias de la



agricultura y ganadería de subsistencia, además de criar a los niños y con limitadas oportunidades para una educación.

Aunque el gobierno se ha comprometido con el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la inscripción en la escuela primaria, existe todavía demasiada discriminación, social y oficial, contra las mujeres en cuanto a las oportunidades educativas. Sólo el 23% de las mujeres mayores de 15 años saben leer, mientras que la tasa de hombres de las mismas características es de un 43%.

Se estima que solamente un 20% de las mujeres ocupan un puesto de trabajo remunerado. Más aún, se puede decir que las prácticas tradicionales dificultan a las mujeres conseguir crédito bancario. Debido al hecho de que, legalmente, los hombres son considerados los cabezas de familia, las mujeres pagan impuestos más altos que los hombres aunque se trate de idénticos salarios y los empleadores pagan ayudas (por ejemplo, en el caso de tener hijos) a los hombres y no a las mujeres.

Las chicas se casan normalmente muy jóvenes (la mayoría a la edad de 16 años en las zonas rurales) y dan a luz, según las últimas estadísticas a 5.7 niños (eran 7 en 1995). Aproximadamente la mitad de las mujeres mantienen una unión de poligámica. En 1994, las mujeres representaban el 8% de todos los trabajadores en el sector privado y un 15% en el sector público, según fuentes gubernamentales. En el sector privado, las mujeres recibían un salario en función a un trabajo a destajo, mientras que los hombres cobraban por hora, manifestándose así una seria desigualdad.

En zonas urbanas, las mujeres encuentran algo menos de discriminación y se encuentran dentro del gobierno, en la vida política, jurídica, así como en el mundo empresarial. Sobre un 14% de los abogados son mujeres. Las mujeres urbanas tienen más suerte para percibir algunas ventajas de los esfuerzos del gobierno para aumentar el respeto de los derechos legales de las mujeres en temas como el divorcio, pensión alimenticia, ayudas infantiles, así como el acceso a la educación y al empleo. En general, las mujeres en las ciudades reciben semejantes sueldos en trabajos equivalentes a los que realizan los hombres.



En septiembre de 1998 el Ministerio de Familia, Acción Social y Solidaridad Nacional anunció planes para crear un centro nacional para los derechos de las mujeres. La decisión parte de un trabajo subvencionado por el Ministerio para promocionar el status legal de las mujeres y eliminar toda forma de discriminación.

En 2007, el parlamento de Senegal votó a favor de una propuesta de ley que introdujo una mayor presencia de mujeres en las listas que los partidos políticos presentarán a las próximas legislativas. Con ello se garantizaba aumentar el número de mujeres en el futuro Parlamento de Senegal. Oposición y líderes religiosos se oponían frontalmente alegando que la medida no se adaptaba a una sociedad predominante musulmana hasta el punto de que los diputados en el banco de la oposición boicotearon la sesión parlamentaria extraordinaria como muestra de su enfado contra la propuesta de ley.

Serigne Bousso Dieng, presidente de la asociación de líderes religiosos de Senegal, criticó a las mujeres intelectuales del país por abogar por la paridad del género en un país en el que se adapta a las realidades sociales. Pero el ministro senegalés del Interior, Ousmane Ngom, que presentó la propuesta de ley ante el Parlamento, defendió que dado que las mujeres representan la mayoría de los votantes en el país, es por lo tanto favorable que se vean adecuadamente representadas en el Parlamento describiendo la medida como una nueva victoria para la democracia senegalesa.

Desarrollo del proyecto de Cooperación de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía y la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSA)

El proyecto fue fruto de una propuesta realizada por la misma contraparte, Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal UNSAS, quien por medio de su estructura interdepartamental recogió las opiniones y las necesidades de sus afiliados/as y de los trabajadores/as de los sectores económicos a los éstos que pertenecen. De esta manera, UNSAS tiene como varios de sus principales ejes de actuación entre sus estrategias sindicales de actuación el de la lucha contra la migración clandestina y el refuerzo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa, dada la pérdida de mano de obra que está perdiendo el país debido, en gran parte, al gran número de bajas (en muchos casos mortales) que viene acusando el país como consecuencia de la partida de jóvenes hacia Europa o de las políticas agresivas de algunas empresas obviando el derecho a la salud de los/las trabajadores.

Por ello, una vez identificado el proyecto y aprobado por la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO-Andalucía, se consideró que la población destinataria del proyecto fue, por una parte, los/las jóvenes candidatos/as a emigrar a Europa; y en lo que respecta a la creación de una oficina de salud laboral, serán los/las trabajadores/as afiliados/as de empresas privadas y públicas y los responsables sindicales y delegados/as de empresa.



El proyecto contempló una serie de actividades como:

a) Creación de la oficina de Migraciones en Dakar

La oficina de Migraciones, si bien empezó a funcionar en un proyecto anterior ejecutado, una vez terminado el contrato del técnico encargado del sostenimiento de esta oficina, la actividad informativa y sensibilización se vio afectada en intensidad, por lo que en este segundo proyecto potenció el trabajo en migraciones reactivando esta oficina a través de la contratación del técnico en migraciones que con el objetivo de ofrecer un servicio de calidad a los afiliados y delegados de sus organizaciones y el conjunto de sedes en el país, así como a la población en general, siendo el encargado de:

- Dinamizar y de establecer una red de transmisión de información periódica a las sedes regionales de su sindicato, elaborando informes dirigidos a sus delegados y afiliados
- Abrir un servicio público y gratuito al público en general, aunque sobre todo dirigido a la población trabajadora de Dakar, de cara a facilitar información y solventar dudas o cuestiones relativas a temas de migraciones
- Atender consultas provenientes de otras sedes regionales, resolviéndolas en un plazo breve de tiempo y remitiendo un informe a dicha sede.
- Resolver las consultas que lo requieran en colaboración con la Secretarías de Política Social y Migraciones de CC OO A.

Otra de las finalidades de la Oficina de Migraciones consistió en la organización de 4 talleres de formación dirigidos a 120 jóvenes provenientes de 10 zonas de partida. El objetivo de estos talleres fue el de formar a “personas enlace” del sindicato procedentes de las principales zonas de partida, como son las localidades de: Yoff, Yarah, Thiaroye, Guediawaye, Rufisque, Yeumbeul, Pekine, Saint Louis, Kayar y Mbour) para que actúen de transmisores/as y multiplicadores/as de la información y de la formación entre los y las jóvenes dentro de sus respectivas localidades. Así pues, se formaron unos 3 jóvenes por zona para cada uno de los cuatro seminarios, lo que dio un total de 30 jóvenes formados por taller y 120 jóvenes formados a lo largo de los dos años de duración del proyecto.

b) Organización de una campaña de sensibilización sobre la migración clandestina.

Esta campaña de sensibilización, llevada a cabo durante todo el periodo de ejecución, se basó, principalmente, en las siguientes actividades:

- Realización de 12 visitas de proximidad al mes. Estas “visitas de proximidad” fueron aproximaciones para estrechar vínculos y crear contactos entre la Oficina de Migraciones de UNSAS y otros líderes locales pertenecientes a organizaciones de migrantes, grupos de jóvenes o asociaciones de mujeres. El objetivo fue crear “personas enlace” que ayudaron a difundir la información y que apoyaron en la organización de los foros y otras acciones de sensibilización en torno al tema de la migración. Estas personas enlace fueron jefes/as de barrio, representantes de jóvenes y representantes de asociaciones de mujeres. Se realizaron un total de 49 visitas, en las que se contactaron con 870 personas. Estas visitas se agruparon por zonas, seleccionando los barrios marginales de Dakar por ser los principales centros emisores de inmigración clandestina.
- **Celebración de un forum barrial juvenil por mes.** Desde el inicio del proyecto se celebró un forum juvenil al mes en los barrios de Dakar y alrededores y de otras tres zonas más: Mbour, Kayar y San Luís. Estos forums o asambleas de jóvenes, se centraron en tres componentes: el discursivo (para propiciar el debate entre los jóvenes); el audiovisual, a través de proyección de vídeos (películas o documentales) sobre la realidad de la migración Sur-Norte, después de la cual se abría el debate; y el musical, invitando a grupos musicales de jóvenes senegaleses y senegalesas o de rapeadores/as barriales (con gran auge entre los chicos y las chicas locales).

c) La Oficina de Salud Laboral en Dakar

Al igual que la Oficina de Migraciones, la Oficina de Salud Laboral de UNSAS empezó a funcionar a través del anterior proyecto ejecutado, pero también una vez terminado el contrato de la técnica responsable del funcionamiento de esta oficina, la actividad informativa y de sensibilización tanto con los delegados/as de empresa como con los/las trabajadores/as se ha visto debilitada precisamente por la falta de personal remunerado a cargo, por lo que hasta ahora, tanto la actividad sindical en este ámbito como la cobertura de las necesidades de información de las personas usuarias está siendo tratada de una forma no tan regular y sistemática por parte los cuadros sindicales formados en materia de salud laboral.



Durante la ejecución de este proyecto, la intención fue la de fortalecer la labor en el área de sindicalismo y salud laboral reactivando esta oficina a través de la contratación de una persona técnica experta en salud laboral con la finalidad de ofrecer también una asistencia eficaz a los afiliados y afiliadas, a delegados y delegadas, y a los trabajadores y trabajadoras en general, responsabilizándose de:

- Idear un plan de trabajo para todo el periodo de ejecución del proyecto.
- Dinamizar la red de transmisión de información periódica a las sedes regionales del sindicato, elaborando informes dirigidos a sus delegados/as y afiliados/as.
- Abrir un servicio público y gratuito al público en general, y muy especialmente a la población trabajadora senegalesa, con vistas a dar información y solucionar dudas con cuestiones relacionadas con de salud laboral / prevención de riesgos laborales.
- Atender consultas provenientes de otras sedes regionales, resolviéndolas en un plazo breve de tiempo y remitiendo un informe a dicha sede. participar en jornadas, talleres y encuentros sobre la materia que se desarrollen en territorio senegalés.
- Resolver las consultas que lo requieran en colaboración con la Secretaría de Salud Laboral de CC OO de Andalucía.

Entre las actividades que se desarrollaron cabe destacar:

Organización de 6 sesiones de formación para 180 delegados/as de empresas. Los talleres tuvieron una duración de dos días y se desarrollaron 4 en Dakar y 2 en la localidad de Richard Toll (localidad a 380 km de Dakar). Participaron 30 personas por taller, en total 180 delegados y delegadas de empresa afiliados y afiliadas a UNSAS pertenecientes a los sectores de la industria alimentaria (sector éste con una gran presencia de mujeres y en un estado muy precario), la industria eléctrica y el transporte (ferrocarriles, puerto...) en los talleres impartidos en Dakar, y procedentes del sector del azúcar en los talleres celebrados en Richard Toll.

Una visita de sensibilización al mes sobre los riesgos de la salud en el trabajo para 800 trabajadores y trabajadoras. Se visitaron las zonas de mayor ubicación de empresas relacionadas con industrias alimentarias donde existe una mano de obra femenina y precaria y donde UNSAS cuenta con un gran número de afiliadas para sensibilizar sobre las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, distribuyendo material informativo y charlas con los delegados y delegadas encargadas de la Salud y Seguridad en el Trabajo dentro de los comités de empresa.

Edición y distribución de material informativo sobre riesgos de salud laboral. La edición de carteles informativos recogió aspectos fundamentales sobre la problemática de la salud y la seguridad en el trabajo en Senegal y haciendo hincapié en la prevención, la recomendaciones, prácticas nocivas, exposición del trabajador y trabajadora, o clasificación de productos peligrosos. La distribución de este material se hizo desde la Oficina de Salud Laboral tanto a los usuarios que acudían, como a los delegados y delegadas de empresa, así como a aquellos trabajadores y trabajadoras objeto de la campaña de sensibilización en los diferentes sectores.

Organización de 4 sesiones de formación y sensibilización sobre VIH/SIDA para 200 responsables sindicales y delegados y delegadas de empresas. Se organizaron 4 sesiones de formación sobre VIH/SIDA durante la jornada laboral en tres localidades: 2 en Dakar, 1 en San Luís y 1 en Richard Toll teniendo como personas beneficiarias a 200 representantes y delegados y delegadas sindicales (50 por taller).

Valoración de la ejecución del proyecto

Desde el inicio de proyecto (en agosto de 2011) hasta su finalización, la coordinación, el seguimiento y la gestión de las actividades se han desarrollado correctamente aunque en algunos momentos con cierta dificultad. Estas dificultades han sido, por una parte, de carácter técnico, y han podido solventarse gracias al apoyo del personal expatriado que ha supervisado a la contraparte en la correcta justificación y elaboración de informes. Por otra parte, se produjeron retrasos que ralentizaron las actividades durante el momento de celebración de las elecciones presidenciales de 2012. Tras la primera vuelta, el 26 de febrero, ningún candidato obtuvo mayoría absoluta y se celebró una segunda vuelta el 25 de marzo de 2012. El presidente, Abdoulaye Wade, se presentó a un tercer mandato, cuando la constitución limitaba esta posibilidad a dos mandatos. Se produjeron protestas, en las que los agentes sociales, entre ellos los sindicatos, estaban implicados, así como manifestaciones y disturbios de carácter violento.

Otra dificultad que surgió durante el desarrollo del proyecto, fue debida a las elecciones sindicales de UNSAS. Durante éstas se produjo una división política en el seno del sindicato, lo que dio como resultado que el coordinador local del proyecto formara parte de una rama ideológica contraria a la del secretario general que fue reelegido. Esto dio origen a tensiones y retrasos, por lo que se consideró necesaria una ampliación del proyecto hasta octubre de 2013. Finalmente, estas diferencias fueron resueltas y el proyecto pudo finalizarse con normalidad.





