

## RELATS

### ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL

#### FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES LA COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO DESDE ISCOD-UGT ESPAÑA

**José Manzanares Núñez. Ex-Director del INSCOD, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo de UGT**

**2012 y 2013**

**Este artículo fusiona dos publicados en el tercer y cuarto libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA. San Pablo.**

Las consecuencias de la reciente crisis, profundizada desde 2008 con la quiebra de Lehman Brothers, evidencian cómo los resultados del desarrollo mundial y nacional están siendo injustamente repartidos. Una de las manifestaciones más tangibles es el incremento de las desigualdades y el deterioro medioambiental en relación a los ingresos entre diferentes regiones del planeta.

Según constata el Informe 2011 sobre Desarrollo Humano del PNUD<sup>1</sup> :

*“Es necesaria una acción decidida...para lograr mantener los avances en desarrollo humano obtenidos recientemente por la mayoría de los países más pobres del mundo, tanto para el bien de futuras generaciones como para las actuales. Informes anteriores han demostrado que los estándares de vida de la mayoría de países han mejorado y que, de hecho, desde hace décadas tienden hacia la convergencia. Sin embargo, el Informe 2011 prevé un retroceso alarmante de dichas tendencias en caso de que el deterioro medioambiental y las desigualdades sociales sigan intensificándose, con una previsión de que los países menos desarrollados invertirán esta tendencia y se alejarán de nuevo de los patrones globales antes de 2050. El Informe muestra cómo los más desfavorecidos del mundo son los que más sufren la degradación medioambiental, también en su entorno personal más inmediato, y la desproporcionada falta de poder político, dificultando aún más que la comunidad internacional llegue a un consenso sobre los cambios de políticas globales necesarios”.*

---

<sup>1</sup>PNUD Informe Desarrollo Humano 2011. <http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/>

## I. MÁS ALLA DE LA AYUDA OFICIAL AL DESARROLLO (AOD).

Los insuficientes resultados de la Cumbre del Milenio (Septiembre 2011) para la evaluación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y la reforma del sistema de Naciones Unidas, frustraron las expectativas de algunos gobiernos y de importantes sectores de la sociedad civil movilizados desde 2005 exigiendo a Gobiernos e Instituciones Internacionales el cumplimiento de sus compromisos para alcanzar los ODM y la erradicación de la Pobreza.

La posición estadounidense supuso un paso atrás en la lucha contra la pobreza al pretender la eliminación de cualquier referencia al compromiso financiero de los donantes, en contraste con la posición de la Unión Europea que expresó mayor compromiso con la promoción de los ODM y con un multilateralismo más eficaz.

La política de Cooperación Internacional disfruta de un protagonismo creciente no exenta de tensiones, contradicciones y paradojas. La fracasada reforma del Sistema de Naciones Unidas para adaptarla a los retos de la globalización en el siglo XXI, puso de manifiesto la irresponsabilidad de aquellos gobiernos con mayor capacidad de decisión y las dificultades para construir mejores instrumentos e instituciones multilaterales que hagan posible un gobierno más democrático y justo del mundo. La economía global precisa de mayor transparencia y democracia en los procesos de toma de decisiones. Requiere de reformas, fundamentalmente del FMI, el BM y la OMC y una mayor coherencia respecto a sus políticas dando prioridad al desarrollo con equidad.

En efecto, la mayor interdependencia provocada por la integración de los mercados y del espacio político y social, obliga a redefinir algunos intereses de los Estados como intereses comunes y colectivos. Todo ello supone una mayor demanda de reglas e instituciones que permitan satisfacer esos intereses de manera conjunta y que esas relaciones de interdependencia respondan a pautas de mayor planificación, eficacia y eficiencia de las ayudas o recursos destinados a la Cooperación al Desarrollo. En la Cumbre de Busán (diciembre 2011) han sido redefinidas las “nuevas reglas del juego” de la Cooperación al Desarrollo, entre ellas, considerar “otras visiones” de la Cooperación, dando entrada a China y otros países, tradicionalmente al margen de los criterios del CAD (OCDE).<sup>2</sup>

Cuestiones como la lucha contra la pobreza y la desigualdad, las políticas económicas y comerciales, la regulación de las migraciones o el cambio climático, entre otras, no son ya asuntos nacionales, sino regionales o mundiales.

En este contexto, el multilateralismo se configura como un instrumento de creciente importancia en la Cooperación al Desarrollo que nuestro país debe potenciar de forma creciente, incluida una mayor influencia en la definición y gestión de las políticas globales que en este ámbito puedan desarrollarse: apuesta por el trabajo decente y el desarrollo sostenible, canje de deuda, gobernabilidad democrática... más allá o, además, de la ayuda humanitaria.

---

<sup>2</sup> Cumbre de Busan “ (Corea). 29 Noviembre al 1 Diciembre 2011  
[http://www.aideffectiveness.org/busanhlf4/images/stories/hlf4/OUTCOME\\_DOCUMENT\\_-\\_FINAL\\_EN.pdf](http://www.aideffectiveness.org/busanhlf4/images/stories/hlf4/OUTCOME_DOCUMENT_-_FINAL_EN.pdf)

Con todo, en este panorama internacional, constatamos como las políticas de cooperación internacional y de erradicación de la pobreza quedan relativizadas, tras el 11-S, al retorno del principio de seguridad y, a partir de la reciente crisis del 2008, a una brutal caída de la AOD, (o su subordinación a políticas comerciales) en países con creciente impulso de la Política de Cooperación al Desarrollo como ha sido el caso de España.

O, el nuevo protagonismo que tendrán las “Alianzas Público-Privadas” en la Cooperación al Desarrollo (ver Cumbre de Busán), muchas veces alejadas de parámetros o criterios del “Enfoque de Derechos Humanos” en los procesos de Desarrollo, aunque se ha logrado incluir un papel más activo de la Sociedad Civil, incluidos los Sindicatos, tras un activo papel de la CSI en los debates...

## **II. EL ROL DE LOS SINDICATOS EN EL DESARROLLO.**

En este contexto, si consideramos el desarrollo como algo integral, cuyo centro es el ser humano y su realización en su medio natural el objetivo a conseguir, la experiencia nos indica que esto sólo puede darse en un contexto de democracia participativa. Pero, para que la sociedad civil pueda participar en estos procesos, es necesario que esté articulada, es decir, que existan organizaciones fuertes (entre ellas, los sindicatos) y preparadas para llevar a cabo sus objetivos fundacionales.

Organismos internacionales tales como la ONU, la OIT, la UE o la OCDE, entre otros, han reconocido expresamente que sin el respeto a los derechos laborales fundamentales no puede haber desarrollo. Así lo recoge, por ejemplo, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de los Trabajadores, aprobada por la OIT en 1998:

*“Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:*

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y*
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.*

De manera que la Cooperación Sindical al Desarrollo forma parte de las relaciones entre Organizaciones Sindicales del Norte y del Sur, entendiendo éstas como las establecidas entre países desarrollados y países en vías de desarrollo. El principio por el que se rige esta Cooperación es el del concepto de solidaridad, motor que impulsó históricamente el nacimiento de los propios Sindicatos en los albores de la Revolución Industrial.

Por el contrario, cuando en las relaciones de cooperación han prevalecido otros intereses ajenos a la solidaridad, los resultados han sido contrarios al desarrollo de las libertades y, más específicamente, al fortalecimiento de los Sindicatos.

En este marco, no hay duda de que los Sindicatos desempeñan, o potencialmente pueden desempeñar, un papel de primer orden en la consolidación democrática y el desarrollo de los países:

En el ámbito político, no es posible concebir los procesos de desarrollo sin avanzar paralelamente en la democratización y en el respeto a los derechos humanos, lo que lleva implícito hacer posible el ejercicio de la participación política y sindical, así como el derecho de organización de los trabajadores y trabajadoras en defensa de sus intereses, sin poner con ello en riesgo su integridad física. Así, afirmamos que el papel de interlocución social jugado por las organizaciones sindicales es esencial e insustituible.

Existen aún muchos países considerados democráticos, que han ratificado la mayoría de los Convenios de la OIT, incluso el de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva; pero, donde el ejercicio del sindicalismo comporta riesgos que van desde la pérdida de la vida y de la libertad, hasta la inclusión en listas negras que imposibilitan el acceso a un puesto de trabajo.

Así pues, la consolidación de los procesos democráticos es una condición necesaria para establecer unas bases sólidas de desarrollo y, parece obvio, el papel relevante que en éstos juegan las organizaciones sindicales. El ejemplo dado por los sindicatos españoles durante la transición de la Dictadura franquista a la democracia es muy elocuente en este sentido.

En el ámbito social, la defensa de la equidad y justicia sociales por parte de los sindicatos garantiza la promoción y defensa de un concepto de desarrollo enmarcado dentro de la noción de “Desarrollo Humano” acuñada por Naciones Unidas a través del citado PNUD.

Los países en desarrollo padecen, en general, las mayores brechas de desigualdad social, así como regresivas distribuciones de renta. Si algo muestra la historia del desarrollo –como ha señalado algún autor- es la necesidad de una carrera ininterrumpida entre salarios y beneficios empresariales o, en otras palabras, que los frutos del crecimiento económico beneficien a todos (y todas).

Un crecimiento económico sin una mayor y más justa distribución de la renta no implica que haya desarrollo. De nuevo, el papel de las organizaciones sindicales a favor de un más justo y equitativo reparto de los frutos del crecimiento económico, con mayor cohesión social, es crucial para el desarrollo.

En el ámbito económico, no hay duda de que una población con altas tasas de educación y formación, con acceso a buenos Sistemas de Salud, de Seguridad Social y sin problemas de nutrición, supone una fuerza laboral más productiva y competitiva.