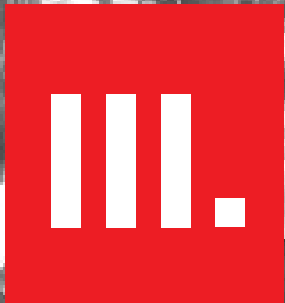
En definitiva, se puede decir que UNSAS ha mostrado en el proceso de ejecución su disposición y colaboración para el desarrollo de las actividades logrando óptimos resultados. El grado de consecución de los objetivos ha sido del 85% habiendo llegado al 115 % en los objetivos de género y venciendo las dificultades que han ido apareciendo en el transcurso del proyecto.

En relación con los resultados obtenidos en las oficinas, destacamos los siguientes datos:

- Sobre las consultas planteadas, lo más abundante han sido personas que acudían en busca de financiación para emprender una actividad productora de recursos, o bien personas que preguntaban por una ayuda asistencial. Los siguientes grupos más numerosos fueron las personas que buscaban emigrar legalmente a España, junto a las personas que buscaban un contrato de trabajo en el extranjero o en Senegal. A las personas que querían emigrar a España se les explicó la situación actual, que carece de contingente, así como la situación precaria en la que están quedando los emigrantes senegaleses que actualmente viven legalmente en España debido a las dificultades de renovar su documentación por falta de empleo. Un 20 % de las consultas efectuadas eran de personas que tenían familiares desaparecidos en el proceso migratorio y pedían información para

su localización. Destacable un 17.28 % de las visitas que se registraron como nulas, debido a que eran personas que venían a preguntar sobre el proyecto sin un objetivo concreto. Otro dato destacable es que de las 700 consultas solo 11 fueron acerca de formación. Esto supone tan sólo un 1.14 % de personas interesadas en formación. Se destaca este dato ya que en entre las profesiones registradas únicamente el 9.92 % de las personas que contestan sobre su profesión declaran poseer un oficio cualificado por un nivel de estudios.

La valoración global del proyecto pone de manifiesto que las acciones de sensibilización sobre migraciones deben ir acompañadas de medidas económicas y formativas para que las personas afectadas puedan tener una opción de vida alternativa al proceso migratorio. De igual manera, es destacable la necesidad de una estructuración del sector informal, que supone el 95 % de los empleos activos en Senegal. Para esto UNSAS propone organizar el sector por oficios o federaciones, realizando un fondo social bajo la forma de *funrising*, con la contribución de sus miembros. En esta línea ha comenzado a trabajar con el sector de costureras y costureros realizando en noviembre de 2012 la conferencia constitutiva del sindicato autónomo de costureros y costureras de Senegal, y proyectando extender esta iniciativa a otros sectores.



AMERICA LATINA: DESARROLLO, MOVIMIENTO SINDICAL Y PRIORIDADES DE ACCIÓN



Alfonso Martínez Foronda

Reflexiones para el debate sobre el Sindicalismo en América Latina y la actuación de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO-Andalucía



1. Los Derechos laborales en Latinoamérica

Los avances en materia económica no siempre han ido ligados a una mejora de los derechos de los trabajadores. Mientras que se han producido importantes avances en países como Uruguay o Brasil, el balance general sigue siendo muy deficiente, caracterizándose por la práctica inexistencia del ejercicio efectivo de la libertad sindical y de la negociación colectiva en una gran parte de los países. El requisito de que un número mínimo de, por ejemplo, 15 trabajadores sea necesario para constituir sindicato deja fuera a la mayoría de las empresas que son pequeñas y el despido de sindicalistas destacados lleva a que el ejercicio de la libertad sindical tenga como resultado el desempleo; a eso hay que sumarle la práctica inexistencia de la negociación colectiva de cobertura sectorial. El resultado práctico de esta ausencia de los derechos laborales se muestra, en primer lugar, por la brecha entre salarios y ganancias empresariales, a lo que se añade la brecha entre los salarios de hombres y mujeres –la mayoría de éstas subempleadas o fuera de los circuitos laboralizados-, entre trabajadores formales e informales, e incluso, la falta de acceso a derechos como los de protección social entre afiliados y no afiliados.

Porque, cuando el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva es inexistente, la primera forma de redistribución de la riqueza queda truncada. En América Latina se han dado años y años de anulación de derechos laborales y sindicales. El capital se ha apoyado en Estados claramente inclinados a sus necesidades y ha desarrollado múltiples vías para limitar los derechos de los trabajadores: desde el solidarismo (fórmula de paralelismo organizativo en que los trabajadores se asocian primero para pactar con

su empresa beneficios sociales inicuos, como fórmulas de tiempo libre o la utilización de ciertos beneficios sociales, y acaban constituyéndose, con el apoyo patronal, en entidades que median en convenios individuales), o las falsas cooperativas que realizan una especie de contratación externa temporal sin derechos, hasta llegar, en su máxima expresión a la desaparición legal de los sindicatos, a las listas negras para despedir a los sindicalistas y a la eliminación física por medio del asesinato, como en los gravísimos casos de Guatemala o Colombia.

2. Los Derechos Humanos

Como se ha comentado, se viven procesos de avances democráticos en la región, pero aún perviven graves transgresiones a los derechos humanos en muchos de los países –sobre todo concentrados en el área centroamericana y andina-, sobresaliendo nefastamente los casos de Colombia y Guatemala por su incidencia sobre la vida de los sindicalistas. Con ciertas diferencias históricas, ambos países comparten una fuerte debilidad del Estado (“Estados fallidos”, los han definido) que, en ciertos momentos del pasado reciente sólo se fortalecieron para efectuar una llamada “lucha antiinsurgente” desarrollando importantes brazos militares y represores que, con la justificación de la lucha antiguerrillera, masacraron poblaciones, acabaron con la economía de autosubsistencia de campesinos y pueblos indígenas, eliminaron sistemáticamente a los líderes sociales, incluidos los sindicales, mientras que permitieron una debilidad máxima de otros órganos del Estado como la salud, la educación y la justicia, con lo que asentaron una cultura de impunidad ante las graves agresiones individuales y colectivas, una falta de depuración por los crímenes de guerra, y la libre circulación y funcionamiento de verdaderos ejércitos



paralelos a las órdenes de intereses económicos monopolísticos, desde la minería a la agro-exportación, consiguiendo el desplazamiento de importantes masas de población, permitiendo la enajenación de tierras y siendo la base para la fácil implantación de redes mafiosas relacionadas con el narcotráfico.

La violencia y la impunidad se han asentado por años, sobre todo en los países centroamericanos y andinos, dirigidas a líderes políticos opositores, a representantes de movimientos sociales y campesinos, y a dirigentes y miembros de organizaciones sindicales. Sin embargo, aunque estos ataques sostenidos en el tiempo consiguen el doble efecto de una fuerte desestructuración social y un retraso en la organización de movimientos de respuesta, no han conseguido acabar con ellos y, gracias a la lucha perseverante de todas estas organizaciones y al apoyo solidario a nivel internacional, han seguido manteniendo – aunque a un coste muy alto- una eficaz respuesta.

Se viene desarrollando desde hace años un nuevo tipo de agresión, los feminicidios, cuyos ejemplos más dramáticos son Méjico o Guatemala, donde a los ataques a la vida e integridad de una trabajadora, se suma el especial ensañamiento sexual y que tienen su origen en la utilización de la violación como arma de guerra.

EVOLUCIÓN SINDICAL EN LA REGIÓN

El modelo sindical imperante en la región suele ser el de Sindicatos de empresas formalizadas, medias o grandes; cuando esa empresa tiene un número concreto de trabajadores que supera el “piso legal” para constituir un sindicato (número mínimo de trabajadores en planilla –cotizantes- que la ley de ese país requiere para poder constituir sindicato y que suele ir de 15

a 50 trabajadores), éstos se reúnen y deciden constituirse en Sindicato de primer nivel, y éste se afilia, o a una Federación (sindicato de segundo nivel), o a una Central (Sindicato de tercer nivel).

En la empresa no suele ser legal constituir más de un sindicato al que se afilian, o no, los trabajadores que lo deseen; pero se dan casos de países donde las empresas grandes –por ejemplo el transporte de autobuses urbanos en Santiago de Chile- pueden tener cuantos sindicatos quieran siempre que sobrepasen el piso mínimo, y tantos convenios como sindicatos. Los convenios suelen ser de empresa y sólo en algún país se realizan convenios de rama que, normalmente, se aplican sólo a los afiliados. Todas estas circunstancias hacen que, en general –aunque con excepciones, claro-, el sindicalismo acoga, de partida, sobre todo a trabajadores de la economía informal, existiendo aún pocas experiencias de un trabajo ampliado a eventuales o subcontratados y a todos los que pertenecen a micro empresas; esto da como resultado una densidad sindical bajísima, con sindicatos formados mayoritariamente por varones, en grandes empresas o en el sector público; las personas sindicalizadas tienen un sentido de pertenencia a su sindicato de empresa y poco sentido de pertenencia a una Central, y sus debates están centrados, mayoritariamente, en reivindicaciones cortoplacistas de su pequeño ámbito, lo que empuja hacia un corporativismo de empresa y, a la vez, a formulaciones muy “ideologizadas” (verbalismo izquierdista) en las estructuras de ámbitos superiores; esta tendencia debería compensarse impulsando la afiliación directa a las confederaciones y la negociación sectorial, e incluso, nacional.

En consecuencia, la articulación entre los sindicatos de distintas empresas no sigue una línea de debate sindical hacia un mayor nivel,



ya que no existe casi la negociación por rama o la de ámbito general si exceptuamos el caso de Brasil, Uruguay o Argentina donde existe un sindicalismo más fuerte, lo que ha llevado a que en muchos países este poder articulador lo hayan ocupado los partidos políticos, dándose la curiosa mezcla de que se desarrolle un sindicalismo muy corporativo, de reivindicaciones inmediatas cortoplacistas, mezclado con fuertes tendencias dentro del sindicato marcadas por tendencias ideológicas con objetivos de muy largo plazo, de carácter partidario. A esto se le suma que en casi ningún país latinoamericano existe, dentro de los estatutos sindicales, el impedimento de ostentar a la vez un puesto representativo sindical y político. En resumen, es bastante normal un sindicalismo anclado en el corporativismo a la vez que partidariamente politizado.

3. Prioridades y retos para el trabajo de CCOO en América Latina

3.1. LA PRESENCIA DE CCOO-A EN AMÉRICA LATINA A TRAVÉS DE SU FPYSA

Comisiones Obreras ha tenido, desde el inicio, una relación prioritaria con América Latina y el acompañamiento que ha realizado de sus más importantes procesos sindicales y políticos con una voz independiente y comprometida, ha desembocado en un reconocimiento de sus posiciones entre las organizaciones sindicales hermanas e incluso, entre los gobiernos y organizaciones multilaterales de la región.

Mientras que durante mucho tiempo este acompañamiento se movió casi exclusivamente en el campo ideológico a través del debate fraternal y de las relaciones entre estructuras políticas nacionales o supranacionales, de un tiempo a esta parte ha ido acompañado de

una cada vez mayor presencia de nuestros programas de cooperación internacional a través de la Red de Fundaciones Paz y Solidarida. Para un sindicalismo con muchos déficits como es el latinoamericano, este aspecto representa un apoyo importante, pero también reflexiones internas en CCOO porque hay que analizar los procesos e intervenir en ellos no de forma mecánica ni atemporal.

Hace escasamente dos años, en un informe de la Secretaría de Internacional, se decía literalmente que:

“desde CCOO debemos saber priorizar a aquellas organizaciones que de verdad van a contribuir al desarrollo social de su país, evitando a las que nos busquen básicamente por intereses económicos, y dejarles claro, desde la práctica diaria que nuestra cooperación no está ligada a la aceptación acrítica de las posiciones políticas de CCOO, de la misma forma que la expresión de nuestros posicionamientos propios sobre cuestiones concretas, es perfectamente lícito desde la fraternidad sindical”.

Priorizar a determinadas organizaciones cobra más valor en estos momentos de crisis en los que ha disminuido drásticamente los programas de cooperación sindical internacional. Más para CCOO de Andalucía que es de las pocas organizaciones que mantiene, grosso modo, su nivel de cooperación sindical internacional. En ese sentido, hemos pedido un mayor nivel de coordinación con la Secretaría de Internacional para analizar el momento actual y el trabajo para el futuro. No obstante, hay que recordar que el trabajo que hemos desarrollado desde Andalucía –en consonancia con el Confederal- en la última década se ha basado en dos realidades territoriales:

- Fortalecer las dos coordinadoras regionales (CCSA y CSU), atendiendo a la estrategia confederal de apuntalar y desarrollar, a su vez, a la CSA.
- Favorecer bilateralmente a aquellas centrales que tienen un tinte más progresista en la región.
- Es necesario hacer un pequeño balance del resultado de ambas articulaciones:
- Las coordinadoras regionales (CCSA y CSU).

En el año 2006, desde que nace la Confederación de Centrales Sindicales Andinas (CCSA) como una apuesta política inequívoca de la CSA, es la Fundación andaluza la que apoya con un programa un taller de planificación estratégica en la región con presencia de los dirigentes de todos los países andinos. Aunque la lista de reivindicaciones era muy larga, se acordó apoyar un decálogo de proyectos. Allí nos comprometimos a desarrollar, en coordinación, a nivel confederal, con la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, los principales puntos acordados. Mientras que la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga hizo un proyecto de género, nosotros hicimos un primer proyecto regional de comunicación y, actualmente, estamos desarrollando (se ha iniciado en 2013) uno sobre afiliación y cotización. Los dos proyectos afectan a todos los países andinos y a las organizaciones que forman parte de la CCSA.