Es por ello que los informes de Desarrollo Humano del PNUD insisten en que la relación entre crecimiento y desarrollo es de doble vía: el crecimiento permite sostener y aumentar la inversión social –mejoras educativas,

sanitarias y del nivel de vida en general; y, por otro lado, la inversión en el ser humano supone un aporte fundamental al crecimiento económico.

La Cooperación con las Organizaciones Sindicales de los países en vías de desarrollo resulta ser un “componente natural” del sindicalismo, reportando un beneficio mutuo. Mientras la economía ha dispuesto de la ampliación de los mercados, mayores flujos de información y nuevos sistemas de organización empresarial en beneficio del capital, todavía existen numerosos obstáculos a la globalización de los derechos sociales y a la cohesión social como criterios de desarrollo, compensadores del modelo de globalización neoliberal.

En el ámbito específico de la estabilidad social y “buen gobierno” de las Relaciones Laborales, los sindicatos son uno de los tres pilares del tripartismo –junto con gobiernos y empresarios- que tiene su reflejo en la propia composición de la OIT. El juego democrático pasa –junto con las instituciones que representan a los distintos poderes- por la capacidad de *diálogo bipartito* (Sindicatos y Organizaciones Empresariales) y *tripartito* entre los tres actores principales (incluidos los Gobiernos) que intervienen en la conformación del Derecho del Trabajo.

La debilidad y la falta de reconocimiento de los sindicatos perjudican su capacidad de propuesta y de diálogo, obstaculizando en consecuencia los procesos de desarrollo y de consolidación democrática y estabilidad social. Además, la conflictividad laboral y social afecta negativamente a las expectativas de los inversores y, por tanto, a las posibilidades de expansión económica. La causa de esta conflictividad no estaría en el supuesto papel agitador de los sindicatos sino, al contrario, en la falta de voluntad política de los gobiernos y empleadores para la concertación y la justicia social.

Lo que se quiere evidenciar con lo hasta aquí expuesto es que, para abordar un crecimiento económico duradero, deberíamos huir de visiones simplistas y limitadas al hecho de que es suficiente con que las empresas obtengan buenos dividendos, para que así inviertan más y generen empleo y mayor productividad. No queremos minimizar el papel de la inversión privada en los procesos de desarrollo, pero hay otros factores que también deben simultanearse para asegurar un desarrollo sostenible, como son:

- la educación y la salud de la población,
- la lucha contra la pobreza,
- la defensa de los derechos humanos y laborales,
- las acciones a favor de la equidad entre hombres y mujeres,
- la inversión pública en infraestructuras,
- el desarrollo de la investigación y la ciencia,

- la consolidación de instituciones eficaces con capacidad para aplicar políticas sociales y redistributivas adecuadas,
- la adopción de medidas de preservación del medio ambiente y
- el establecimiento de mecanismos eficaces de lucha contra la corrupción, entre otros.

No es infrecuente que algunos gobiernos y muchos empresarios de países en desarrollo adopten como política, de forma más o menos explícita, la eliminación u obstaculización de los Sindicatos. El argumento esgrimido es que sus demandas de mejora de las condiciones de trabajo encarecen los costes de producción y constituyen una traba para la competitividad internacional y el desarrollo.

Esta tesis es fácilmente rebatible, ya que, si se toma como referencia los países que han encabezado el desarrollo en Europa, se constata que en los mismos han existido confederaciones sindicales fuertes, cuyo papel ha sido y continúa siendo fundamental para el establecimiento del estado de bienestar y para el crecimiento económico.

La Cooperación al Desarrollo es un ámbito importante de las relaciones sindicales entre países del Norte y del Sur. Podemos definir la Cooperación Sindical al Desarrollo como una parte específica y con características propias, en la cual los receptores principales son las organizaciones sindicales de los países en vías de desarrollo o en conflicto. Es el caso, por ejemplo, de la formación sindical, la consolidación organizativa o el fortalecimiento institucional de los sindicatos de países del Sur.

No obstante las principales dificultades a salvar para una total participación de los Sindicatos en las políticas de cooperación puede que residan en nuestra propia naturaleza organizativa que, en la actual ofensiva “anti-sindical”, provoca celos e incomprensiones tanto en los países donantes como en los receptores de la Cooperación. Probablemente, por el hecho de que las organizaciones sindicales protagonicemos acciones de desarrollo que no se limitan a la ayuda, sino que tratan de modificar las condiciones políticas, económicas y sociales que los provocan

#### **IV. LOS CONTENIDOS DE LA COOPERACION SINDICAL.**

Según venimos comentando, las consecuencias del modelo neoliberal de globalización económica basadas en la liberalización con privatizaciones, desregulaciones y ajustes estructurales (“recetas” permanentes del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial) sin tener en cuenta las circunstancias de cada país, han sido muy negativas para buena parte de la población trabajadora del mundo. Por ello, particularmente, para los trabajadores y ciudadanos que viven en los países en vías de desarrollo, los sindicatos hemos priorizado en nuestros diferentes Proyectos y Programas de Cooperación al Desarrollo, la siguiente “agenda social”:

**IV.1. El trabajo decente.** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la Unión Europea o la OCDE, así como la Ley de Cooperación española (1998), reconocen expresamente la importancia de promover el Trabajo Decente y el

respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores para la erradicación de la pobreza y el desarrollo económico y social.

Si en los años 90 se impuso el convencimiento de que existía un claro vínculo entre desarrollo, equidad y democracia, principios que se reiteraron en las principales conferencias de Naciones Unidas (Viena, Copenhague, Beijing, Río...), sólo a comienzos de este milenio otro concepto se va abriendo camino en las recomendaciones internacionales a partir de la citada Conferencia de OIT de 1999: el concepto de Trabajo Decente.<sup>3</sup>

No es posible un desarrollo endógeno, auto sostenido y sostenible, si no se respetan los derechos humanos, si no se erradica el trabajo infantil, se impide el trabajo forzoso, y la violación de los derechos sindicales. No es posible el desarrollo económico y social si no se protege el trabajo y los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, con salarios decentes, protección social y libertad para constituir organizaciones sindicales independientes y democráticas.

Como aprobara el Congreso de la CSI, el movimiento sindical internacional continuará la movilización, a través de la Jornada de Acción Mundial que viene desarrollándose desde 2008 con el objetivo de que el Trabajo Decente sea incluido como Objetivo de Desarrollo del Milenio y en el conjunto de estrategias de los diferentes Organismos de la ONU.

En el 2006, se da un avance importante en vincular trabajo decente y desarrollo con la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas<sup>4</sup> y el documento *“La función de la OIT en la cooperación técnica. Promover el trabajo decente a través de programas de actividades sobre el terreno y por país”*<sup>5</sup>.

**IV.2. El Diálogo Social.** Las políticas de cooperación tratan también de fomentar el desarrollo de instituciones democráticas: el buen gobierno, las políticas de género y el respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas ocupan hoy un lugar destacado en las políticas de Naciones Unidas,

---

<sup>3</sup> “Objetivo global de la OIT definido como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el eje en donde convergen los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Para la OIT el trabajo decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social”.

<sup>4</sup> **Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible.** Declaración Ministerial. Naciones Unidas, Consejo Económico y Social 2006.

<sup>5</sup> **Trabajo decente.** Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 87.<sup>a</sup> reunión. Ginebra, junio de 1999, **Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global.** Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo 89.<sup>a</sup> reunión. Ginebra, junio de 2001. **Superar la pobreza mediante el trabajo decente.** Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.<sup>a</sup> reunión. Ginebra, 2003. **Por una globalización justa El papel de la OIT.** Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Conferencia Internacional del Trabajo, 92.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2004.

de la UE y de España. Ojalá que además, no tarde en asumirse el respeto al trabajo decente como parte esencial en las políticas de cooperación al desarrollo.

Desde la Cooperación Sindical<sup>6</sup> al Desarrollo, insistimos en situar en el centro del debate y de las estrategias, la estrecha relación entre trabajo decente y desarrollo humano y sostenible, con el protagonismo de los Agentes Sociales a través del Diálogo Social. Pero, todavía hoy, a pesar de la extensa normativa internacional existen resistencias en ciertos ámbitos de la cooperación.

**IV.3. El Codesarrollo.** Término que está fuertemente vinculado a los procesos migratorios, los cuales deben ser considerados como un factor de desarrollo, tanto para los países de origen como para los de destino de los flujos.

Para que la emigración pueda apreciarse como un factor de desarrollo, debe establecerse una correlación entre ésta y los instrumentos de cooperación. También se hace necesario regular e incentivar los efectos más positivos de la emigración, a la vez que se neutralizan los negativos. En este ámbito, los sindicatos, junto con los gobiernos y empresarios, son actores imprescindibles para conseguir que los movimientos migratorios favorezcan el desarrollo humano y económico de los países implicados.

En este contexto, se requieren sindicatos fuertes y con capacidad propositiva que, a través de la necesaria concertación social, aseguren el crecimiento económico, la gobernabilidad democrática y la cohesión social. Es urgente que en las estrategias nacionales y regionales de integración, se respeten las Normas Internacionales del Trabajo, se asegure la igualdad de oportunidades y de trato y se promueva el Diálogo Social y la Negociación Colectiva como instrumentos imprescindibles para regular las condiciones de trabajo y promover la protección social de los trabajadores y las trabajadoras.

En resumen, la Cooperación Sindical al Desarrollo no se ha limitado a acciones puntuales de escasa capacidad transformadora, sino que ha forma parte de una estrategia más amplia de las Organizaciones Sindicales Nacionales, Subregionales y Continentales (CSA...) para conseguir sociedades donde el reparto de renta sea más equitativo y donde los derechos de la ciudadanía y de la clase trabajadora sean ampliamente reconocidos y respetados.

Esta capacidad de incidencia y de cambio son uno de los principales valores con los que con los que contribuimos los Países y las Organizaciones Sindicales “donantes” a las políticas de desarrollo de las Organizaciones de Países del Sur.

---

<sup>6</sup> **Trabajo decente para todos en el centro de la gobernanza global.** Declaración de la Agrupación Global Unions y la Confederación Mundial del Trabajo ante el Segmento de Alto Nivel del Consejo Económico y Social de la ONU, Ginebra. 3-5 de julio 2006.



## **V. LA EXPERIENCIA SINDICAL ESPAÑOLA EN LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO.**

En España, los Sindicatos como agentes de Cooperación al Desarrollo tardaron en ser reconocidos, a pesar de que para hacer posible la legítima defensa de los derechos laborales y sindicales es imprescindible la existencia de Sindicatos sólidos y democráticos que actúen en marcos de independencia y libertad. Más allá de las incomprensiones que hubo que salvar, era difícil obviar su capacidad de organización y de legitimación social, como instrumentos de vertebración y democratización política, económica y social.

El arduo trabajo realizado y la incidencia política defendiendo “espacios propios” del movimiento sindical en la Cooperación al Desarrollo, cristalizó en la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo de 1998, donde se reconoce a las Organizaciones Sindicales como Agentes de Cooperación. Posteriormente, los diferentes Planes Directores de la Cooperación Española, han desarrollado este importante papel:

*“Los sindicatos tienen un papel muy importante en la construcción de los modelos sociales y económicos de los países, existiendo una fuerte correlación entre el grado de desarrollo social y económico y la fortaleza del movimiento sindical... La tarea fundamental que las organizaciones sindicales vienen desarrollando en el ámbito de la cooperación se basa en la defensa y promoción de los Derechos Laborales y Sindicales -la exigencia del derecho al trabajo digno- como condición básica para la realización de los derechos económicos, sociales y culturales.” (Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008)*

El impulso definitivo llegó con la aprobación, por parte de la AECID, de los Programas de Cooperación Sindical (Convenios 2007-2011) lo que ha permitido a las centrales mayoritarias planificar su cooperación e iniciar procesos mediante el trabajo en líneas concretas, diseñadas por ellos mismos en colaboración con sus organizaciones socias de trabajadores.

La participación, como miembros de pleno derecho, en el Consejo de Cooperación, es también un reconocimiento a la labor de los sindicatos en el ámbito de la cooperación. El Consejo de Cooperación es un órgano asesor del gobierno, donde participan conjuntamente la administración con los agentes sociales, las ONGDs, la comunidad universitaria, las asociaciones de derechos humanos y las organizaciones de la economía social.

Afortunadamente esta aproximación fue consolidándose con Gobiernos de diferente color, dada la evidencia de la internacionalización de las relaciones laborales y la existencia de claros espacios de cooperación sindical, nuevamente, hasta 2011 en el que los “recortes en AOD” han dejado sin “espacio real” los Proyectos que hasta esa fecha veníamos realizando los Sindicatos españoles, principalmente en África y América Latina y Caribe.

### **V.1. La Cooperación Sindical del ISCOD-UGT**

La UGT se incorpora formalmente a la tarea de la Cooperación al Desarrollo con la constitución en 1990 del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo - ISCOD, Trabajo Solidario-, dependiendo de la Secretaría de Relaciones

Internacionales de la Confederación, financiado con cargo al Fondo de Solidaridad, dotado con el 0.7% de las cuotas de los afiliados de UGT.. dando cumplimiento con ello a la recomendación emanada de su XXXIV Congreso Confederal (1986). Para información más detallada de estos Proyectos puede consultarse la web: <http://www.iscod.org/sitio/instintevension/progyproy.aspx>

Las prioridades sectoriales y geográficas en las actividades del ISCOD han venido determinadas por su papel de complemento de la política internacional de la UGT, definida en sus Congresos, así como de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de sus respectivas organizaciones regionales, y de la CES. En todos nuestros Proyectos, hemos tratado de concretar la solidaridad internacional en la lucha por extender los derechos laborales y sindicales de los trabajadores del Norte y del Sur.

Las orientaciones de la OIT también han sido una referencia obligada a la hora de definir y completar cualquier estrategia sindical de cooperación. La necesaria coordinación entre las diferentes Organizaciones e Instituciones cooperantes se hace cada vez más necesaria para la optimización de los resultados y la calidad de la cooperación.

Así, la Cooperación Sindical de ISCOD, ha tratado de apoyar a las Organizaciones representantes de trabajadores y trabajadoras; promover el Diálogo Social, como vía de respaldo del buen gobierno y la institucionalidad democrática, así como de promover el empleo, entre otros objetivos a través de estas grandes Áreas de Trabajo. Un Informe más detallado de estos recientes Proyectos, ya finalizados, puede consultarse en los **ANEXOS finales**:

**a) Fortalecer las Organizaciones de los Trabajadores.** Los Programas de Cooperación para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales ejecutados por ISCO-UGT han sido implementados principalmente en Países de América Latina y Caribe, considerados como prioritarios por la AECID para ayudar a mejorar la capacidad organizativa de los sindicatos democráticos, proporcionándoles medios técnicos y de formación, apoyando el desarrollo de estructuras de Coordinación Sub-regional o Continental, incluida la dimensión Sectorial en estos ámbitos.

Estas Actividades para el Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales han tenido como objetivos: El apoyo institucional que permitiera a las organizaciones beneficiarias asegurar de forma permanente y profesional el trabajo con sus afiliados-afiliadas mediante la formación, el apoyo técnico y asesoría a las estructuras institucionales, especialmente en el marco de la Política de "Autorreforma Sindical", adoptada por la CSA en su Congreso de Panamá (2008):

Formación Sindical: ISCOD-UGT ha dado especial importancia a la Educación Obrera, creando estructuras y Programas que permitieran articular Escuelas Nacionales, Subregionales en un Sistema integrado de Formación, liderado por la CSA: Este proceso ha venido desarrollándose desde 1995 (en aquel momento con la ORIT) que financia seminarios y encuentros de intercambio sindical a nivel internacional.

Además, el ISCOD, conjuntamente con la Universidad de Alcalá de Henares y la CSA, han desarrollado desde 2006 dos promociones del Máster de Formación de Formadores Sociolaborales, con participación de más de 50 sindicalistas que, posteriormente, forman parte de la Dirección de Proyectos y Propagas de la CSA y de sus afiliadas o de instituciones de Cooperación.

Economía Informal: Este Proyecto, denominado “Acción Sindical en la Economía Informal” (ASEI), se ha venido ejecutando con la ORIT y la CSA en 12 países latinoamericanos. Ha tenido como objetivo apoyar la organización de los trabajadores y trabajadoras de la Economía Informal, que en algunos países llegan a alcanzar el 60% de la fuerza laboral, de forma que puedan defender colectivamente sus intereses.

Este proyecto ejecuta actividades como cursos de formación en los países, centros de información a los trabajadores, apoyo a propuestas nacionales a favor del sector. Se han profundizado estas acciones con la UPTA-UGT, recogiendo las experiencias en la Web [www.sinlab.org](http://www.sinlab.org)

**b) Codesarrollo**: Esta Área de trabajo ha tratado de realizar propuestas permanentes en España y los Países de Origen sobre la “Participación sindical en procesos migratorios”, en colaboración con el Departamento de Migraciones de la propia UGT.. <http://www.sindicatoseinmigracion.org> Se han ido creando diferentes Centros Guía de Atención al Inmigrante en el exterior: en Quito, Cuenca y Guayaquil (Ecuador), La Paz y Cochabamba (Bolivia), Lima (Perú) y Cali y Bogotá (Colombia), en los que se han ido intercambiando experiencias e información con los Centros Guía de UGT en España. Además, desde mayo 2005 se ha venido publicando una “Guía de Extranjería y Laboral para inmigrantes”, en colaboración con diferentes Federaciones de UGT (Sectores de Hostelería, Comercio, Construcción...).

En estos Proyectos, a modo de compromiso sindical, destacamos los objetivos de nuestro trabajo de Cooperación Sindical al Desarrollo en el campo de las migraciones laborales a modo de “Agenda Sindical”:

Reivindicar que los sindicatos son actores necesarios e importantes en los procesos migratorios a través del Diálogo Social permanente, planificando una estrategia de sensibilización hacia los Gobiernos y los trabajadores de los países de origen, tránsito y destino para visibilizar y comprometer a la sociedad con este fenómeno.

Trabajar conjuntamente para lograr una incidencia política, simultánea, en origen, tránsito y destino en favor del cumplimiento de los derechos y deberes de los y las trabajadoras migrantes, según los Convenios Internacionales (C97 y C143 de la OIT) y otros instrumentos internacionales de protección laboral, como el actual Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, con el objetivo de incidir en las políticas públicas de los países afectados con medidas de impacto positivo sobre la población migrante: Comisiones Tripartitas de Gobiernos y Agentes Sociales.

Introducir la perspectiva de género en todo el trabajo sindical e incidir de manera particular en los intereses de las trabajadoras migrantes, evitando la explotación y trata de personas (“coyotismo”), al tiempo que se potencien Convenios que regulen la salida y compensación de personal cualificado de países en vías de desarrollo (“fuga de cerebros”), con objeto de evitar su descapitalización. En demasiadas ocasiones, por su vulnerabilidad, son las mujeres las más explotadas laboralmente tanto en origen como en destino.