Aunque el desarrollo del primer proyecto fue, en líneas generales, aceptable –excepto que la COB boliviana se desmarcó desde sus inicios- los resultados políticos dejan mucho que desear porque de las 12 centrales afectadas se han creado departamentos de comunicación en la mitad de ellas y, en el resto, no han terminado de configurarse. Esto se debe a la debilidad de muchas de estas organizaciones que no tienen recursos propios para crearlos y mantenerlos o, si los tienen, no es su prioridad. De hecho, algunas de ellas nos han pedido –aunque no lo hemos aceptado- que hiciéramos con ellos proyectos bilaterales para crear dicho departamento de comunicación, es decir, han buscado apoyo económico coyuntural con un nuevo proyecto. Lógicamente, el proyecto se hizo para que las distintas centrales hicieran, posteriormente, un esfuerzo para complementar lo que ha les dio a cada una el proyecto que desarrollamos.

Pero este es, posiblemente, el elemento sustancial que define a la CCSA: el escaso o casi nulo apoyo económico que las distintas centrales que la componen ofrecen a la propia estructura regional. Es decir, que apenas cotizan para que la dirección de la CCSA pueda desarrollar una mínima actividad de coordinación política regional. En la práctica, la dirección política de la CCSA no puede mantener una actividad escasamente regular –y por tanto no puede liderar el proceso político regional, ni hacer frente a las distintas instituciones andinas, ni desarrollar políticas internas sindicales- porque depende, básicamente de la cooperación internacional y, especialmente, de la de CCOO y, dentro de ella, de la de Andalucía, ya que nos hemos quedado en solitario. Precisamente el proyecto que estamos desarrollando actualmente sobre afiliación y cotización tiene como objetivo básico el convencimiento que deben ser autosuficientes, porque si no ofrecen recursos a la CCSA no desarrollarán ni consolidarán esa coordinación regional. Máxime cuando la cooperación sindical internacional es cada vez menor y, en algunos casos, absolutamente insuficiente. Y cuando se han quedado sin cooperación –por el tiempo que transcurre entre proyecto y proyecto- la CCSA ha desaparecido en la práctica, más allá de contactos puntuales entre sus dirigentes por algún evento coyuntural de la OIT o alguna otra institución que no resuelve el problema de raíz.



Un problema añadido a la CCSA es que no ha resuelto todavía el instrumento técnico del que debía dotarse, el Instituto Laboral Andino (ILA) por diferencias internas insalvables. El ILA existe como tal, pero no tiene personalidad jurídica propia y dudamos que la tenga en los próximos tiempos por intereses contrapuestos de distintas centrales andinas. De hecho, el proyecto actual de afiliación y cotización de Andalucía lo hacemos técnicamente desde el IESI, que es el instrumento técnico de la CGTP de Perú.

Las interrogantes que se nos abren con la CCSA son muchas, pero tratemos más adelante de ver algunas propuestas para el futuro ante las demandas que recientemente nos han planteado.

La otra coordinadora regional es la Confederación Sindical Unitaria (CSU), de América Central y el Caribe, recientemente creada y que es el fruto de la fusión previa de las centrales que provenían de la ORIT y de la CLAT. Al igual que con la CCSA, desde su nacimiento apoyamos desde CCOO distintos proyectos de articulación regional, participando en ello la Serafín Aliaga, el País Valenciano y nosotros. En la actualidad hemos quedado en solitario y con algún proyecto menor del Consejo Danés. En este caso, la coordinación de la Red de Fundaciones de CCOO determinó hace unos seis años que Andalucía se dedicara a proyectos de género y, en ese sentido, hemos desarrollado con esta articulación tres proyectos: uno de género (2007-2009); uno contra el acoso laboral y sexual (2010) y, actualmente, iniciado en 2013, uno sobre salud laboral en las mujeres de las maquilas y las mujeres bananeras en Honduras, El Salvador y Panamá.

El primer problema que tiene la CSU es que las centrales que componen el ISACC (Instituto Sindical de América Central y el Caribe), que es su instrumento técnico, es que la mayoría no pagan la cuota anual acordada para mantener económicamente ese instrumento. Es decir, que dependen de la cooperación sindical y, en este caso, y actualmente, prácticamente es el proyecto de Andalucía el que lo mantiene. Este es un viejo debate que desde hace varios años no terminan de cerrar y, de hecho, si desaparece la cooperación internacional, el ISACC dejaría de funcionar. Ellos son conscientes plenamente del problema, pero no hacen nada para solucionarlo mientras tengan cooperación. En alguna ocasión tanto los responsables de la Serafín Aliaga como nosotros mismos les hemos reprochado este

nivel de irresponsabilidad para con ellos mismos cuando no cumplen lo que ellos mismos han acordado.

Sin embargo, y a diferencia de la CCSA, los distintos proyectos que hemos desarrollado en tema de género, creemos que sí han posibilitado un mayor empoderamiento de las mujeres en la mayoría de las 17 centrales que lo componen, aunque con ritmos distintos, según la naturaleza de cada una de ellas, pero hemos observado el avance –y que todos reconocen– no sólo con la creación de las secretarías/departamentos de la mujer en todas las centrales, sino también cambios estatutarios, composición más paritaria de los órganos de gobiernos o resoluciones internas que muestran que el proyecto ha tenido resultados más que satisfactorios. Lógicamente, queda mucho camino por recorrer, pero el avance ha sido sustancial desde que se iniciaran los proyectos de género.

Pero si eso es a nivel de país, no podemos decir lo mismo de la estructura regional que se creó con el primer proyecto para coordinar políticamente a las mujeres sindicalistas de la región, la CO-CRAMS (Coordinadora de Mujeres Sindicalistas de Centroamérica), ya que para que ésta pueda desarrollar sus políticas necesita recursos estructurales de las distintas centrales y, de nuevo, nos encontramos que no se ha nada al respecto. Por ello, la CO-CRAMS se reúne sólo cuando hay un proyecto de cooperación, como el que actualmente desarrollamos. Es decir, que de nuevo las centrales no ponen recursos económicos para apuntalar estructuras políticas necesarias para implementar políticas de género en la región.

Los interrogantes sobre los nuevos proyectos que podamos hacer con el ISACC son distintos a los de la CCSA, pero también requiere un replanteamiento a futuro, como más adelante señalamos, en la medida en que Andalucía se ha quedado prácticamente sola en la región. Si todos estamos de acuerdo que los recursos de la cooperación debe coadyuvar la SOSTENIBILIDAD de lo que hacemos, para optimizar los recursos económicos que ponemos, el problema central que debe hacernos reflexionar es el siguiente: ¿Tiene posibilidades de sostenibilidad un proyecto regional para 15 centrales sindicales cuando sólo actúa en la misma una sola fundación y no hay otros proyectos que implementen lo que hace esa única fundación? Por poner un ejemplo, aplicado

al proyecto de afiliación y cotización, cada una de las 13 centrales andinas utilizará no más de 8.000 dólares para hacer a nivel nacional la campaña de afiliación, los talleres de difusión, etc. Es decir, que los proyectos regionales, cuando afectan a todos los países y a todas las centrales, dado que el coste de dicho proyecto no puede ser superior a los 225.000 euros, al final y si no hay otros proyectos que lo complementen, acaba disgregándose y, por tanto, es difícil rentabilizar los recursos.

4. Los principales ejes de trabajo

Las importantes deficiencias sociales y laborales de la región hacen que sea larguísima la lista de reivindicaciones que sus organizaciones sindicales deben abordar. Desde CCOO se lleva muchos años priorizando en nuestra línea de relaciones internacionales dos áreas de trabajo: el fortalecimiento de las organizaciones sindicales de clase y la solidaridad en el área de derechos humanos. Debemos seguir manteniendo estas dos líneas prioritarias.

PRIMER EJE: FORTALECIMIENTO DEL SINDICALISMO

Desde CCOO hemos acompañado y animado el trabajo de muchas organizaciones frateras en la búsqueda de una modernización y adecuación de sus políticas y estructuras. Por eso, a CCOO nos parece tan importante la tarea que han

emprendido algunas centrales y, sobre todo la CSA, organizando debates en todos los países y a nivel zonal para empezar por analizar el estado de las organizaciones, clarificar estrategias de trabajo común y promover ciertas prioridades nacionales.

En CCOO entendemos que hay que apoyar las acciones que contribuyan a un debate político y organizativo como el que impulsa la propuesta de autorreforma sindical adoptada por la CSA. El objetivo es conseguir el efectivo cumplimiento del derecho de libertad sindical para conseguir que más trabajadores puedan defender sus derechos y que lo hagan desde organizaciones más fuertes. Se tendría que dar respuesta a la constatación de la debilidad estructural del sindicalismo latinoamericano (baja densidad, fraccionamiento) y mejorar su representatividad en las empresas y en los países. Dentro de este epígrafe las organizaciones deberían profundizar en el análisis de la adecuación de sus estructuras organizativas a la realidad laboral de su entorno, removiendo aquellos obstáculos, legales o de cultura interna que impiden una adaptación más eficaz, promoviendo planes a corto, medio y largo plazo para un fortalecimiento organizativo, ampliando los procesos democráticos para garantizar mayor representatividad y legitimidad, y en la línea de conseguir el autofinanciamiento. También tendrían que buscar ampliar la incidencia del sindicalismo para que represente a más trabajadores gracias a una negociación colectiva que llegue a más empresas a través de la negociación por rama o



consiguiendo llegar a afiliarse a nuevos sectores, colectivos y personas, promoviendo el sistema de afiliación directa, con una especial incidencia en incluir a las mujeres en sus propuestas y la inclusión de los desempleados –sobre todo de la gran cantidad de ellos que sobreviven en la economía informal–.

La CSA, en acuerdo con Global Unions América, acierta al incitar al sindicalismo americano a fortalecer su capacidad de representación contractual a través de la negociación colectiva; para ello tiene que empezar por promover reformas legales como la remoción de los pisos mínimos para crear sindicato o la superación de la prohibición de la negociación por rama, lo que podría incluir a muchos trabajadores informales, a la vez que trabaja con las centrales nacionales y con los sindicatos de empresa para superar la cultura del “aislacionismo”, levantar los impedimentos para que ciertos colectivos negocien, como el caso en algunos países del sector público, potenciar la negociación erga homines y la inclusión de los desempleados entre su afiliación. La rica experiencia de nuestras Federaciones de rama debe seguir contribuyendo a explorar propuestas que hagan avanzar este sindicalismo más universal; para ello, es importante sobrepasar el marco tan importante que hemos venido desarrollando de la coordinación de las grandes empresas multinacionales con matriz española afincadas en todos estos países, para adentrarse en el compromiso del fortalecimiento de áreas de producción y de la defensa de la negociación colectiva de rama.

Apoyamos a la CSA en sus propuestas de que las organizaciones deben revisar su democracia interna, sus procesos electorales, sus capacidades para armar un pensamiento estratégico propio, superar los impedimentos para que sectores sociales como mujeres y jóvenes alcancen la representatividad que les corresponde e insistir en la búsqueda de soluciones viables a sus dificultades de autofinanciamiento.

SEGUNDO EJE: DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Es prioritario en nuestro trabajo internacional en América Latina seguir dando apoyo a las organizaciones sindicales y sociales en la defensa de los derechos humanos, especialmente de aquellos que son derechos laborales. Desde un

principio CCOO destacó por su compromiso en este campo, tanto por su trabajo en el terreno, como por su presión política ante gobiernos e instituciones, la denuncia pública o la protección activa de las personas que estaban en riesgo por defender estos derechos. Aunque la situación de los derechos humanos ha ido mejorando en la región con el avance de gobiernos comprometidos en su defensa, siguen existiendo países, áreas o colectivos que los ven cercenados. Por ello debemos seguir manteniendo nuestro compromiso internacional y, en América Latina, darle prioridad a los casos de Colombia y Guatemala, sin dejar de vigilar de cerca la evolución de Honduras, así como a la expansión de crímenes especialmente graves por dirigirse a colectivos más vulnerables como es el caso de los feminicidios.

También es imprescindible debatir cuando hay visiones encontradas entre diferentes estructuras, como es el caso de los enfrentamientos, cada vez más comunes, entre comunidades indígenas y grandes empresas –algunas de matriz española–; hay que ser más ágiles en recoger la opinión de trabajadores a los que representamos en una empresa y también analizar el porqué de las resistencias de los pueblos afectados, con el fin de poder tener una voz única y solidaria.



CHOCOLATES
DEL PERU

Francisco Ferrero Márquez

Estrategia sindical de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO-Andalucía para América Latina

III.2

Saludos a todos y todas las representantes institucionales, a los representantes Internacionales; José Santos y M^a Carmen Molina de la CSTS de El Salvador, Isabel Guzmán de Convergencia Sindical de Panamá y Karim Flores, la compañera técnica de apoyo de la FPySA en Perú para la América Andina, al personal técnico/as, ponentes y moderadores...

Países de América Latina donde intervenimos

Además de en Andalucía, a través de los proyectos de sensibilización, del que estas Jornadas son una muestra y que tendrá una exposición específica, desarrollamos actividades de cooperación en África, América Latina y Andalucía. En lo que a esta ponencia se refiere, América Latina en concreto, en la actualidad concentramos nuestra intervención, en:

- **América Central y El Caribe:** Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana.
- **América Andina:** Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela

Características de la economía latinoamericana

Comentaré algunas estadísticas de la OIT, según un estudio de la Confederación Sindical de las Américas -CSA-, se ha producido un importante desarrollo económico, en los últimos años, frente a las penurias de los 90. El crecimiento ha estado basado en: exportación de materias primas a los mercados asiáticos, las remesas de los inmigrantes y la demanda del mercado interno, como elementos más determinantes.

Efectos del crecimiento

América Latina, ha crecido y crece, pero el PIB se concentra en tan sólo un 10 por ciento de la población (Panamá es un ejemplo). El crecimiento ha producido una fuerte subida de los precios de los alimentos y una creciente desigualdad social. También hay que tener en cuenta que crecimiento económico no equivale a desarrollo, no hay desarrollo sin justicia social y ésta, en América Latina, escasea.

Veamos algunos datos que nos pueden ayudar a comprender la situación en la zona: **tasas de afiliación, cobertura de la negociación colectiva...**

Tabla 1. Efectos del crecimiento: Países del Cono Sur + Cuba y México

País	Nº Centrales Sindicales	Afiliación S/Población	Cobertura Neg. Colect.	Crecimiento última década	Nº Puesto S/ Crecim.
Uruguay	1	25%	90%	5,9%	3
Cuba	2	71%	- del 10%	5,4%	6
Argentina	2	32%	60%	5,8%	4
Brasil	3	18%	60%	6,0%	15
México	4	11%	11%	2,6%	18
Chile	3	12%	10%	4,5%	11
Paraguay	4	10%	- del 10%	3,9%	14

Tabla 2. Efectos del crecimiento: Centroamérica y El Caribe

País	Nº Centrales Sindicales	Afiliación S/Población	Cobertura Neg. Colect.	Crecimiento última década	Nº Puesto S/ Crecim.
Costa Rica	2	9%	16%	4,9%	8
Salvador	3	7%	- del 10%	1,5%	20
Guatemala	5	2%	- del 10%	3,6%	16
Honduras	3	8%	- del 10%	4,2%	13
Nicaragua	4	12%	- del 10%	3,5%	17
Panamá	4	13%	- del 10%	8,2%	1
Rep. Dominicana	?	11%	- del 10%	5,5%	5

Tabla 3. Efectos del crecimiento: América Andina

País	Nº Centrales Sindicales	Afiliación S/Población	Cobertura Neg. Colect.	Crecimiento última década	Nº Puesto S/ Crecim.
Bolivia	1	27%	- del 10%	4,4%	12
Colombia	3	7%	- del 10%	4,7%	9
Ecuador	4	2%	- del 10%	4,6%	10
Perú	4	6%	- del 10%	6,5%	2
Venezuela	4	13%	- del 10%	5,0%	7

En el primer grupo, países del Cono Sur, Cuba y México, hay que resaltar el **mayor índice de afiliación de Cuba**, con el 71%, (aunque no se puede comparar su actividad sindical con la del resto de las economías de la región). Le sigue Argentina con un 32%, similar al índice italiano. En el rango del 20 al 30% de los británicos, están Bolivia con el 27% y Uruguay 25%. En el nivel español-alemán, del 10 al 20%, se encuentran Brasil con el 18% y Paraguay con el 10%

Los países latinoamericanos, con **menor densidad afiliativa** son: Honduras (8%), El Salvador y Colombia 7% cada uno, Perú 6% y Ecuador y Guatemala 2% cada uno. Claro que el mismo grado de sindicalización no implica que las organizaciones sindicales logren las mismas conquistas sociales, a través de la Negociación Colectiva, o de empresa, en un país u otro, como veremos a continuación.

En Costa Rica, con un 9% de afiliación, la **Negociación Colectiva** tiene una cobertura del 16 % mientras que, en el resto de los países del grupo, es inferior al 10 % Esto, como vamos a ver, vale también para las demás regiones.

Aunque estos datos son de la OIT, que a su vez se basa en informes oficiales de cada país, la

Confederación Sindical de las Américas (CSA) pone en duda las cifras de países como Argentina, Uruguay, Colombia y Nicaragua, porque presume que su realidad, afiliativa es mayor. **La cobertura de la influencia de los sindicatos es mayor si se consideran los países en los que rige la negociación colectiva sectorial o territorial, en lugar de empresa por empresa.**

Como se ha comentado antes, el mismo grado de sindicalización no implica que se alcancen las mismas conquistas sociales en un país y otro, en una región u otra. En Bolivia, con un 27% de afiliación, la **Negociación Colectiva**, tiene una cobertura inferior al 10 %. Igual que Venezuela con un 13 % de afiliación. Esto, como se puede apreciar en los cuadros, vale también para las demás regiones.

En Uruguay, como podemos ver en el cuadro anterior, los trabajadores incluidos por la **Negociación Colectiva** son el 90%, en Brasil y Argentina llegan al 60%. En cambio, la cobertura es mas baja en **Costa Rica 16%**, **México 11%**, **Chile 10%**, el resto de países no llegan al 10%.



Evolución Política

En la primera mitad de la década del 2000 se produjeron fuertes tensiones sociales, que tuvieron importantes consecuencias políticas al ser encauzadas por organizaciones sociales, aliadas con partidos de un nuevo cuño. La **marea progresista** se empezó por dos trascendentales precedentes de diversa tendencia: la llegada al poder de Chávez en Venezuela y la de Lula en Brasil. Posteriormente, la marea progresista instaló gobiernos en Uruguay, Bolivia, Argentina, Ecuador y Perú, no obstante algunos de estos Gobiernos han girado hacia el neoliberalismo.

Situación social y laboral

El panorama está marcado por: **leyes restrictivas** para organizar sindicatos y confederaciones, práctica inexistencia del ejercicio efectivo de la **libertad sindical**, legislación laboral perversa, gran presencia del **sector informal**. No hay apenas **negociación colectiva**. Persecución, **represión sistemática** hacia sindicalistas destacados, **listas negras** y **asesinatos** son el denominador común en la mayoría de los países.

Con una población mayoritariamente joven, se **consolidan movimientos reivindicativos**, por una más justa distribución de las mejoras económicas, un desarrollo de los niveles educativos y nuevas oportunidades de progreso, así como un mayor respeto a su capacidad de decisión y de sostenibilidad con respecto al medio ambiente. Estos importantes movimientos sociales van desde los clásicos movimientos sindicales, a movimientos campesinos, indígenas, ambientalistas o estudiantiles. Y, cada vez más,

se ensayan formas de alianzas entre todos estos sectores, llegándose a armar propuestas novedosas de organizaciones heterogéneas, incluso en el área sindical.

Los avances en materia económica, en la mayoría de los casos, **no han ido ligados a una mejora de los derechos de los trabajadores**. La discriminación salarial y de todo tipo (violencia, acoso, etc.) tiene su expresión máxima en **la mujer**. Mientras que se han producido importantes avances en países como Uruguay, Argentina, Brasil, etc., el balance general sigue siendo muy deficiente, caracterizándose por la práctica inexistencia del ejercicio efectivo de la libertad sindical y de la negociación colectiva, en una gran parte de los países.

Evolución Sindical

El requisito de que sea necesario un número mínimo de, por ejemplo, 15 trabajadores para constituir sindicato (en la empresa) deja fuera a la mayoría de las empresas que son pequeñas. Igualmente, el recurso al despido de sindicalistas destacados, lleva a que el ejercicio de la libertad sindical tenga como resultado, la provisionalidad y la desarticulación de la parte organizada, o por organizar, de la clase obrera, dejando a la **inmensa mayoría de las empresas, sin representación sindical**.

De ahí que existan pocos sindicatos. En la empresa no suele ser "legal" constituir más de un sindicato. **Los pocos convenios existentes suelen ser de empresa y casi nunca de sector**. Los sindicalistas, en general, tienen sentido de pertenencia a su sindicato de empresa y no a una central. Sus debates se circunscriben a

reivindicaciones “cortoplacistas” de su pequeño ámbito y cuando se dan en las estructuras superiores son muy “ideologizadas” (verbalismo izquierdista).

En consecuencia, la articulación entre los sindicatos de distintas empresas no sigue una línea de debate sindical hacia un mayor nivel, ya que casi no existe la negociación por rama o la de ámbito general, si exceptuamos el caso de Brasil, Uruguay o Argentina.

En resumen, es bastante normal un sindicalismo anclado en el corporativismo a la vez que, muy politizado, partidariamente.

Por otra parte, muchos gobiernos fomentan fórmulas para minimizar el papel de los sindicatos: “el solidarismo”, las “falsas cooperativas” (que realizan una especie de contratación externa temporal sin derechos), hasta llegar, en su máxima expresión a la permanente difamación, desprestigio hacia las organizaciones sindicales y la descalificación del propio sindicalismo, provocando el descrédito, y en muchos casos, la **desaparición legal de los sindicatos**, utilizando, con bastante frecuencia, las listas negras para despedir a los sindicalistas y en ocasiones su eliminación física, por medio del **asesinato**, como en los gravísimos casos de Guatemala o Colombia. Con todo ello se pretende facilitar y aumentar las ganancias de las empresas a través de salarios bajos y evitar las resistencias, dividiendo a los trabajadores.

Derechos Humanos

Se producen graves transgresiones de los Derechos Humanos, en países como Guatemala o Colombia. Ejércitos paralelos a las órdenes de intereses monopolistas. Impunidad general hacia la violencia. Caso especial: el **feminicidio**. La violencia y la impunidad se han asentado por años, sobre todo en los países centroamericanos y andinos. Sin embargo, aunque los ataques señalados, sostenidos en el tiempo, consiguen el doble efecto de una fuerte desestructuración social y un retraso en la organización de los movimientos de respuesta, no han conseguido acabar con ellos.

Gracias a la lucha perseverante de todas estas organizaciones y al **apoyo solidario a nivel internacional**, han seguido manteniendo –aunque a un coste muy alto– una eficaz respuesta y

se viven procesos de avances democráticos en la región, aunque aún perviven graves transgresiones a los derechos humanos, en muchos de los países –sobre todo concentrados en el área centroamericana y andina–, sobresaliendo nefastamente los casos de **Colombia y Guatemala**, por su incidencia sobre la vida de los sindicalistas.

Rasgos de la coordinación sindical, en nuestro espacio de cooperación, en Latinoamérica

Confederaciones Sindicales Internacionales que actúan en Latinoamérica:

CSA (Confederación Sindical de las Américas)

CSI (Confederación Sindical Internacional)

FSM (Federación Sindical Mundial)

Otras Organizaciones no Adscritas

La CSA fue creada en 2008. En este año, se realizó el Congreso de creación de la Confederación Sindical de las Américas –**CSA**– encuadrada a nivel mundial en la CSI. En la CSA, confluyeron las Organizaciones de la **ORIT** perteneciente a la antigua CIOSL, las de la **CLAT**, adscrita a la CMT y algunas independientes, no sin fuertes tensiones y discusiones, sobre independencia ideológica y medición de la fuerza afiliativa, ya que los niveles de cotización son muy intermitentes y escasos.



A la CSA están afiliadas la mayoría de las Centrales sindicales de Latinoamérica. La CSA, por lo tanto, ostenta el liderazgo en el Continente. Este liderazgo renovado de la CSA ha ido comiendo terreno a la FSM (con presencia en todos los países de Latinoamérica) que mantiene en la región una presencia, sobre todo ideológica, no desdeñable, a través de la Central de Trabajadores Cubanos, junto con la presencia importante de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) en el Área Andina, de la Confederación Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP) en Centroamérica, o de la Confederación General de Trabajadores del Brasil (CGTB) en el Cono Sur.

Objetivos principales de la CSA

Su apuesta principal, la “**autorreforma sindical**”, para ganar en: unidad sindical, aumentar la representación, autonomía (sindical, política y económica), aplicación de los derechos humanos y laborales, el desarrollo sostenible, organizar a los trabajadores/as del sector informal, etc.

La CSA, adolece de escasa autonomía económica. La mayoría de las Centrales Sindicales afiliadas, no cumplen sus compromisos económicos (cuota), existe muy poca confederalidad en las centrales sindicales de la región. También afectan a la cohesión y a la unidad de acción en la CSA las tensiones internas entre la ORIT y la CLAT.

Las coordinadoras sindicales regionales

COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES ANDINAS (CCSA)

Creada en el año 2006, impulsada por la CSA (Confederación Sindical de las Américas) y apoyada por la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO, la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas CCSA, está constituida por centrales sindicales de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. Su instrumento, el ILA (Instituto Laboral Andino), sigue sin personalidad Jurídica propia, por lo que trabajamos habitualmente con el IESI, Instituto de Estudios Sindicales, perteneciente a la Confederación General de Trabajadores del Perú CGTP.

CONSEJO UNITARIO SINDICAL (CUS)

El Consejo Unitario Sindical (CUS) nacido en 2010 es el resultado (como en el caso de la

CSA) de la coordinación y fusión de Centrales sindicales pertenecientes a la ORIT y a la CLAT. Las 17 organizaciones que lo forman, adoptan un escaso compromiso para financiar su actividad interna o su instrumento técnico, el ISACC. Esta actitud, no es exclusiva de la región, en ambas Coordinadoras Regionales, (en América Andina la CCSA y en América Central-Caribe, el CUS) es muy escaso o casi nulo el compromiso económico que las distintas centrales ofrecen a la estructura regional. Existe una excesiva -casi única- **dependencia financiera de la cooperación internacional.**

Un problema añadido en la CCSA, es que no ha resuelto todavía el instrumento técnico del que debía dotarse, el Instituto Laboral Andino (ILA), por diferencias internas insalvables. El ILA existe como tal, pero no tiene personalidad jurídica propia y dudamos que la tenga en los próximos tiempos, por intereses contrapuestos de distintas centrales andinas. La CCSA ha puesto en marcha escasas iniciativas autónomas hacia los trabajadores del área.

Los interrogantes que se nos abren con la cooperación a través de las Coordinadoras regionales (CCSA y CUS) son muchos, pero en los próximos meses, trataremos de articular algunas propuestas para el futuro, ante las demandas que recientemente nos han planteado.



Los interrogantes sobre los futuros proyectos con el ISACC son distintos a los de la CCSA, pero también requieren un replanteamiento en la medida en que, Andalucía (en el conjunto de Comunidades Autónomas), se ha quedado prácticamente sola en América Latina. Si todos estamos de acuerdo en que los recursos de la cooperación deben coadyuvar a la sostenibilidad de lo que hacemos, para optimizar los recursos económicos que ponemos, el problema central que debe hacernos reflexionar es el siguiente: ¿tiene posibilidades de **sostenibilidad** un proyecto regional para 15 centrales sindicales, cuando sólo actúa en ese espacio, la Fundación Paz y Solidaridad de Andalucía, sin otros proyectos, que implementen lo que hacemos? Una pregunta que debemos respondernos.