Incluir en las agendas de los sindicatos el reconocimiento ante sus Gobiernos el derecho y la libertad de sindicación de los trabajadores y trabajadoras migrantes, estén o no en situación administrativa irregular, así como el reconocimiento de todos sus derechos sociales y laborales.

Fomentar la inclusión de cláusulas sociales para trabajadores migrantes en los tratados de integración bilateral y regional (ALC-UE, MERCOSUR...), así como en los tratados de migración bilateral y regional (Sur-Sur), que eviten el dumping social entre países emisores y receptores de migración.

Identificar, en este contexto, los retos organizativos y de asistencia jurídico-laboral que se plantean para los propios sindicatos como un “nuevo componente” de su acción sindical, creando las condiciones necesarias para potenciar la participación activa de los y las trabajadoras migrantes en la vida sindical, incorporándolos a los distintos órganos de dirección, así como incluir en la Negociación Colectiva acciones que faciliten la inserción social de las y los trabajadores inmigrantes, teniendo en cuenta sus reivindicaciones.

Estudiar y documentar el fenómeno de la migración, sus causas económicas y sociales en el ámbito, Subregional, Regional y Nacional en la perspectiva del actual proceso de globalización de forma que podamos anticiparnos a dar respuestas eficaces y coordinadas desde las diferentes instancias organizativas del movimiento sindical, a través de la creación conjunta de Observatorios de Derechos de los y las trabajadoras migrantes que nos permita disponer de un instrumento de análisis continuo, así como evaluar las políticas de migración y desarrollo, incluida la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).

Poner en marcha y gestionar Centros de Asesoramiento Integrales (CAI) que permitan a los trabajadores migrantes conocer sus derechos y deberes, así como la mejor manera de integrarse en las sociedades de acogida. En este sentido, considerar la creación de un carnet sindical único/internacional como instrumento para la defensa global de los derechos de los trabajadores migrantes.

Apoyar el retorno digno, sostenible y voluntario de los trabajadores y trabajadoras migrantes a sus países de origen que incluya el reconocimiento de estudios realizados, experiencia laboral, Seguridad Social...así como posibilitando apoyos económicos, micro créditos, ... que faciliten una reinserción en su país con un trabajo digno y estable.

Promover un desarrollo sostenido y sostenible en los países de origen de forma que se erradiquen las causas de la pobreza y de la migración forzosa, promoviendo una Alianza por el Desarrollo: Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Los Sindicatos, conjuntamente con las Organizaciones Empresariales y los Gobiernos deben tener en cuenta el Pacto Mundial por el Empleo de OIT e impulsar en cada país una Agenda de Desarrollo y Trabajo Decente.

Citamos como ejemplo el Documento Base y las Conclusiones del Encuentro CSA y el ISCOD-UGT-E (2006) que recoge esta de “hoja de ruta” adoptado en el Encuentro Sindical Internacional entre sindicatos de Bolivia, España, Perú, Brasil y Argentina, organizado en Tarija (Bolivia) por la COB, conjuntamente con ISCOD-UGT (Enero 2012) y asumido como “Plan de Acción Sindical para las Migraciones Laborales” en el XV Congreso de la COB.

Un mayor detalle de estas propuestas y otros documentos de interés sobre la “participación Sindical en los Procesos Migratorios” puede consultarse en: <http://www.iscod.org/Publicaciones/Migracion%20y%20Desarrollo.pdf>

**c) Observatorio de Transnacionales.** En demasiadas ocasiones los derechos de los trabajadores se ven seriamente limitados en los procesos de Desarrollo. Para evitar este tipo de situaciones es necesario crear redes de solidaridad entre los trabajadores de los países pobres y ricos. Este “componente natural” de solidaridad es más claro en el caso de las Empresas Multinacionales, entre los trabajadores de la empresa matriz y los de sus filiales en diferentes países.

Con este Observatorio, se han “vigilado” con mayor intensidad las “malas prácticas” empresariales, exigiendo a las “filiales de Multinacionales” que respeten las Normas Internacionales del Trabajo y los hagan respetar a las

empresas proveedoras y subcontratadas así como la práctica de una conducta social responsable que sea verificable en su cumplimiento, empezando por cumplir sus obligaciones contractuales y respetando los derechos laborales y sindicales, cuestiones que hemos reforzado en el caso de las Multinacionales españolas (BBVA, SANTANDER, REPSOL, TELEFONICA, IBERDROLA, GAS NATURAL-UNION FENOSA Y ENDESA).

Además, durante los últimos diez años nos hemos dotado de una coordinación efectiva internacional a través de los Secretariados Profesionales o Federaciones Internacionales de Rama (SPI): UNI, ICEM, ICM, FITIM..., aportando mecanismos eficaces que garantizaran la solidaridad internacional. En este sentido, especialmente importante ha sido el Programa de Condiciones de Trabajo en el Transporte por Carretera en MERCOSUR, realizado a través del ISCOD-UGT, conjuntamente con los Sindicatos de la Zona y la ITF...

Dadas las políticas imperantes y las instituciones económicas internacionales, nadie mejor que los sindicatos para impulsarla. Hemos promovido la activa participación de los sindicatos en los procesos de integración regionales, así como los Tratados UE con ALC, impulsando el diálogo social y la negociación colectiva, introduciendo objetivos con una dimensión democrática y social fuerte y promoviendo la creación de organismos de participación con la presencia de los interlocutores sociales.

**d) Proyectos Socioeconómicos:** Estos proyectos promueven el Empleo Digno y con Derechos en los países en vías de desarrollo (según el concepto de Trabajo Decente de la OIT), como una de las vías fundamentales de generar ingresos que permitan la superación de la pobreza.

Se trabaja fundamentalmente apoyando la capacitación y organización de grupos de base que trabajan con los sectores de la población más vulnerables.

Algunos ejemplos de las diferentes áreas abarcadas:

Capacitación y Formación Laboral: “Educación y Formación: Oportunidades para la Vida”, en Nicaragua, donde 250 jóvenes del Departamento de Madriz, no escolarizados y desempleados reciben formación técnica, habilidades para la vida y habilitación para el empleo.

Apoyo al acceso de la mujer al empleo: “Alfabetización y Organización de Mujeres Rurales” en El Salvador, en el que mujeres de comunidades rurales reciben cursos de alfabetización, organización comunal y formación en género, con el objetivo de apoyar su participación en la toma de decisiones en las asociaciones comunales.

Promoción del Empleo juvenil: “Formación para el Empleo” en Nicaragua, donde 250 jóvenes fuera de la educación formal reciben formación integral, apoyo a la creación de un negocio, y reciben un pequeño capital semilla para ponerlo en marcha.

Apoyo a comunidades indígenas: “Regularización de Tierras” en Guatemala, es un proyecto que impulsa el proceso de legalización de tierras a los campesinos a los que se le reconocieron sus derechos en los Acuerdos de Paz, de manera que se pueda reactivar el sector agrícola y ganadero en las áreas rurales.

Proyectos productivos de generación de ingresos: “Producción artesanal de camarón, y conservación del medioambiente”, en El Salvador, donde se están rehabilitando los estanques pertenecientes a 6 cooperativas de campesinos, para que de forma mancomunada puedan cultivar camarones y poner en marcha su proceso de comercialización.” “Producción de lana de camélidos en el área Alto-andina”, en Bolivia, donde 81 familias campesinas reciben ganado camélido seleccionado (llamas y alpacas), formando a las familias en el procesamiento y venta de la lana producida.

**V.2. La Sensibilización.** En nuestro ámbito más cercano, el nacional, hemos promovido la información y la educación para el desarrollo, intentando generar, mediante proyectos de sensibilización y formación, una creciente conciencia de la globalidad de las condiciones laborales de los trabajadores del Norte y del Sur. Desarrollamos campañas de sensibilización dirigidas a los centros de estudio, de trabajo y empresas, focalizadas en el trabajo decente y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo con la participación activa de sindicalistas y las organizaciones contrapartes del Programa<sup>7</sup>.

Proyectos de Sensibilización en España: “Mi Escuela y El Mundo”, en conjunto con la FETE-UGT, dirigido a profesores y profesoras, con el objetivo de facilitar el diálogo entre niños y niñas de distintas culturas, defendiendo valores universales como la solidaridad, la tolerancia, la diversidad y la importancia de la cooperación al desarrollo. ([www.miescuelayelmundo.org](http://www.miescuelayelmundo.org)).

Estos Proyectos realizan talleres de formación con profesores y niños, ha elaborado mucho material didáctico para utilización en colegios públicos, y ha creado una Red de Escuelas Solidarias, incorporando a la Internacional de la Educación (IE). Especial incidencia ha tenido, durante 2010 a 2012 el Proyecto de “Agentes Multiplicadores” con FECODE (Colombia).

Este componente de “sensibilización”, especialmente los orientados a los centros de trabajo, empresas, sindicatos... incluye diversos estudios, informes y diagnósticos centrados en los procesos de integración regional, en políticas industriales, igualdad de oportunidades, igualdad de género, seguridad en el trabajo y medio ambiente o la propia educación en valores<sup>8</sup>.

**V.3. Un balance positivo.** En más de dos décadas de trabajo, la Cooperación Sindical al Desarrollo de ISCOD-UGT ha realizado un considerable recorrido desde una cooperación generalista a una más especializada. En un inicio de nuestra Cooperación Sindical, estos “Proyectos Socioeconómicos” tuvieron mayor peso que los de carácter estrictamente sindical.

En esta experiencia de Cooperación Sindical al Desarrollo del ISCOD-UGT ha resultado crucial la contribución de la CSI, y la colaboración con la Confederación Sindical de las Américas (CSA) como nuevos instrumentos del internacionalismo de los trabajadores.