Proyectos desarrollándose en la actualidad

A) AMÉRICA CENTRAL Y EL CARIBE

Proyecto regional gestionado a través del ISACC

Incorporación de la equidad de género, a la acción sindical en Salud Laboral en Centroamérica, en especial la situación de las mujeres de las maquilas y bananeras.

La C.S. de CCOO y CCOO-Andalucía, acordaron hace unos seis años, que en América Central y el Caribe, la FPyS de Andalucía se dedicaría a proyectos de género y en ese sentido, hemos desarrollado con esta premisa, tres proyectos: uno de género (2007-2009); otro contra el acoso laboral y sexual (2010) y, actualmente, iniciado en 2013, uno sobre Salud Laboral en las mujeres de las maquilas y las bananeras, centrado en Honduras, El Salvador y Panamá, con los objetivos centrales de: incorporar la perspectiva de género a las políticas y prácticas sindicales de Salud Laboral en las organizaciones sindicales del ámbito del ISACC, empoderar a la Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas (CRAMS) y a las estructuras nacionales de igualdad para impulsar la perspectiva de género en la acción sindical en salud laboral de la región.

Proyecto bilateral El Salvador (CSTS)

Incidencia para la defensa de los derechos laborales y fortalecimiento del movimiento sindical salvadoreño.

En líneas generales, el proyecto se ha realizado satisfactoriamente cumpliendo con el objetivo general que consistía en elevar la capacidad de incidencia de la clase trabajadora salvadoreña en el desarrollo económico, social y político del país.

Entre los resultados alcanzados del proyecto se encuentra el fortalecimiento de las áreas estratégicas de la estructura organizativa y la consolidación, presencia y capacidad de incidencia en la vida nacional.

Los componentes del proyecto son la extensión y acción sindical, impulso de la afiliación y la estructura sindical, de la participación sindical de mujeres y jóvenes, consolidación del servicio de asesoría y asistencia legal para trabajadores y organizaciones sindicales en defensa de sus derechos e intereses, consolidación del programa de formación sindical para la afiliación, fortalecimiento de la presencia y capacidad de incidencia de la CSTS en la vida política nacional y consolidación del sistema de comunicación, hacia sus bases y público en general.



Proyecto bilateral Panamá CS

Reforzamiento del Poder de Negociación y Capacitación de Convergencia Sindical (CS) Panamá

El proyecto pretende establecer un proceso de descentralización regional que permita generar un cierto nivel de autonomía sindical regional, que impulse la posibilidad de lograr acuerdos o convenios regionales que fortalezcan el

movimiento sindical y visibilicen la actividad sindical en cada región.

Fortalecer a los sindicatos en la negociación de convenios colectivos tomando en cuenta las cuestiones de género con miras a la construcción de convenios colectivos sectoriales y regionales, manteniendo una comunicación permanente entre los trabajadores y trabajadoras. Fortalecer la capacidad organizativa de los trabajadores y trabajadoras a través de la formación y de la construcción de estructuras subregionales que lleven la organización sindical.

Proyecto bilateral Nicaragua UNE

Fortalecimiento organizativo de la Confederación General de UNE (Unión Nacional de Empleados) para la defensa de los derechos laborales y la unidad de acción del movimiento sindical nicaragüense.

En resumen, los resultados que se esperan en esta iniciativa consisten en crecer en afiliación, fortalecer las estructuras de base, mejorar en cuanto a la comunicación y sesoramiento jurídico y adquirir nuevos conocimientos en materia de género, equidad y otros temas de interés sindical en los talleres y módulos de formación para cuadros sindicales, fortalecimiento institucional; mujeres y jóvenes.

B) PROYECTOS EN LA REGIÓN ANDINA

Proyecto regional CCSA – Afiliación y cotización

Fortalecimiento de las estructuras de las centrales pertenecientes a la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas para la Afiliación y cotización Gestiona: IESI (Instituto de Estudios Sindicales de la CGTP)

El proyecto pretende contribuir a que la CCSA ponga en valor el papel del sindicato, la afiliación y cotización sindical, en el ámbito regional andino, para el fortalecimiento de las Centrales Sindicales en la defensa de los derechos de las y los trabajadores. Fortalecer las estructuras sindicales de las organizaciones de la CCSA para la afiliación y cotización de las y los trabajadores en sus ámbitos nacionales.

Proyecto bilateral en Ecuador CEDOCUT

Fortalecimiento de las estructuras organizativas, de las bases de la Confederación Ecuatoriana

de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT) y de su capacidad de incidencia en el desarrollo económico, laboral, social y político de Ecuador.

Centran los objetivos del proyecto, el fortalecimiento organizativo, la formación sindical la estructuración de la Comisión de Educación de la CEDOCUT para incrementar las capacidades, la movilización por la defensa de los derechos laborales y sindicales de trabajadores y trabajadoras, y la difusión de los derechos sindicales, económicos y políticos. La promoción y fortalecimiento de la participación de las mujeres y los jóvenes en el quehacer sindical y la estructuración de la Comisión de Género y la Comisión de Juventud. La asistencia jurídica para la defensa de los derechos laborales y la estructuración de la Comisión de Defensa Jurídica

La generación de propuestas en el ámbito laboral, económico y social. La elaboración de un plan de apoyo a las familias de emigrantes y la estructuración de la comisión de Derechos Humanos y Solidaridad. La promoción de la salud y seguridad en el trabajo y la estructuración de la Comisión respectiva.

Proyecto Ecuador, Provincia de “El Oro” (2º fase), REPYCOSO

Fortalecimiento de la Red de Producción y Comercialización Solidaria de productos agropecuarios y artesanales de la Provincia de El Oro (2º fase).

Red de producción y comercialización solidaria de la provincia de El Oro, que se constituyó el 25 de octubre del 2003

El objetivo principal, el fortalecimiento de la Red de Producción y Comercialización Solidaria de productos agropecuarios y artesanales de la Provincia de El Oro (REPYCOSO). Esta red tiene entre sus objetivos el acercamiento de productores y consumidores para la ejecución del comercio solidario, buscando mejorar los ingresos de las familias campesinas, evitando la explotación del intermediario, etc.

Se trata de una cadena de organizaciones de pequeños y medianos productores y productoras, agrícolas y ganaderos, vinculados a la organización sindical Federación Clasista de Trabajadores de El Oro, de la Confederación



Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (FCTO-CEDOCUT). Entre sus principios se considera fundamental fomentar la agricultura ecológica, las relaciones de igualdad entre hombres y mujeres y la supresión del trabajo infantil.

Proyecto bilateral Perú, Lima, CGTP

Las Políticas de género e igualdad de oportunidades en la CGTP (II Fase). Incorporación de la transversalización en las políticas de género en la Confederación General de Trabajadores del Perú CGTP.

Se han concluido los dos años del proyecto con logros muy importantes en el Departamento de la Mujer, como la aprobación de las políticas en materia de género en el XIII Congreso Nacional Ordinario de la CGTP: Cuota y Uso del Lenguaje Inclusivo; la creación de un equipo de 11 mujeres, dirigentes sindicales, afincadas en las comisiones de trabajo del departamento de la mujer, un objetivo de democracia y justicia social, pero también un compromiso firme, de inclusión de los derechos de las trabajadoras y de las mujeres peruanas en las plataformas, programas y, en general, en la actividad sindical cotidiana de la CGTP.

En la Confederación General de Trabajadoras y Trabajadores del Perú, este proyecto de cooperación, ha ayudado a que las/los dirigentes, sientan y comprendan que la lucha de clases por la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras tiene que ir necesariamente acompañada de la lucha de género. Así se ha puesto de manifiesto en la II Conferencia Nacional de Género, denominada “Reafirmando la Igualdad de Oportunidades en la CGTP”, con las

conclusiones alcanzadas, en cuanto a conformar las secretarías de la mujer, para hacer visible el trabajo sindical y social de las mujeres, construir las agendas de género regionales y nacionales, las cuotas de participación, con un piso mínimo de 30%, y el compromiso de seguir trabajando por una mayor sindicalización de las mujeres.

Proyecto Perú, Lima, CGTP-ABA

Fortalecimiento orgánico de CGTP-ABA para la defensa de los derechos laborales en el sector alimentos, bebidas y afines en el Perú.

CGTP ABA es una organización sindical del sector de alimentos, bebidas y afines, afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) para defender fundamentalmente los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El proyecto pretende desarrollar las capacidades de dirigentes sindicales para la implementación de mejoras orgánicas, el fortalecimiento de los niveles de coordinación y la sensibilización de dirigentes y trabajadores sobre la sostenibilidad económica de la CGTP ABA.

El objetivo específico del proyecto es el fortalecimiento de los niveles de coordinación y articulación de CGTP ABA, también se plantea elaborar y poner en práctica herramientas de gestión como son los reglamentos y manuales de funciones de los principales departamentos sindicales (organización, defensa, economía y mujer)

Sensibilización a dirigentes/as y trabajadores y trabajadoras sobre la sostenibilidad económica de CGTP ABA, con ello se busca crear conciencia en afiliados y afiliadas sobre la importancia de cotizar a la organización sindical, la misma que

revertirá en la afiliación con mayores servicios que les brinde CGTP ABA. Así también, permitirá a CGTP ABA contar con mayores recursos para estar presente en sus bases a nivel nacional y realizar diversas actividades formativas y de defensa de derechos.

Proyecto Perú, Chiclayo, CINDES

Mejora de condiciones para inserción laboral de personas con necesidades especiales, en la Región de Lambayeque, Perú,

Proyecto realizado con fondos propios que contempla la realización de talleres de capacitación del personal laboral de CINDES sobre discapacidad e inserción laboral y actividades de sensibilización.

El papel del personal técnico

Hay que valorar expresamente, el importantísimo papel que ejercen para el buen desarrollo de los proyectos, en las dos regiones latino-americanas que estamos analizando, el personal técnico, tanto en sede, como la expatriada (en el caso de América Central-Caribe) y la técnica contratada en la región Andina, como garantes de una coordinación, dinámica y eficaz, facilitadoras de asesoramiento y colaboración cercana, etc., entre los técnicos/as propios, (formando un solo

equipo) pero también y de manera determinante, en su relación con las personas de la contraparte implicadas en los proyectos.

Retos para la cooperación en el futuro en el marco de la estrategia de la CSI y de la CSA en Latinoamérica, nuestro reto debe orientarse a:

- Favorecer acciones que contribuyan a un debate político y organizativo de autorreforma sindical.
- Fortalecer su capacidad de representación contractual a través de la negociación colectiva.
- Las organizaciones de la CSA deben revisar su democracia interna, sus procesos electorales, su capacidad para armar un pensamiento estratégico propio..., y desde la FPySA podemos contribuir a su objetivo.
- Propiciar la unidad de acción entre centrales (Perú, El Salvador, Colombia...)
- Apostar por la autonomía sindical clarificando el papel de sindicatos-partidos-gobiernos, fomentando el debate sobre la misma.
- En sintonía y coordinación con el resto de las estructuras confederales de CCOO.





Proyectos bilaterales presentados en 2013 para desarrollar en América Latina

A) AMÉRICA CENTRAL Y EL CARIBE, BILATERALES

Panamá con Convergencia Sindical CS, sobre Fortalecimiento y Comunicación. Mejora de las capacidades de incidencia de Convergencia Sindical en las políticas públicas y la defensa de los derechos de la población trabajadora.

El Salvador con la CSTS y FUNDAFAM (Cuscatancingo). Transversalización e institucionalización de la equidad de género en la municipalidad de Cuscatancingo.

El Salvador CSTS. Fortaleciendo capacidades técnicas a jóvenes y mujeres a través de la formación y capacitación para su incorporación al mercado laboral, desarrollando líneas de actuación para abrir espacios de participación de personas jóvenes en los sindicatos e incorporar las necesidades prácticas y estratégicas que estos demanden como trabajadoras y sindicalistas para su incorporación al mundo del trabajo.

B) AMÉRICA ANDINA, BILATERALES:

Colombia con la CUT, Incremento de la capacidad de incidencia de las mujeres en las organizaciones sindicales del, el Estado y la Sociedad Civil.

Perú con la CGTP, II Fase de Género, Políticas de género e igualdad de oportunidades.

Perú con la CGTP, Comunicación. Fortalecimiento de los instrumentos de información y comunicación de la CGTP.

Perú con CEDAL, Distrito de Quilcas, Huancayo. Apoyo productivo a la mujer rural y a su participación local.

Ecuador con UNE. Fortalecimiento de la Unión Nacional de Educadores.

Los interrogantes sobre los futuros proyectos que podamos identificar y formular con el CUS-ISACC y la CCSA-IESI

Antes nos hacíamos esta pregunta a la que demandábamos una respuesta. ¿Tiene posibilidades de sostenibilidad un proyecto regional para 15 centrales sindicales cuando sólo actúa en la misma una sola fundación y no hay otros proyectos que implementen lo que hace esa única fundación? Hay que reflexionar sobre esta cuestión en el interno de la FPyS de Andalucía, pero también con los compañeros y compañeras de otras Comunidades Autónomas, porque aunque seguimos apostando por la articulación regional de proyectos, porque eso forma parte de la estrategia confederal y también de la apuesta de fortalecimiento de la CSA, entendemos que estos debieran tener una limitación: ser proyectos

que se focalizaran en menos países y en menos centrales sindicales, como ocurre con el que estamos realizando ahora en Centroamérica, que afecta a menos centrales sindicales y a sólo tres países, de los siete de la región.

De esta forma, los escasos recursos disponibles podrán tener más rentabilidad. Lógicamente, esto se haría mientras no se supere la situación actual de estar prácticamente solos en la cooperación sindical internacional de CCOO en ambas regiones. Al mismo tiempo, entendemos que ha llegado el momento de favorecer a aquellas centrales y países donde los procesos de unidad de acción entre centrales están más desarrollados. Por ejemplo, en El Salvador, hay

posibilidades de unidad de acción entre la CSTS y la CDT; en Colombia entre la CUT y la CDT; en Perú, entre la CGTP y la CUT y en Panamá ya existe una articulación unitaria, CONATO, que podría servir de plataforma unitaria para desarrollar políticas comunes.

Bolsa de proyectos para el futuro

Republica Dominicana (CENUS- Sector Sanidad-), Perú (CGTP y CUT sobre unidad de acción, CGTP-ABA, reforzamiento sindical, SUTEP, fortalecimiento sector enseñanza), Colombia (CUT y CTC) Encuentros sindicales, en San Salvador y Panamá....





Para terminar

Tenemos razones de peso para sentir orgullo del compromiso de la sociedad andaluza con la justicia social y la igualdad de todos los hombres y mujeres, también más allá de nuestras fronteras.

Por eso, la FPySA y CCOO-Andalucía, reafirmamos nuestro carácter solidario y animamos a la ciudadanía andaluza a sumarse individual y colectivamente a este compromiso

político y social por la solidaridad y la cooperación internacional.

Agradecimiento y saludos a todos y todas por la atención prestada.

Karim Flores Mego

La situación en los países andinos: logros alcanzados, principales amenazas y desafíos sindicales para la Cooperación

III.3

Contexto regional: crecimiento económico y desigualdad social

Un elemento común que caracteriza hoy a los pueblos andinos es su crecimiento económico, el mismo que se desarrolla en medio de la crisis económica mundial¹, aunque al 2013, se prevé un desaceleramiento del PIB, respecto del 2012², tanto en Ecuador, Perú y Venezuela. Colombia se mantiene y Bolivia crece. En general, excepto Venezuela, los países de la región andina, presentan un PIB superior al promedio latinoamericano, que será del 3% (Ver cuadro n° 01). El crecimiento de la economía mundial se estima en 2,3%.

La región es también a pesar de ello, la más desigual del mundo, pero se ha hecho “menos desigual” en los últimos diez años. De acuerdo con Cepal y con cifras actualizadas a 2011, en promedio, el 10% más rico de la población concentra el 32% de los ingresos totales, mientras que el 40% más pobre recibe solo el 15%³. En el caso del Perú, el 40% más pobre recibe el 16.1%, ligeramente superior al promedio regional. El 10% más rico concentra el 28.3% del ingreso, cifra menor que Bolivia (30.6%) y Colombia (35.6%).

En este último período las mejoras distributivas han contribuido a reducir la incidencia de la pobreza,

que fue generalizada entre los países, aunque de magnitud desigual. En las últimas décadas la evolución de la pobreza ha presentado altibajos, fuertemente dependientes de la evolución del ciclo económico, lo que refleja la importancia de este ciclo en dicha evolución, pero también de los distintos alcances de las políticas adoptadas durante estos períodos. Si bien la pobreza total y la pobreza extrema han disminuido en la región, ésta sigue siendo significativa y más aún en las zonas rurales. Perú ha disminuido la pobreza por ingresos⁴ en más de 10 puntos porcentuales en la última década⁵, sin embargo, en el 2012, la pobreza es aún del 25.8%,⁶ más de la mitad en la zona rural.



¹ En América Latina y el Caribe entre 1980 y 2012 el crecimiento económico aumentó y la desigualdad disminuyó, pero de manera insuficiente y variable. CEPAL, 2013.

² La CEPAL estima una tasa del 3,5% en abril. Consideran que este resultado regional se explica en parte por el menor dinamismo que ha presentado el crecimiento económico del Brasil y de México. Asimismo, en varios países que venían creciendo a tasas elevadas (Chile, Panamá y Perú) se observa una desaceleración de la actividad económica. Ante el escaso dinamismo de la demanda externa, la principal fuente de crecimiento continúa siendo el aumento del consumo, aunque con un dinamismo menor en 2013 que en el año anterior, mientras el aporte de la inversión se estaría reduciendo aún más y el aporte negativo de las exportaciones netas (es decir, restado el valor de las importaciones) estaría aumentando. Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2013. CEPAL.

³ En los países del Caribe, el nivel de desigualdad es menor.

⁴ El valor de la línea de pobreza para el año 2011, con el cual se contrasta el gasto per cápita de los hogares para determinar su situación de pobre o extremo pobre es de S/. 272 per cápita mensual (Aprox. \$.100). El cálculo de la canasta básica toma en cuenta a una familia promedio de cinco miembros (S/. 1360 la CBF). Según zonas, baja o sube el per cápita, si es una zona rural es menor a la urbana (Lima). INEI (2012).

⁵ Entre el 2004 y 2008 había disminuido 12 puntos porcentuales y la tendencia ha continuado hasta el 2012. La pobreza total a nivel nacional al 2009 alcanzó al 34.8%, 21.1% en el área urbana, y en la rural superaba la mitad de la población 60,3% (sierra rural 65,6%). La pobreza extrema disminuyó a 11.5%; 1,8% en la costa, 23,8% en la sierra y 16,9% en la Selva (Selva rural 33,4%). Con este dato de pobreza extrema habría alcanzado uno de los objetivos del milenio. Al 2012, la pobreza es de 25,8%, en el ámbito rural de 53%, la urbana de 16,6%. Informe sobre pobreza. INEI, 2012.

⁶ Esto significa que 7.8 millones de peruanos vive aun en situación de pobreza.

Si vamos más allá de los ingresos y recogemos el informe del Índice de Desarrollo Humano (IDH)⁷, se pueden apreciar más diferencias: Perú con el puesto 77 (de 187 países) se ubica por debajo de Venezuela (puesto 71). Ecuador está en el puesto 89 y Colombia en el puesto 91. Bolivia es el país con IDH más bajo de la región, al ubicarse en el puesto 108. Es así, cómo el crecimiento no ha resuelto el tema de la desigual y la pobreza en la región, a pesar de eso, gobiernos como Colombia y Perú continúan y afianzan el modelo económico neoliberal. En Bolivia y Ecuador, que también su crecimiento se sustenta en productos primarios, el movimiento sindical ha denunciado como una preocupación común que sus gobiernos estén sufriendo un proceso de metamorfosis, encaminadas a desmontar procesos de movilización de diferentes sectores sociales y del movimiento laboral.⁸

Desempeño del empleo, los salarios, los derechos laborales y el movimiento sindical

¿Cómo se mueve entonces el mercado de trabajo en la región, para ubicar al movimiento sindical? Hay algunos cambios positivos en el mercado de trabajo en América Latina y en la región andina. Los principales indicadores, como la tasa de desempleo, los ingresos, el empleo formal han tenido en la última década una mejoría en la mayoría de los países de la región. Sin embargo, se perciben algunos cambios no tan favorables al 2013; hay una desaceleración en la generación de empleo y la tasa de ocupación, se desaceleraron en el primer trimestre. La tasa de desempleo cae en el primer trimestre al 6,7%, frente al 6,9% (mismo período de 2012), por tanto quedan aún casi 15 millones de mujeres y hombres en América Latina y el Caribe y sus familias que siguen afectados por el desempleo. Entre quienes sí tienen trabajo casi la mitad está en situación informalidad. Las mujeres son las más perjudicadas, ya que tienen un desempleo 1,4 veces mayor que el de los hombres, y los jóvenes cargan con tasas que triplican las de los adultos, en el primer trimestre del año, el descenso interanual del desempleo se concentró nuevamente entre las mujeres.

La desaceleración de la generación de empleo también se observa en el empleo asalariado formal, que hasta el 2012 mostraba mayores tasas de crecimiento. Con pocas excepciones, todos los países con datos disponibles muestran tasas de crecimiento interanual bastante inferiores a las de los primeros trimestres de 2011 y 2012. Sin embargo, en todos los países estas tasas siguen siendo positivas, aunque ello, no ha significado que el empleo informal deje de ser la principal fuente de trabajo en la región, la proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores auxiliares en el empleo urbano se ha reducido sólo en 2.6% en 11 años (OIT, 2012). A inicios de esta década cerca de uno de cada cuatro ocupados en América Latina se desempeña en esta categoría, constituyéndose en trabajadores más vulnerables con bajos ingresos, sin derechos laborales y sin protección social.

Por otro lado, la desaceleración afectó también a los salarios reales, que crecieron menos. En los primeros meses de 2013, la mediana del incremento interanual a nivel de América Latina fue del 1,3% y el promedio simple del 1,5% (en 2012, la mediana fue del 2,6% para 11 países y el promedio simple del 2,5%), como resultado del menor aumento de los salarios nominales o de los incrementos de la inflación en algunos casos. Las principales excepciones fueron Chile y Colombia, donde, en el contexto de una inflación decreciente, los salarios reales crecieron más que en 2012.

En general los Estados en la región, en materia laboral, principalmente Perú y Colombia, evidencian situaciones de regresión en los derechos laborales, aunque en Bolivia, Ecuador y Venezuela las organizaciones sindicales cuestionan también retrocesos en materia sindical y derechos. Ecuador y Venezuela, se encuentran frente a un contexto, de modificaciones a los estatutos del trabajo y leyes orgánicas, sin concertación ni diálogo con las confederaciones sindicales, a pesar que se han presentado propuestas de agenda y borradores alternativos de ley.⁹

En el caso peruano, el estado, no sólo no aprueba

⁷ El IDH representa el impulso de una definición más amplia del bienestar y ofrece una medida compuesta de tres dimensiones básicas del desarrollo humano: salud, educación e ingresos. Es una medición alternativa que no sólo mide los ingresos realizada por el PNUD. En esta medición, Perú tiene un IDH de 0.741, Venezuela 0.748, Colombia 0.719, Ecuador 0.724 y Bolivia 0.675. Destacan Cuba, Chile, entre otros con índices muy altos. Foro regional, 2013. Bogotá. Colombia.

⁸ Foro regional, 2013. Bogotá. Colombia.

⁹ El Gobierno entre sus normas tiene hasta cinco leyes de carácter excepcional, que establecen menos derechos. Es el caso de la Ley N° 27360: Ley de promoción del sector agrario, ley Mypes, Ley de las trabajadoras del hogar, Ley de Exportaciones No Tradicionales. En el sector público los Contratos Administrativos de Servicios-CAS- y la ley de Servicio Civil.

una Ley General de Trabajo que debate por más de una década (12 años), sino que más bien legaliza el recorte de los derechos laborales con normas de carácter promocional y temporal, pero que persisten décadas. En Colombia si bien se han realizado cambios en la legislación laboral en el sentido de restaurar derechos el principal problema son los asesinatos. Colombia es el país del mundo con el mayor número de asesinatos de sindicalistas, concentrando el 63% de los casos durante la última década.¹⁰

Sumado a lo anterior se destaca la frágil actuación y desempeño de las instituciones encargadas de regular las relaciones obrero-patronales, de garantizar la protección y aplicación efectiva de los derechos de asociación, negociación colectiva, representación y libertad sindical. En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se ha constituido en uno de los Ministerios con menos presupuestos, mientras el Presupuesto Público se duplicó entre el 2006 y el 2011, la función Trabajo que es la de menor cuantía —apenas 2 décimos del total— se redujo al 70 por ciento en términos nominales.¹¹

El movimiento sindical y la Cooperación desde la FPS de CCOO-Andalucía: logros, amenazas y desafíos actuales

ALGUNOS LOGROS

A lo largo del trabajo de la Fundación en la apuesta por el fortalecimiento del movimiento sindical en la región andina, encontramos, que luego de la crisis de los años 80 y 90s y la terrible caída en afiliación en los distintos países -al flexibilizarse sus mercados de trabajo para llevar adelante el modelo económico neoliberal- ha sido muy difícil que el movimiento sindical, como sujeto social, recupere altas tasas de afiliación sindical. Si bien las cifras sobre sindicalización son generalmente difíciles de establecer de manera precisa, ya sea por parte de los estados o por el propio sindicato, la OIT¹² en un informe que presenta en el 2010 encuentra que “En casi todos los países se ha producido un estancamiento de

la afiliación sindical en niveles relativamente bajos comparativamente con la mayoría de los países desarrollados.” Para la Confederación Sindical de las Américas (CSA), esas cifras deben revisarse, según su reporte, la sindicalización o tasa de sindicalización, es del 16% en Latinoamérica y del 10% en la región andina, tomando en cuenta la densidad sindical en relación a la ocupación total.

Contribuir en facilitar herramientas para el diálogo social y el fortalecimiento organizativo en estos sectores económicos es una estrategia importante que ha iniciado la Fundación. Aunque no trabajamos en todos los países en esta línea, el trabajo en Perú con CGTP-ABBA, nos permite reflexionar sobre algunos logros:

- Se está reduciendo la fragmentación sindical a partir de la promoción de la unificación y centralización de los sindicatos bases.
- La afiliación se incrementa tanto a partir de la constitución de nuevos sindicatos en empresas formales, como mediante la afiliación directa.
- Se generan instrumentos de gestión sindical y se contribuye con herramientas para un diálogo social.
- Al estar centralizados y menos fragmentados la capacidad de movilización e incidencia del sector ha sido mayor, llevando al gobierno al diálogo social para mejorar condiciones laborales de las y los trabajadores.
- Se mejora la participación sindical femenina, debido a que aun cuando son más las mujeres trabajando siguen siendo las menos afiliadas.
- Se mejoran los instrumentos de gestión del sindicato para la inclusión del enfoque de género y mejora de la cuota sindical, como elemento de sostenibilidad de la organización.

A partir de otras experiencias constatamos que el trabajo en género de manera focalizada sigue facilitando logros sindicales para igualdad. Como hemos descrito anteriormente, los cambios que

¹⁰ Panorama del sindicalismo en Colombia. José Vidal Castaño. FRIEDICH EBERT, 2012.