---

<sup>7</sup> [www.observatoriodeltrabajo.org](http://www.observatoriodeltrabajo.org) y [www.observatoriosindical.org](http://www.observatoriosindical.org)

<sup>8</sup> [www.educacionenvalores.org](http://www.educacionenvalores.org)

Se ha tratado de “alinearse” nuestra política de Cooperación Sindical con el establecimiento de una estrategia global concertada para influir en las estrategias de desarrollo de los países industrializados y de los países en desarrollo.

Como vemos, a través del ISCOD, la UGT ha participado, contribuyendo a la implementación de una estrategia de mayor alcance, al objetivo del fortalecimiento de las organizaciones sindicales y a la creación de empleo en los países en vías de desarrollo, para la consecución de sociedades más equitativas, en las que se reconozca y respeten plenamente los derechos laborales y sociales.

No obstante la diversidad de actuaciones de ISCOD-UGT, hemos buscado la complementariedad, aunando sinergias entre organizaciones sindicales del Norte y del Sur, con una creciente coordinación más efectiva. A partir de la evaluación de nuestros Proyectos, hemos podido avanzar en un mayor impacto a través de la incidencia política y sindical, especialmente a través de la “apropiación” de los Proyectos por parte de la CSA y sus afiliadas.

La finalidad de estas Actuaciones ha implicado que sean transformadoras, de calidad y con impacto en las organizaciones sindicales del Sur. Este compromiso; no hubiera sido posible sin la aportación solidaria –cofinanciación a través de 0,7 de las cuotas de los afiliados a UGT-. En gran medida, gestionados con la “cofinanciación” de subvenciones de Administraciones españolas (AECID, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, Cajas de Ahorro...), realizados con autonomía, rigor, eficacia y transparencia

## **VI. LOS RETOS PENDIENTES PARA LA COOPERACION...**

Hacen falta políticas decididas y coherentes que, además de incrementar las ayudas, de la necesaria reducción y /o condonación de la deuda externa y de un comercio más justo, impulsen el crecimiento económico y social de los países en desarrollo. Hace falta un futuro decente para las trabajadoras y los trabajadores.

No se avanzará en desarrollo sin la creación de tejido productivo y empleo decente que ofrezca expectativas a tantos jóvenes que desearían trabajar en su país pero que por falta de oportunidades se ven abocados a la emigración en busca de empleo, huyendo en la mayoría de las ocasiones del hambre y de la pobreza.

**VI.1. La erradicación de la pobreza y las desigualdades.** . El grupo de países constituyentes de la Alianza contra el Hambre, de la que forma parte España, intentan situar la lucha contra la pobreza como una prioridad de la agenda internacional y establecer, con poco alcance por el momento, nuevas vías de financiación para el desarrollo de los países más pobres.

Ahora, más que nunca, a partir de los resultados negativos derivados de la crisis económica, citados en el Informe del PNUD 2011, se trata de dotar de coherencia a las Políticas de Desarrollo, considerando que otras políticas gubernamentales (comercial, técnica, universitaria...) pueden ser tan importantes para la reducción de la pobreza como la propia política de Cooperación para el Desarrollo.

Se debe pasar de una “Política de Ayudas” a otra verdadera “Política de Desarrollo”. Acaso, el principal reto que se deba afrontar, sea a la vez una oportunidad para avanzar hacia una auténtica Política de Cooperación para el Desarrollo Económico y Social donde la creación de oportunidades, de tejido productivo y de trabajo decente se consideren como elementos clave para un desarrollo endógeno, sostenido y sostenible, convencidos de que con el mero crecimiento económico, por sí solo, no basta para consolidar el desarrollo.

Se trata de acompañar el crecimiento con “otras políticas” gubernamentales, donde el empleo y las políticas sociales sean clave para la erradicación de la pobreza, el avance hacia la igualdad y la cohesión social, con el concurso activo de los Agentes Sociales a través de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

**VI.2. Las migraciones económicas.** Con frecuencia, comprobamos como la pobreza actúa como factor determinante de la emigración. Mientras no exista posibilidad de diseñar un proyecto de vida decente en los países de origen de los flujos migratorios, este dramático fenómeno centrará la atención política por mucho tiempo dadas las grandes presiones demográficas y diferencias en los ritmos de crecimiento, dada la fuerte desigualdad en la distribución de la riqueza. Estos procesos cobran una especial relevancia para el **sindicalismo**, porque las consecuencias en el trabajo y en la sociedad son múltiples, tanto en las relaciones económicas Norte-Sur, como Sur-Sur.

Conducir de manera armónica los procesos migratorios (asegurando sus derechos humanos y laborales) y desarrollar todo su potencial supone un reto que exige políticas adecuadas para impedir situaciones insostenibles de explotación. Exige una participación activa de los agentes económicos y sociales implicados en los países de origen y en los de acogida, estableciendo marcos de cooperación que fomenten el conocimiento y políticas compartidas. Un buen ejemplo es la Estrategia Iberoamericana de Seguridad Social, en plena vigencia desde el 1 de Mayo de 2011.

El movimiento sindical debe seguir levantando la bandea del “codesarrollo” y tratar de aunar integración y desarrollo, proponiendo una Cooperación no supeditada a políticas de inmigración restrictivas sólo desde el ámbito de la seguridad. Por el contrario, el codesarrollo como espacio de intersección de emigraciones y desarrollo añade complejidad a la gestión de las migraciones y requiere de una gran corresponsabilidad entre países emisores y receptores que deberían determinar de forma individual y colectiva que tipo de emigración les interesa, contratar en origen, gestionar y ordenar los flujos de entrada con la participación de los Agentes Sociales.

Gobernar los procesos migratorios supone, desde esta perspectiva, abordar la dimensión laboral y social de la integración sin olvidar el nexo entre migraciones y desarrollo y cómo los migrantes se convierten o no en protagonistas de procesos de desarrollo personal, de sus países de origen y en el de acogida, evitando la descapitalización de los recursos humanos cualificados, claves para el desarrollo de los países emisores.



Probablemente, uno de los grandes debates sociales del siglo que iniciamos sea la relación migraciones y desarrollo. Dada su complejidad e importancia es imprescindible rigor en el análisis y políticas bien coordinadas para una buena gestión de los flujos, hacen falta políticas integrales y coherentes tanto en el ámbito interno como en el europeo si se quiere incidir en las causas últimas y estructurales de las migraciones que son la consecuencia y el síntoma de una enfermedad más grave, la pobreza.

**V.3. La coherencia de políticas: coordinación y complementariedad.** Las diferentes actuaciones de los países del Norte, especialmente desde la Unión Europea (UE), exige dotarse de una estrategia clara en la cooperación multilateral, campo que tendrá un desarrollo propio e importante en términos políticos, sin obviar los apoyos económicos, dada la “asimetría” de recursos de los países del Sur..

Dadas las características del modelo de desarrollo Norte-Sur, el actual contexto de crisis, la importancia de nuevos países “emergentes” y de la multitud de Agentes de Cooperación (Cumbre de Busán), el nuevo desafío está en la “coherencia de políticas”. La coordinación y la complementariedad de políticas, demanda voluntad, medidas y esfuerzos por parte de todos los agentes gubernamentales y sociales: De poco servirá desplegar una política de Ayuda al Desarrollo, comprometida y de calidad, si otras políticas operan en sentido contrario, limitando las oportunidades de progreso de los países en desarrollo.

Para concluir: No podemos subestimar la creciente conciencia social sobre la interdependencia que rige en las relaciones políticas, económicas y comerciales y la percepción de “globalización con derechos” como parte importante del proceso de globalización. Tampoco ignorar la desigual relación Norte/ Sur, la complejidad del mundo en que vivimos, el ritmo trepidante de los cambios, la persistencia de las desigualdades a pesar de los mayores avances económicos experimentados o las incoherencias de las políticas para erradicar la pobreza y promover un desarrollo sostenible: ¡“Otro mundo es posible”!..

En esta “tensión social”, ISCOD-UGT seguiremos trabajando, conjuntamente con el movimiento sindical a nivel nacional e internacional, con el compromiso de fortalecer redes de solidaridad, para globalizar los derechos laborales y sindicales y hacer de las Normas Internacionales del Trabajo instrumentos efectivos del bienestar material y moral del conjunto de los trabajadores y trabajadoras del mundo.

## **VII. GUIA PARA LA IDENTIFICACION Y FORMULACION DE PROYECTOS DE COOPERACION SINDICAL**

El presente DT es el resultado de un esfuerzo colectivo, realizado desde el Gabinete Técnico del ISCOD, a partir de unos primeros aportes realizados por Eva Otero (Responsable del GT del ISCOD en 2005-2007).

Como se desprende de su Plan Estratégico 2009-2012, ISCOD, promovido por la UGT-E, cuenta con una misión que le mandata apoyar la existencia y creación de organizaciones sindicales fuertes en los países en vías de desarrollo con los que coopera.

El fortalecimiento institucional de estas organizaciones es uno de los criterios de acción del ISCOD, así como uno de los sectores prioritarios de actuación que, textualmente, el citado Plan Estratégico en su punto 3, establece: “La Cooperación Sindical del ISCOD deberá contribuir a fortalecer las organizaciones representantes de trabajadores y trabajadoras como vía de respaldo del buen gobierno y la institucionalidad democrática. Se trata de reforzar la representación, los servicios suministrados y la influencia de los sindicatos como interlocutores sociales. En particular, este objetivo se dirigirá a países donde existan importantes inversiones, flujos migratorios o presencia de empresas españolas”.