¹¹ Incidencia de la Gestión Sindical en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el primer año de Gobierno del Presidente Ollanta Humala 2011 - 2012. IESI, 2013.

¹² GINEBRA (Noticias de la OIT) En el último decenio, el número de trabajadores sindicados se ha reducido considerablemente, llegando a niveles por debajo de 20 por ciento en 48 de 92 países objeto de un estudio, dice la Oficina Internacional del Trabajo en su informe anual sobre la situación del mercado laboral, El Trabajo en el mundo 1997-98, publicado en Ginebra.



se han generado en el mercado de trabajo en la región andina a partir de la inserción laboral de las mujeres, no ha llevado a que se logre la igualdad de género en el mundo laboral;

Por otro lado, si bien en la región hay actividades económicas en crecimiento y con ofertas de empleo a gran escala a las que acceden mayoritariamente la mano de obra femenina, éstas laboran en malas condiciones. De allí la importancia de seguir trabajando no sólo de manera transversal el tema de género en las acciones de intervención, sino también de manera focalizada en sectores feminizados de la economía en la región.

El trabajo con proyectos específicos de género con las organizaciones sindicales, nos ha permitido contribuir de manera general en el fortalecimiento de la actoría social y política de las mujeres para incidir interna y externamente con propuestas para la igualdad de género. En esa perspectiva se ha contribuido a:

- Fortalecer la actoría social y política de las mujeres sindicalistas de los sectores en los cuales se han desarrollado proyectos específicos de género,
- Facilitar intercambios que han contribuido a la aplicación en el movimiento sindical de políticas de estado, como son las cuotas de género. Un ejemplo es el proyecto de género realizado con la Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP.

Contribuir con herramientas para la generación de propuestas en materia de género, como por ejemplo en el tema de responsabilidades familiares, construcción de una agenda laboral de las mujeres trabajadoras.

Facilitar herramientas para el desarrollo de la inclusión de género en los instrumentos de

Finalmente en términos de intervención macro-habiendo el movimiento sindical creado un instrumento regional para el trabajo conjunto a nivel de las organizaciones sindicales, con catorce centrales sindicales de los diversos países- la CCSA, nuestra intervención en estos últimos años también se ha focalizado en dicho instrumento. Cabe explicar, que excepto Bolivia, en el que existe una sola Confederación Sindical (la COB), en los otros cuatro países existen otras Confederaciones que afilian a las y los trabajadores y que no hacen parte de este espacio. En Perú, hay cuatro Confederaciones que afilian a la mayor parte de trabajadores (tres afiliadas a la CCSA y la Confederación de Trabajadores del Perú-CTP), siendo la Confederación General de Trabajadores del Perú-CGTP, la más grande; en Colombia el 50% de los sindicatos se agrupan en tres centrales sindicales: la Central Unitaria de Trabajadores CUT, la Confederación General de Trabajadores CGT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC. La CUT es la central más grande, al concentrar el 65% de todos los trabajadores sindicalizados.¹⁹ Ecuador con ocho Confederaciones es el país con mayor

¹⁹ Panorama del sindicalismo en Colombia. José Vidal Castaño. FRIEDRICH EBERT, 2012.

número de Confederaciones, seis de las cuales integran la CCSA y otras dos no. Venezuela tiene dos Confederaciones afiliadas a la CCSA, la CTV y la CGT, otras Confederaciones como CODESA no están.

La perspectiva de trabajo en materia de desarrollo económico local, tanto en Ecuador como en Perú, también han contribuido a que el movimiento sindical actúe en el ámbito local y articule esfuerzos con los gobiernos locales, generando dialogo y trabajo conjunto, como son ferias de venta regional.

AMENAZAS

Teniendo en cuenta que hay otras amenazas que afectan el movimiento sindical, lo que constatamos en cuanto es que en concordancia con lo que ha sucedido en el mundo, en la región andina el mercado de trabajo ha experimentado importantes cambios estructurales en las últimas décadas, impulsados por la combinación de diversos procesos registrados en distintos ámbitos, económicos, políticos, sociales, pero es el modelo económico neoliberal impulsado en los años 80 y 90, que se acentúa en algunos países y retrocede tímidamente en otros, la principal amenaza que sigue enfrentando el movimiento sindical. Es así que con la profundización del modelo neoliberal en algunos países de la región el bloqueo al diálogo social con el movimiento sindical por parte de los Estados se agudiza con la finalidad de mantener las normas laborales regresivas de los 80 y 90 o flexibilizarlas aún más bajo el paradigma de que el desarrollo sólo es posible facilitando la inversión y promoviendo la exportación. En países como Colombia y Perú, es más clara esta situación.

El crecimiento económico que registran los países de la región no van concatenados a una mejora de

los derechos laborales y los ingresos, si bien los salarios han mejorado, estos no se adecuan a la canasta básica de la familias. En algunos países se mantienen derechos de primera y segunda categoría (Ejm. régimen laborales especiales en Perú).

El debilitamiento del Estado y de sus instituciones, principalmente las vinculadas con el diseño y rectoría de las políticas laborales y promoción del empleo, no se han fortalecido sustancialmente. La firma de un sin número de TLC y acuerdos de intercambio comercial que favorecen la exportación de productos sin valor agregado o primariamente industrializados, como son los comodistt, que se posicionaron y alcanzaron precios altos en el mercado internacional, no se desarrollan en concordancia con una mejorar en la calidad de vida de los y las trabajadores/as y sus familias. Las reformas laborales de carácter regresivo que se tienen en estos sectores, no han permitido mejorar las condiciones de trabajo y los derechos laborales.

Es un elemento transversal que en cada país de la región andina se está presentando por parte de los gobiernos restricciones a la participación ciudadana, es así que:

- La acción sindical reivindicativa y la capacidad de movilización y presión como mecanismo de participación para el acceso a derechos, está siendo limitada mediante la penalización de la protesta. Dirigentes en algunos países han sido denunciados penalmente, como el caso de dirigentes del sindicato UNE en Ecuador. En Colombia, Perú y Venezuela, los conflictos laborales son altos, en el primer caso, sólo en el 2012, se registraron 290 acciones de movilización y protesta de trabajadores, marchas, mítines, plantones, bloqueos de vías, paros, huelgas, toma de instalaciones, etc.





27,2% más que en el 2011. En Perú, para el 2010, la Defensoría del Pueblo registró 428 acciones colectivas de protesta, de los cuales 362 fueron conflictos sociales, siendo la mayoría de tipo socio ambiental (43%), seguido por conflictos por asuntos de gobierno local (13%) y conflictos laborales (11%).

En términos institucional con la eliminación del Parlamento Andino al interior de la CAN, se está debilitando un espacio de participación ciudadana.

DESAFÍOS

Frente a estas situaciones ¿qué desafíos encuentra el sindicalismo? Así como existen otras amenazas también hay desafíos varios que tiene el movimiento sindical, pero que para la presente exposición consideramos tres:

A nivel interno

- Atacar la fragmentación en todos los niveles de la estructura sindical, Confederaciones sindicales, federaciones sectoriales, sindicatos bases, a través de grandes estructuras como sindicatos por rama o actividad económica, federaciones regionales, federaciones sectoriales, concentrar la membresía en temas sectoriales y con agendas únicas. Son aun pocos y fragmentados.
- Actualizar y reformar los estatutos de tal manera que den cabida a nuevos sectores poblaciones, a nuevos sectores económicos, a nuevas formas organizativas de los trabajadores, como los trabajadores autoempleados, profesionales independientes, entre otros grupos de sociales.
- Fortalecer procesos organizativos con mujeres y jóvenes, así como con poblaciones históricamente excluidas.

- Consolidar procesos organizativos y de crecimiento exitoso, que se han tenido por parte de confederaciones y sindicatos, los cuales han servido para hacer síntesis frente a como afiliar trabajadores tercerizados, subcontratados, informales, y como derivado de dichos procesos se llevan a cabo ejercicios de formalización.

- Generar herramientas y estrategias para atender e incorporar a las y los trabajadores que laboran en sectores estratégicos, por su crecimiento y generación de empleo masivo. Sectores en los cuales además la presencia de los jóvenes y mujeres son altos, pero con empleos precarios, como son la floricultura, la fruticultura y el sector de hortalizas que viene creciendo en toda la región.

A nivel externo

- Articular una agenda del sindicalismo con los nuevos actores de otras luchas sociales (mineros, campesinos, mujeres, indígenas, entre otros).
- Romper el bloqueo existente al movimiento sindical en materia de dialogo social por parte del Estados y otros actores económicos. En algunos país este bloque es mayor que en otros.
- Atacar y desmontar obstáculos jurídicos, culturales, políticos, sociales y organizativos que afectan la membresía y a la afiliación a las organizaciones sindicales.



IV.

SINDICALISMO Y GÉNERO



Antonia Martos Jiménez

La transversalización de género en los proyectos de cooperación sindical para el desarrollo

IV.1

Hola, buenas tardes a todas y a todos.

Llevamos todo el día hablando de cooperación para el desarrollo sindical, una cooperación que tiene un sello particular nuestro, el sindical. Pero además de esta particularidad, tenemos otra que nos caracteriza, y en la que yo me voy a centrar: la transversalización de género.

Nuestro compromiso con las políticas de igualdad y la voluntad de impulsar la perspectiva de género en nuestras acciones de cooperación sindical internacional forman parte de nuestro convencimiento de las estrategias que tenemos que aplicar para combatir la pobreza en el mundo, reducir las desigualdades y potenciar el desarrollo de los pueblos. No podemos olvidar a más de la mitad de la población mundial, que representan las mujeres.

“Nuestra cooperación va más en la línea de desarrollar capacidades que en la de suplir necesidades”. Apostamos por el desarrollo de capacidades y el fortalecimiento de las estructuras internas de las organizaciones sindicales, que son nuestras contrapartes, a la vez impulsando el liderazgo y empoderamiento de las mujeres, propiciando y fortaleciendo espacios para las políticas de género en estas organizaciones. Espacios como la creación de secretarías o departamentos de mujeres, la participación de las mujeres en las organizaciones, esto es, asegurar la transversalidad, etc., incorporando las políticas de género en la agenda sindical de las organizaciones. Esto no es tarea fácil, sobre todo en países en los que nos encontramos con fuertes resistencias y choques culturales y religiosos muy arraigados.

A pesar de las dificultades, vamos viendo cambios para nosotros importantes, lo que nos anima a seguir en el empeño, puesto que estamos

convencidos que es lo correcto para el desarrollo de los pueblos.

¿Qué es la transversalidad en este caso? Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Para CCOO, la transversalidad de género es un instrumento que nos garantiza la integración de la perspectiva de género en la cooperación sindical que realizamos.

Así lo tenemos asumido en nuestros mandatos congresuales, el de integrar la perspectiva de género en todas nuestras políticas sindicales. Asumimos los objetivos de género y las directrices en materia de cooperación sindical de las estructuras internacionales de las que formamos parte, Confederación Europea de Sindicatos (CES) y Confederación Sindical Internacional (CSI), para atajar la discriminación que padecen las mujeres y apoyar la lucha por el trabajo decente en todo el mundo.

La transversalidad de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres son herramientas con las que contamos para hacer frente a las discriminaciones que sufren las mujeres en cualquier rincón del mundo.

Reforzamiento del Poder de Negociación y Capacitación de Convergencia Sindical Panamá

Formación en Género



No podemos hablar de la situación de la mujer en general, pues tampoco en todas partes la situación es igual para las mujeres.

Las mujeres no gozan de las mismas oportunidades que los hombres en ninguna parte del mundo, y siguen luchando por obtener igualdad, respeto, dignidad, desarrollo, equidad, salud, seguridad social, bienestar, paz, etc. Existen discriminaciones entre nosotras, incluso en los países desarrollados (inmigrantes, discapacitadas, mujeres rurales, jóvenes, etc.)

No es una frase hecha que la pobreza en el mundo tiene rostro de mujer, son la cara de la pobreza, teniendo que hacer frente a situaciones extremas, enfrentándose a condicionamientos culturales, históricos, económicos, religiosos y de todo tipo, que padecen dentro de una estructura social androcéntrica.

Hay datos que lo avalan: las mujeres constituyen el 70% de los 1400 millones de pobres absolutos del mundo (según datos de la OIT). El trabajo no remunerado de las mujeres representa un tercio de la producción económica mundial (Naciones Unidas). Globalmente, las mujeres ganan entre un 12 y un 60% menos que los hombres y desempeñan tan sólo el 1% de los cargos directivos (OIT). En España, la diferencia salarial está en el 30%. Sólo el 2% de las propiedades del planeta pertenecen a mujeres.

Podríamos seguir poniendo ejemplos, pero es suficiente para que nos hagamos una idea de lo que estamos hablando.

“Ser mujer en el primer mundo es difícil, pero serlo en el resto del mundo es heroico.”

Angeles Perillán



Nuestro marco metodológico:

- Transversalizar la igualdad de género en todas nuestras políticas.
- Apuesta firme por el empoderamiento de las mujeres.
- Lucha contra la pobreza y a favor de los derechos humanos.
- Respeto a la diversidad.
- Garantizar la sostenibilidad de las acciones.

Nuestra cooperación se caracteriza por la coherencia y el compromiso en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Consideramos que, en la base de la lucha por la igualdad, situamos como elemento esencial la apuesta por el trabajo decente y con derechos, trabajando con las contrapartes de manera seria, respetuosa y efectiva, aunando esfuerzos para poder vencer el pulso a la desigualdad.

Objetivos que nos planteamos:

- Organizar a las mujeres trabajadoras.
- Garantizar la participación de las mujeres en el poder y las responsabilidades de las organizaciones sindicales (afiliación).
- Incrementar la participación de las mujeres en los órganos y en las tomas de decisiones.
- Garantizar la transversalidad de género en las políticas sindicales y en la Negociación Colectiva, recurriendo a la formación, campañas de sensibilización, difusión, información...