En el presente Documento de Trabajo (DT) tratamos de responder a la pregunta de cómo enfrenta el ISCOD esta tarea: con qué enfoque, criterios y principios de actuación a la hora de identificar Proyectos de Cooperación Sindical con nuestros Socios Locales.

La realidad sindical con la que trabaja el ISCOD es muy diversa y heterogénea. Son sus Socios Locales: organizaciones de trabajadores y trabajadoras de muy diferente nivel, desde centrales sindicales nacionales de países en desarrollo que aún presentan dificultades de ejercer un verdadero papel de Confederaciones, hasta Coordinadoras subregionales, Organizaciones Regionales -CSA, CSI África, e incluso Federaciones Sindicales Internacionales (FSI)-.

## **VII.1 OBJETIVOS DE ESTE DOCUMENTO DE TRABAJO o “GUIA”.**

El fortalecimiento institucional es en sí mismo un término complejo y que engloba múltiples dimensiones de la capacidad de una organización de hacer frente a su misión. De cara a nuestra tarea de cooperación sindical con los países en vías de desarrollo, podemos establecer los siguientes objetivos de este sector de actuación del ISCOD 1. Dotar de mayor fuerza y capacidad reivindicativa y de incidencia política a las organizaciones locales; 2. Apoyar y fortalecer la acción de las organizaciones fraternas a favor del cumplimiento de derechos humanos, laborales y sindicales en sus ámbitos de actuación; 3. Contribuir a la mejora de las condiciones de vida y laborales de trabajadores y trabajadoras en los países del Sur; 4. Establecer estrategias de creación de empleo estable, digno y sostenible en los países con los que cooperamos, a través de la interlocución y participación de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en el diálogo social.

## **VII. 2 LA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO SINDICAL.**

La metodología presentada a continuación, ofrece una visión de cuál es, idealmente, la evolución natural de un sindicato u organización de trabajadores y trabajadoras. Desde sus inicios, hasta estadios superiores en los que es capaz de participar en la definición de políticas nacionales e, incluso, en la promoción de acuerdos internacionales que favorezcan a los trabajadores. A lo largo de este tiempo, la organización ha sufrido un proceso de fortalecimiento institucional.

Esta metodología nos ayuda a conocer y compartir en profundidad la situación organizativa de nuestros Socios Locales, así como a definir los proyectos y acciones de fortalecimiento institucional sindical que en cada momento pueden ser más oportunos, según la fortaleza, debilidades y necesidades estratégicas que se determinen conjuntamente. La metodología adoptada en este DT se basa en la *Development Framework Strategy*, desarrollada por la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI), adaptada a las necesidades de la cooperación sindical del ISCOD<sup>9</sup>.

Es necesario recordar que se trata de un Documento de Trabajo o Guía, y no de unos estándares rígidos universales. Nos podremos encontrar con organizaciones que presentan indicadores de más de una fase a la vez o, al contrario, organizaciones o plataformas muy activas en el nivel regional pero que carecen de una base local sustentable de su legitimidad y representatividad.

Así, este DT es sólo una herramienta que deberá tener en cuenta en su aplicación las siguientes recomendaciones: 1. Adaptación al contexto concreto de nuestros Socios Locales: transferencia de conocimientos; 2. Los resultados propuestos (meramente indicativos, en una Fase de inicio) deberán ser realmente alcanzables para el Proyecto que deseemos poner en marcha; 3. Ser conscientes del proceso concreto en el que se realizará el Proyecto. Por ejemplo, no en todos los casos los aumentos salariales están bajo control de los sindicatos; sin embargo, se podrán establecer otros indicadores que midan el empoderamiento de nuestro socio hacia este objetivo; 4. Es necesario tomar en cuenta la relevancia (compromiso mutuo, apropiación..). Para ello, el seguimiento y la evaluación continua del Proyecto, de forma compartida con nuestro Socio Local, nos darán las claves para ir afinando y adaptando en la estrategia de fortalecimiento organizativo o institucional más adecuada; 5. La propuesta asume que la evolución de una organización representante de trabajadores y trabajadoras pasa por 4 fases a lo largo de su vida, cada una de las cuales cuenta con una serie de indicadores referidos a 5 Áreas de Trabajo, claves en el desarrollo organizativo).

Las fases van, desde una previa a la identificación del proyecto de fortalecimiento institucional –requisitos mínimos de madurez que debe cumplir nuestro socio a fin de poder ser calificado para recibir nuestro apoyo con garantías de viabilidad y sostenibilidad– a una última fase de madurez sindical en la que la organización es capaz de desarrollar fuertes alianzas y trabajar desde una perspectiva global.

En cada una de las fases se apuntan una serie de estrategias y actividades adecuadas al desarrollo de la organización: “hoja de ruta” para el fortalecimiento de nuestros socios.

La duración completa del proceso de madurez de una organización sindical oscila entre los 6 y 10 años para organizaciones de trabajadores de carácter sectorial o profesional: Metal, Construcción, Servicios.

---

<sup>9</sup> *Building Our Future: Initiatives in Organizing Building and Wood Workers*, Anita Normark and Ambet Yuson, BWI, 2006

En las Confederaciones sindicales nacionales, sin embargo, no podemos hablar de un periodo de referencia concreto, ya que la fortaleza de las mismas depende de múltiples factores, incluyendo su evolución histórica.

## Áreas clave de evaluación en una organización de trabajadores y trabajadoras

Organización	Administración y Finanzas	Formación	Incidencia Política y Campañas	Impacto en los Trabajadores
<p><u>Afiliación:</u></p> <p>a) <u>Cantidad de afiliados (por Sectores/Territorios):</u> cuantos más, mejor, ya que esto aporta nivel de representación, y con ello poder de negociación y movilización.</p> <p>b) <u>Calidad de los afiliados:</u> mejor cuantos más afiliados que paguen cuotas, ya que éstas cuotas son la base económica de la organización, garantía de sostenibilidad y de capacidad financiera. Igualmente, aportan una idea del nivel de compromiso de los afiliados con su sindicato.</p>	<p><u>Existencia de un Sistema Contable:</u></p> <p>Esto garantiza que tanto los recursos generados internamente, como los conseguidos externamente son usados de forma apropiada y eficiente. La organización debe rendir cuentas y ser transparente ante sus financiadores y, particularmente, ante sus afiliados.</p>	<p><u>Sistema de Formación</u></p> <p><u>El Programa o Plan de Formación</u> de una organización de trabajadores ("mas alla de cursos puntuales) tiene repercusión sobre sus capacidades internas: habilidades, conocimiento y orientación de sus líderes y miembros.</p> <p>Si la organización no cuenta con estas capacidades, se debe recurrir a formadores y capacitadores externos de forma que se fortalezcan las capacidades internas:</p> <p>- <u>Consejo o Grupo de Formación.</u></p> <p>- <u>Equipo estable de Formadores</u></p>	<p>Esta área se desarrolla conforme la organización pasa de ser un sindicato de base o nacional, a una federación de industria, a una confederación y de ahí a una alianza regional o global.</p> <p><u>Capacidad para la puesta en marcha de campañas:</u></p> <p>Lo cual requiere de capacidad de identificación y análisis de las problemáticas, elaborar una estrategia y planes adecuados, movilización de miembros y obtención de recursos, cobertura por parte de los medios de comunicación, así como generación de apoyo político y público.</p>	<p>Esfuerzos de la organización por conseguir beneficios, logros políticos y efectiva resolución de demandas laborales y de mejora en las condiciones laborales de los trabajadores a quien representa, de forma que se lleve a cabo su defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores.</p> <p>El impacto puede ser:</p> <p>a) <u>Impacto directo:</u> como mejora de las condiciones laborales o salariales:</p>
<p><u>Estructura:</u></p> <p>a) <u>Contar con una estructura funcional democrática (Estatutos "homologables"),</u> clara e independiente que garantice la representación de sus miembros, y la adecuada organización del trabajo para conseguir sus objetivos (congreso, comité ejecutivo, secretariados...)</p> <p>b) <u>Ser parte de unidades superiores,</u> de forma que se amplíe su representatividad y legitimidad (ej. miembro de una federación y/o "unidad" geográficas)</p>	<p><u>Aportes de Contrapartida:</u></p> <p>La organización debe ser capaz de autofinanciar sus operaciones básicas, así como aportar una contribución a los proyectos que lleva a cabo. De esta forma, se evita la dependencia de recursos externos.</p> <p><u>Asegurar la sostenibilidad de actuaciones,</u></p>	<p>capacitadores externos de forma que se fortalezcan las capacidades internas:</p> <p>- <u>Consejo o Grupo de Formación.</u></p> <p>- <u>Equipo estable de Formadores</u></p>	<p><u>Logros políticos:</u></p> <p>Se refiere al reconocimiento, concesiones y poder que obtiene la organización gracias a su acción y peso (ej.: cambios legales, participación en mesas de trabajo, consejos asesores u órganos tripartitos).</p> <p><u>Incidencia en la sociedad sobre el papel y rol del Sindicato como "actor de desarrollo" y "motor de derechos"...</u> para todos</p>	<p>-<u>Negociación colectiva, salario mínimo interprofesional...</u></p> <p>b) <u>Impacto indirecto:</u> directivas o regulaciones impuestas al Gobierno y a los empleadores. El efecto de estas medidas no es sentido directamente por los trabajadores: Educación, Sanidad</p>
<p><u>Participación en Redes (sindicales, sociales...)</u></p> <p>Lo cual refuerza su peso, capacidad representativa y de reivindicación, y posibilidades de negociación y movilización.</p>	<p><u>estructuras... en el futuro</u></p>		<p><u>Construcción de Alianzas:</u></p> <p>Nivel de organización y trabajo en red necesarios para un efectivo avance en la agenda sindical: <u>"correlación de fuerzas"...</u></p>	<p>- <u>Procesos de integración regional.</u></p> <p>- <u>Agendas de Diálogo Social</u></p>

## **Fase 0: Pre-Identificación**

Esta Fase establece los requisitos mínimos que los potenciales socios del ISCOD deberán cumplir, a fin de que se pueda avanzar hacia el análisis y valoración de los Proyectos y Programas de cooperación por ellos propuestos, a partir del cuadro anterior, siguiendo las pautas de las “Áreas clave de evaluación”. Estas informaciones nos indicarán el grado de solidez y madurez mínimas necesarias para que la colaboración y trabajo con la Organización de trabajadores ofrezca garantías de viabilidad y sostenibilidad. Serán tenidas en cuenta como las Línea base, lo más homogéneas posible a lo largo del proceso:

<b>Organización</b>	<b>Administración y Finanzas</b>
Contar con estructuras orgánicas funcionales	Contar con un sistema básico de contabilidad en marcha
Los líderes sindicales son elegidos democráticamente por los miembros	Contar con un informe financiero correspondiente al último periodo
Contar con una base de afiliados que paguen cuotas	Ser capaz de contribuir con el 10% de los costes del proyecto
Estar legalmente constituido y registrado	
Ser capaz de realizar un buen análisis de las necesidades de los trabajadores, y de identificar áreas potenciales para la acción sindical.	

Conclusión: los datos y análisis de esta información, según la calidad de los mismos, nos ayudarán a “clasificar” a la organización en una de las tres etapas que será considerada la “línea base” de partida para la formulación del proyecto. Ejemplo: unos datos “poco relevantes” nos situarán en la Etapa I como referente para los Objetivos e Indicadores del Proyecto. En el caso de que los datos sean “relevantes”, objeto de clasificarlos en la Etapa I, el Proyecto se formulará con Objetivos e Indicadores para obtener resultados similares a la Etapa II. Y así sucesivamente... hasta cumplir los Objetivos e Indicadores de “madurez organizativa” (Etapa IV: Sostenibilidad), en la que la Cooperación Sindical o Institucional (OIT...) cobra otra dimensión: Cooperación Sur-Sur, Cooperación Triangular...

## Fase I: Etapa de formación y de construcción de capacidades

En esta fase, la organización de trabajadores se centra en desarrollar sus capacidades básicas de organización, formación, plantear demandas a nivel de centros de trabajo, y gestionar proyectos simples. El énfasis de esta etapa se centra en: organizar y formar a los miembros del sindicato en derechos humanos y sindicales, desarrollar los liderazgos, investigación y análisis de asuntos laborales para plantear demandas sencillas y, por último, poner en marcha una estructura administrativa capaz de llevar a cabo gestiones básicas. Aquí los indicadores de cumplimiento de la fase:

Organización	Administración y Finanzas	Formación	Incidencia Política y Campañas	Impacto en los Trabajadores
La organización cuenta con una estrategia organizativa a nivel local o sectorial que ya ha sido probada y puesta en marcha.	La organización es capaz de elaborar planes anuales.	Habilidades para el liderazgo democrático, organización, movilización, negociación de convenios y formación.	Buen conocimiento de temas a abordar, y capacidad para identificar campañas locales de movilización.	La organización provee a sus miembros de servicios, como asistencia legal, ayuda en la búsqueda de empleo...)
Aumento de la afiliación entre el 30-50%, con al menos un 40% de afiliados pagando cuotas, y al menos un 10% de aumento en la afiliación de mujeres.	La organización es capaz de elaborar buenos planes anuales e informes de seguimiento de proyecto, y remitirlos al ISCOD.	Orientación hacia un movimiento sindical libre y democrático.	La mayoría de los afiliados de base participan en las reuniones de la organización, así como en las movilizaciones convocadas.	Los sindicatos son capaces de afiliar a sus miembros en seguros sociales.
Entre 100 y 150 líderes sindicales recientemente formados y con mayor capacidad para multiplicar la formación entre afiliados y poner en marcha campañas.	El presupuesto y el Informe Financiero son aprobados por los líderes sindicales.	Conocimiento de derechos laborales y sindicales básicos, relaciones laborales y estándares de trabajo, así como normativas de salud e higiene en el trabajo, y derechos de las mujeres.	Organización de Comités de Salud en el lugar de trabajo.	Los trabajadores y trabajadoras están más sensibilizados en cuanto a sus derechos legales.
			La organización ha obtenido éxitos en sus demandas laborales.	
Al menos una secretaría o un comité de trabajo en marcha manejando el proyecto de fortalecimiento: organización, mujer, educación, higiene y salud...)	Existe un sistema financiero básico, y la organización elabora informes financieros periódicos.		Puesta en marcha de un mecanismo de resolución de conflictos.	La organización de trabajadores es capaz de logros en el nivel de centros de trabajo (medidas de protección del personal, mejoras en salud laboral...)
Existencia de una base de datos de afiliados, el 30% de los cuales deben ser mujeres.	El 20% de los costes del proyecto son cubiertos por la organización.		La organización es reconocida por la empresa.	
			La organización es reconocida como interlocutor para la negociación a nivel de empresa.	

## **Fase II: Etapa de desarrollo organizativo y ampliación de la afiliación**

En esta segunda fase, la organización de trabajadores se esfuerza por desarrollar un perfil más amplio y complejo que incluye una mayor base de afiliados pagando cuotas, establecer múltiples comités, construir una estructura capaz de gestionar varios proyectos simultáneamente, establecer campañas y movilizaciones en un mayor número de temáticas (desde locales a nivel de centro de trabajo, a demandas a nivel sectorial, hasta demandas políticas a nivel nacional), así como proveer a sus afiliados de un mayor y más especializado conjunto de servicios.

<b>Organización</b>	<b>Administración y Finanzas</b>	<b>Formación</b>	<b>Incidencia Política y Campañas</b>	<b>Impacto en los Trabajadores</b>
Reestructuración: fusión con otras organizaciones o formación de una federación o sindicato de industria, o una alianza a nivel de sector:	La dirección lleva a cabo anualmente una sesión de planificación, establecimiento de presupuesto y evaluación.	Orientación hacia una perspectiva sectorial/nacional de sindicalismo	Conseguidos en éxitos en campañas tanto a nivel local, regional o de centro de trabajo.	Mejoras tangibles en: salarios, condiciones de trabajo, medidas de seguridad, a nivel de centros de trabajo.
Cuenta con al menos 200 líderes o un ratio líder/afiliado 1:100, y con líderes de segundo nivel a nivel local y nacional que son elegidos por las diferentes estructuras (y al menos un 20% de mujeres lideresas)	Mejora en la documentación e informes de actividades, afiliación e ingresos por cuotas.	Habilidades para el desarrollo organizativo, la construcción de alianzas, educación y capacitación, gestión financiera y planificación estratégica	La organización es capaz de movilizar al menos 3.000 miembros para participar en sus campañas de nivel nacional.	Disminución en al menos un 20% de los accidentes laborales.
Aumento de la afiliación entre 80-100%, con al menos un 60% de miembros pagando cuotas, y un 30% de aumento en la afiliación de mujeres.	El 30% de los costes del proyecto son cubiertos por la organización socia.	Buen conocimiento de la situación a nivel de sector y de los asuntos que afectan a los trabajadores, de las políticas y programas del gobierno, así como de los derechos y estándares de la OIT.	Se han establecido alianzas y relaciones de cooperación con otros sindicatos y organizaciones de trabajadores.	Negociados convenios colectivos a nivel de centros de trabajo, o nivel local, que afectan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.
Expansión del trabajo de organización en nuevas regiones de alta concentración de trabajadores.	Mejora en la capacidad de formular proyectos e informes de seguimiento.		Las organizaciones son capaces de negociar convenios colectivos.	La negociación colectiva cubre, al menos, ciertos aspectos de salud laboral, incluidas medidas que afectan a las mujeres.

(Sigue en página siguiente)



<b>Organización</b>	<b>Administración y Finanzas</b>	<b>Formación</b>	<b>Incidencia Política y Campañas</b>	<b>Impacto en los Trabajadores</b>
Respuesta efectiva a las necesidades de sus afiliados.	Al menos del 50% del presupuesto básico de la organización es cubierto por las cuotas de afiliados.		La organización está representada en estructuras de ámbito nacional o regional.	Éxito en demandas legales interpuestas.
Al menos 2 ó 3 comités o secretarías institucionalizadas y en funcionamiento.	Puesto en marcha un mecanismo efectivo de recogida de cuotas, con un ratio medio de 50% de recolección.		La organización es consultada por las administraciones locales, en asuntos que afectan a los trabajadores.	Las problemáticas de las mujeres trabajadoras son abordadas por la organización.
Las políticas y directrices de la FSI respectiva son integradas en los planes y actividades de la organización.			La organización se involucra en diálogo social a nivel local.	Se ha establecido una política contra el abuso sexual Todos los afiliados tienen acceso a la formación, capacitación y adquisición de capacidades.

### **Fase III: Etapa de la construcción de institucionalidad y sostenibilidad**

En esta fase, la organización de trabajadores debería ser capaz de sostenerse fundamentalmente a través de sus propios medios, recursos y organización, en lugar de depender de la ayuda externa. Las fuentes de esta fortaleza y madurez son durante esta etapa: recursos internos, una buena organización, líderes capaces y democráticos y una amplia y activa base social. Se trata en esta fase de asegurar el funcionamiento democrático de sus estructuras, la sostenibilidad y la permanente relevancia de la organización.