En la Cooperación Sindical para el Desarrollo trabajamos con las organizaciones sindicales de otros países con objetivos principales como la defensa de la libertad sindical, del trabajo decente como elemento imprescindible para el desarrollo y el fortalecimiento de nuestras contrapartes, creando redes sindicales que enfoquen los problemas de las trabajadoras de forma global.

Las políticas de género en desarrollo tienen un carácter de doble prioridad para la cooperación, tanto una prioridad horizontal como una prioridad vertical.

La solidaridad bien entendida tiene que ir acompañada de la perspectiva de género y tiene que existir una igualdad real entre las mujeres y los hombres en todos los aspectos de nuestras vidas, o no podrá existir un desarrollo pleno.

La participación de la mujer es fundamental para el desarrollo pleno de las políticas de cooperación, si no, estaríamos dejando las cosas a medias. No podemos hablar de desarrollo sin tener en cuenta a la otra mitad de la población.

La perspectiva de género tiene que ir incluida en todos los proyectos que se pongan en marcha, no sólo para conocer cuál es su situación y cómo le va a afectar en sus vidas, sino también para contar con ellas y que participen de manera activa en su desarrollo y puesta en marcha, para propiciar un cambio en la construcción de un nuevo modelo social más justo e igualitario.

Por eso, desde CCOO de Andalucía llevamos muchos años realizando actuaciones con este fin. Sin embargo, la cooperación internacional de género se viene realizando de una forma más continua desde el año 2009.



Entre esas actuaciones quiero destacar dos, que han tenido un importante impacto y resultados realmente satisfactorios para nuestra organización:

FORTALECIMIENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE AMÉRICA CENTRAL Y EL CARIBE

Desarrollado con el Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISACC), y que afecta a 7 países: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana.

Se trata éste de un programa que parte del empoderamiento de las mujeres como factor clave del desarrollo de las organizaciones sindicales.

A raíz del inicio del mismo, se produjo un importante refuerzo de la presencia de mujeres en los sindicatos de América Central y el Caribe. Como muestra tenemos la creación de la Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas (CRAMS), un órgano muy importante de participación de Mujeres en los sindicatos de estos países. Desde entonces, la participación de

las mujeres se ha ido extendiendo y cada vez son más los movimientos de mujeres sindicalistas en esos países, mujeres que reivindican su espacio y su presencia.

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA

En el marco de este proyecto, desarrollado en 2010, se realizó una campaña de denuncia en Mali, en contra de este tipo de prácticas. Por otro, se realizaron diversas actuaciones en Andalucía cuyo objetivo fue favorecer y potenciar la concienciación y sensibilización de la sociedad andaluza en la promoción y defensa de los derechos humanos universales, relacionados concretamente con la situación de las mujeres en el continente africano, con el fin de reforzar la motivación para la acción y el cambio hacia un proyecto de sociedad más justa, sostenible y respetuosa con los derechos humanos.



Isabel Edith Guzmán Flores

La lucha contra las desigualdades, el reto de las mujeres sindicalistas y del sindicalismo panameño

IV.2

Los inicios del movimiento obrero panameño

El movimiento obrero en Panamá nace a mediados del siglo XIX, a partir de los trabajos de la construcción del ferrocarril transistmico por los Norteamericanos (1855), obra que requirió la contratación de más de 7,000 obreros y se fortaleció con el inicio de la construcción del canal Francés en 1884, año en el que empleaba cerca de 17,436 trabajadores y con el inicio del cultivo bananero a gran escala (1874).

Como podemos ver, estas dos mega obras y el inicio de la explotación bananera, implicaron la contratación de una importante cantidad de obreros, muchos de ellos, con alta calificación profesional (en el caso del Ferrocarril y del Canal) y dado que en Panamá no existía una población tan grande y mucho menos obreros calificados, se produjo una gran migración de Europa, Asia y el Caribe. Estos obreros, principalmente los europeos, trajeron consigo las ideas políticas de la organización sindical (Socialistas, Anarquistas y Comunistas, principalmente) y la experiencia vivida de las luchas reivindicativas en sus países de origen y de ese modo se fueron gestando los primeros indicios de la organización obrera.

En el siguiente siglo con los inicios de la construcción del canal por los norteamericanos que para 1905 empleó cerca de 19,500 trabajadores, relanzó las iniciativas reivindicativas de los obreros. Sin embargo, una vez terminadas estas obras se entraba en un periodo de inactividad que dificultó el desarrollo de un movimiento obrero sostenible y fuerte.

Las primeras huelgas en Panamá se registraron desde mediados del siglo XIX. La huelga de la compañía naviera Pacific Mail Steam Ship

Company en 1852; la de los estibadores de Taboga en 1853; en 1868 y 1880 por los estibadores de la compañía del Ferrocarril; en 1880 los cigarreros y los obreros del Ferrocarril; los Trabajadores del Canal Francés en 1881; los trabajadores del ferrocarril y los del muelle realizaron huelgas en 1883 y luego tres huelgas más en 1895, huelga en el Canal de Panamá (1916 y 1920), sin embargo, no fue hasta la huelga inquilinaria dirigida por el anarquista español José María Blázquez de Pedro, que la organización de los obreros fue tomando un carácter de movimiento sindical ya que hasta entonces habían sido más que todo huelgas gremiales.

El sindicalismo ideológico en Panamá

En 1945 se funda la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá FSTRP de orientación comunista y se afilia a la Federación Sindical Mundial (FSM), como repuesta ideológica a ésta, nace en 1956 la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá CTRP afiliada a la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) que era la expresión de la socialdemocracia de la región y que estaba afiliada a la CIOSL (Central Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). El sindicalismo Social Cristiano aparece organizado en 1959 con la creación de la Federación de Trabajadores Cristianos, que posteriormente se convertiría en la Central Istmeña de Trabajadores CIT (1971). En 1970 la FSM acuerda la creación de una filial en Panamá organizada en forma de confederación y es así como nace la CNTP (Central Nacional de Trabajadores de Panamá agrupando la mayor parte de la antigua FSTRP, con una orientación Marxista "Clasista". Para finales de los años 60, previo al Golpe de Estado, en el movimiento sindical panameño, estaban representadas las tres corrientes del pensamiento social de la

época: el comunismo en la CNTP y la FSTRP; la Social Democracia con la CTRP y el Social Cristianismo con la CIT.

En 1945 se funda la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá FSTRP de orientación comunista y se afilia a la Federación Sindical Mundial (FSM), como repuesta ideológica a ésta, nace en 1956 la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá CTRP afiliada a la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) que era la expresión de la socialdemocracia de la región y que estaba afiliada a la CIOSL (Central Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). El sindicalismo Social Cristiano aparece organizado en 1959 con la creación de la Federación de Trabajadores Cristianos, que posteriormente se convertiría en la Central Istmeña de Trabajadores CIT (1971). En 1970 la FSM acuerda la creación de una filial en Panamá organizada en forma de confederación y es así como nace la CNTP (Central Nacional

de Trabajadores de Panamá agrupando la mayor parte de la antigua FSTRP, con una orientación Marxista "Clasista". Para finales de los años 60, previo al Golpe de Estado, en el movimiento sindical panameño, estaban representadas las tres corrientes del pensamiento social de la época: el comunismo en la CNTP y la FSTRP; la Social Democracia con la CTRP y el Social Cristianismo con la CIT.

Los procesos unitarios

Desde el año 2001, se inició un proceso de unidad sindical, a través de la Coordinadora Unitaria de Trabajadores conformada por Convergencia Sindical, la CNTP, la CTRP, la FENASEP y la FSTRP; el propósito de esta coordinadora era el de constituir la unidad orgánica de estas organizaciones y dar origen a la Central Unitaria de Trabajadores de Panamá (CUT). La CUT fue fundada en el 2005, sin embargo, para ese entonces dos organizaciones se habían apartado del proyecto original quedando solo





tres (Convergencia Sindical, CNTP y FENASEP) aun así, estas organizaciones no han logrado la unidad orgánica real y siguen funcionando como una coordinadora.

A raíz de la llegada al poder del gobierno de la derecha más radical de Panamá bajo la dirección de Ricardo Martinelli en el 2009 y con el inicio de leyes de corte antisindical, el movimiento sindical se vio obligado a ensayar esfuerzos unitarios y en cierta medida limar asperezas históricas como única alternativa de sobrevivencia.

La ley 30 de 2010, la tristemente célebre Ley Chorizo, se constituyó en el punto de inflexión bajo el cual se iniciaría un proceso unitario en el movimiento sindical panameño. Luego de los violentos enfrentamientos se estableció un proceso de diálogo entre el gobierno, la patronal y el sector sindical, esta coyuntura obligó al sindicalismo a identificar la necesidad de mantener un nivel mínimo de coordinación y posturas consensuadas ante los dos sectores antagónicos, aun así forjar la unidad de acción no fue fácil.

El proceso inició por medio del acercamiento de Convergencia Sindical con la CONUSI, quienes habían tenido cierto nivel de coordinación y que habían sido acompañados por un sindicalista internacional de la Central de Metalúrgicos de Wallonia y Bruselas. La coordinación CONUSI – Convergencia Sindical, fue extendida a la CUT y

de allí se dieron los acercamientos de posiciones con el resto del CONATO. Al mismo tiempo a lo interno del CONATO se gestó una alianza entre las organizaciones sindicales que dieron origen a la CUT (Convergencia Sindical, CNTP, FENASEP, CTRP y FSTRP), a este grupo de coordinación se le conoce en el movimiento sindical como el G5. Actualmente la coordinación sindical se sigue dando en distintos niveles: CUT, CONUSI – Convergencia Sindical, CONUSI – CUT, CONUSI – G5 y en una menor medida y sobre todo por requerimiento institucional a nivel de CONUSI – CONATO. Las perspectivas sindicales próximas, sobre todo con la incorporación de jóvenes y mujeres, está mostrando un nuevo dinamismo que puede significar un fortalecimiento del mismo.

El Movimiento Sindical Panameño

El porcentaje de afiliación sindical en Panamá es de 12%, concentrados en los sectores: industrial, la construcción, los puertos, la minería, los bananeros y la hotelería. Sin embargo, del total de afiliación sindical, las mujeres apenas representan el 24,5%.

Por otra parte, los sectores como el comercio y los servicios, entre ellos, la hotelería y el turismo, con una alta participación de mano de obra femenina, o tienen muy baja afiliación o por el contrario una deficiente representación sindical.



Mujeres Trabajadoras en Panamá

Las mujeres han estado presentes en la lucha sindical y social, sin embargo, son pocos los casos en donde este protagonismo femenino se ha traducido en una participación real y efectiva en las estructuras de dirección y conducción de las organizaciones sindicales. En la última década, la coordinación de las mujeres ha dado forma a una estrategia de incidencia de las mujeres en el sindicalismo panameño, que tomó forma concreta en la constitución de la Red de Mujeres Trabajadoras en Panamá, en el año 2007. En la Actualidad participan 7 organizaciones sindicales, una muestra concreta del aporte de las mujeres a la unidad sindical.

La Red de Trabajadoras de Panamá es un espacio de articulación nacional donde las mujeres de diferentes centrales sindicales participamos y abordamos la problemática que nos afecta en el mundo laboral. Enfoca su trabajo en el fortalecimiento de las capacidades de las compañeras dirigentes con el ánimo de que luego puedan fortalecer sus estructuras sindicales a lo interno de sus organizaciones. Este esfuerzo, ha producido importantes resultados en el empoderamiento de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Convergencia Sindical

Contrario a la tradición del sindicalismo panameño, en donde el poder total de la dirección en la dirección diaria de la organización es confiada al Secretario o Secretaria General. El VI Congreso de CS definió una conducción de la organización compartida entre el compañero Miguel Edwards y la compañera Nilda Rodríguez, debido a la permanencia del Secretario General en la empresa, la Secretaria General Adjunta, ha asumido importantes responsabilidades a nivel administrativo y político en CS.

- El Comité Ejecutivo electo en 2014 incluyó la participación del 45% de mujeres en cargos principales.
- La Comisión de Reforma de Estatuto tuvo una participación equilibrada de mujeres, jóvenes (2 mujeres y 2 jóvenes de un total de 7 integrantes).
- El nuevo Estatuto de CS contempla una perspectiva de género y criterios de igualdad,

además de adoptar medidas contra todo tipo discriminación.

- CS, identifica dentro de su estatuto, a los migrantes como una prioridad debido a la vulnerabilidad de derechos y a alta participación de mujeres en sectores con condiciones laborales precarias.

Incidencia de la Mujer en las reivindicaciones sindicales

Se ha logrado incluir algunas compañeras en las mesas de negociación colectiva de empresas, espacios que eran históricamente controlados por los dirigentes sindicales hombres.

La Comisión Sindical de Salario Mínimo (2011) incluyó como una reivindicación importante el incremento salarial para el sector de las Trabajadoras del hogar.

La Incidencia de Red de Mujeres Trabajadoras en Panamá en el escenario sub regional.

La experiencia del proceso de las sindicalistas panameñas, incidió en la estructuración de la Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas. CRAMS.

Se ha ejecutado un Programa de formación de formadoras y formadores en género y equidad en el sindicalismo.

Las mujeres han jugado un papel protagónico en el impulso de la ratificación del C189 de la OIT en algunos países de la región.

La Cooperación y el papel de las mujeres en el movimiento sindical y su incidencia a nivel regional.

La Cooperación Sindical Internacional, ha sido fundamental en este proceso de transformación, en el caso de CS, se ha contado con el apoyo de dos organizaciones sindicales europeas frateras: MWB – Bélgica y CCOO España.

Actualmente el proyecto Reforzamiento del poder de negociación y capacitación de Convergencia Sindical, con la colaboración de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Andalucía, capacita en tres áreas sensitivas a un equipo de dirigentes hombres y mujeres en Negociación de convenios colectivos, Comunicación y Formación en género.