<b>Organización</b>	<b>Administración y Finanzas</b>	<b>Formación</b>	<b>Incidencia Política y Campañas</b>	<b>Impacto en los Trabajadores</b>
Estructuras democráticas: congresos, reuniones y actividades del Comité Ejecutivo, estructuras regionales...	La organización cubre completamente sus costes básicos (oficinas, salarios de personal, reuniones y congresos, así como servicios prestados)	Conocimiento de la globalización y su impacto en los trabajadores, multinacionales, instituciones financieras internacionales, así como de las diversas directrices y convenciones internacionales.	Al menos se ha lanzado una campaña nacional sobre cierta temática o política.	Se ponen en marcha medidas y políticas que afectan a la mayoría de trabajadores y trabajadoras.
Ampliación de la afiliación entre el 100-200%, con al menos un 80% de miembros pagadores de cuotas, y un 30% de mujeres afiliadas.	El 30% del presupuesto es destinado a la ejecución de proyectos y programas concretos (mujer, educación, legal, organización...)	Conocimientos y habilidades para la construcción de coaliciones, gestión de la información, diálogo social, tripartismo e incidencia política.	Se han establecido redes de coordinación y cooperación con otros sindicatos u ONGD para la puesta en marcha de campañas de ámbito nacional.	Se han establecido estándares laborales a nivel nacional.
Existencia y utilización de un mecanismo de consulta regular a los afiliados.	Al menos un formador/ multiplicador/ organizador se encuentra en plantilla.	Orientación hacia el desarrollo sostenible.	Las campañas emprendidas son seguidas por los medios de comunicación.	Se firman acuerdos a nivel de industria/sector que afectan a gran número de trabajadores.
Buena y democrática estructura de representación con al menos un 30% de liderazgo femenino, trabajadores jóvenes y trabajadores del ámbito local. Al menos 240 líderes formados trabajando desde las estructuras.	Existe un eficiente sistema financiero, las cuentas anuales son auditadas y presentadas para su aprobación general.		La organización es capaz de movilizar un mínimo de 5.000 miembros a nivel nacional.	Se aumenta el número de trabajadores y trabajadoras cubiertos por los convenios colectivos.

(Sigue en página siguiente)

Organización	Administración y Finanzas	Formación	Incidencia Política y Campañas	Impacto en los Trabajadores
Entre 10 y 20 líderes adquieren nuevas habilidades en: diálogo social, campañas globales, organización global y regional...	La organización está informáticamente conectada con sus aliadas en red		La organización es reconocida tanto por el gobierno como por los empleadores.	La organización presta servicios eficientes, que reportan beneficios para sus miembros (número de casos legales ganados, número de trabajadores cubiertos por la seguridad social...)
La organización ha desarrollado sus políticas y aprobado un Plan Estratégico y Planes de Actuación, en los cuales se encuentran contenidas las directrices de organizaciones superiores.	Es capaz de gestionar y ejecutar múltiples pequeños proyectos		La organización está representada en los mecanismos tripartitos nacionales, y en otras estructuras colegiadas.	
La organización está afiliada a su internacional correspondiente, con un mínimo de 3.000 miembros pagando su cuota.	La organización cubre, al menos, el 40-50% de los costes de los proyectos que ejecuta		<p>La negociación se produce a nivel nacional, sectorial y local.</p> <p>La organización es consultada en temas de política nacional.</p> <p>La organización participa en las estructuras de inspección laboral en los centros de trabajo.</p>	

#### **Fase IV: Etapa de construcción y participación en redes regionales y globales**

El proceso de madurez de una organización sindical va de la dependencia a la independencia, y de ésta a la interdependencia. De lo local a lo nacional; de lo regional a lo local (por regional entendemos unidades geográficas superiores al estado-nación: región europea, región latinoamericana, región centroamericana, región andina...). Desde que la globalización está frenando los derechos de trabajadores y trabajadoras en muchas regiones del mundo, es necesario crear organizaciones de ámbito global, así como establecer sólidas redes sindicales regionales y globales, para igualmente lograr éxitos de ámbito mundial.

<b>Organización</b>	<b>Administración y Finanzas</b>	<b>Formación</b>	<b>Incidencia Política y Campañas</b>	<b>Impacto en los Trabajadores</b>
Existencia de redes regionales y subregionales para hacer frente a problemas regionales.	Entre el 20-50% de las actividades nacionales y regionales son cubiertas por las organizaciones participantes.	Habilidades para la organización y movilización global, establecimiento de redes, trabajo solidario internacional, y capacidad para relacionar aspectos locales con sectoriales y globales.	La organización ha participado en campañas de sus socios internacionales: FSI, u organizaciones sindicales internacionales	Mejora de las condiciones de los trabajadores, a través de las cláusulas impuestas en acuerdos regionales o globales.
Establecida una sólida red regional que funciona on-line				
Existencia de un Plan Regional de Acción y Campaña, con apoyo de las estructuras y organizaciones nacionales.	Los fondos para campañas regionales son obtenidos entre las contribuciones de las organizaciones participantes.	Orientación hacia un sindicalismo global, multicultural y pluralista.	La organización se ha involucrado en el diálogo social con empleadores, estructuras intergubernamentales, o instituciones financieras internacionales (BM, FMI...)	Las empresas son supervisadas e inspeccionadas por instituciones certificadoras.
Las organizaciones participan activamente en campañas globales y regionales, con presencia visible a nivel nacional.	Las organizaciones nombran cargos y responsables para la actividad regional.	Conocimiento de acuerdos internacionales, cláusulas laborales, estándares y directivas multilaterales, instituciones internacionales de certificación, así como de políticas y demandas sindicales internacionales.	La organización está representada en las estructuras de seguimiento y monitoreo de estándares laborales.	Los estándares laborales son establecidos, al menos, para grandes proyectos económicos públicos.
Entre 30-50 delegados sindicales han establecido relaciones de trabajo y comunicación electrónica con estas redes (al menos 30% mujeres).				
Entre 50-100 delegados sindicales cuentan con formación en globalización y trabajo global.				

### VII.3 DIRECTRICES PARA LA IMPLEMENTACION DE ESTE DT o “GUIA” EN EL ISCOD.

Como se desprende de la metodología anterior, y analizando la trayectoria en cooperación que a lo largo de su historia ISCOD ha venido desarrollando con sus organizaciones socias en países del sur, podemos resaltar que: 1. ISCOD tradicionalmente ha desarrollado Proyectos en el ámbito de la formación, algo menos en el de la organización, y muy poco en temas de administración y finanzas; 3. Hay “buenas prácticas” de trabajo en las áreas Incidencia Política y Campañas (movilización), o en Impacto en los Trabajadores: Procuradores Laborales y SST (CST Nicaragua); Migraciones Bolivia/Brasil Argentina; Area Andina; PUNCHE PERU (Estibadores Lima); Ciudadanía laboral (Colombia) que pueden servir de referencia en éstos ámbitos...

Entenderemos que al alcanzar la Fase III de Construcción de Institucionalidad y Sostenibilidad, la organización de trabajadores y trabajadoras ha alcanzado la suficiente independencia y sostenibilidad como para que pueda finalizar el apoyo, colaboración y sostenimiento financiero por parte de nuestra Fundación.

En la Fase IV, nuestra cooperación cobra “otra dimensión” con los Socios Locales. (Cooperación Sur-Sur: CUT Brasil); asistencia técnica a otras centrales/países (PIT-CNT con Paraguay...). Esto es, “Proyectos conjuntos” con otros Socios Locales y otros países...

Como conclusión de este enfoque, además de la “Pre-identificación” o Fase previa, que nos indicará la “posición” o Fase actual del Socio Local, el énfasis del trabajo de ISCOD, estará “inspirada”, según la Fase, en el siguiente esquema de análisis:

Fase	Áreas de apoyo	Ejes de Trabajo	Herramientas de Trabajo
Fase I	Organización Administración y Finanzas Formación	- Cambio de estructuras (democratización y disminución de rigideces) - Crecimiento afiliación	- Formación - Evaluación (técnica y financiera, incluyendo control interno)
Fase II	Organización Administración y Finanzas Formación	- Sistemas de gerencia y administración (incluida la gestión directa)	- Incidencia sobre políticas y normas de financiadores, para priorizar estas áreas de trabajo en sus planes.
Fase III	Incidencia Política y Campañas Impacto en los Trabajadores	- Participación en redes y alianzas - Incidencia social: - Visualización positiva del movimiento sindical - Reposicionamiento social y de medios de comunicación sobre el movimiento sindical	- Coordinación entre diferentes áreas o Líneas de Trabajo del ISCOD - Evaluación y seguimiento del impacto y logros conseguidos. - Comunicación e intercambio de experiencias - Trabajo en red: OIT, AECID, PyS...

## VII.4 LA LINEA DE BASE: El punto de partida o situación actual...

Como paso previo se debe diseñar (y tener en cuenta desde el principio) y establecer las condiciones para elaborar la línea de base que nos permitirá medir, a futuro, los resultados de los objetivos y elaborar unos indicadores claros.

Para recoger y analizar las líneas base<sup>10</sup> de indicadores se deben tener en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Basadas siempre que sea posible en fuentes primarias por la disponibilidad de la información, y preferentemente cuantitativas. Se debe adecuar a cada uno de los problemas detectados, referidos al grupo de población o de destinatarios concretamente, que sirva para futuras mediciones y el seguimiento de los indicadores de efecto. Por ejemplo:

-Al objetivo: Las organizaciones sindicales adquieren mayor presencia en el diálogo social

-Resultado: Tres reuniones

-Indicador: Realizadas 5 propuestas en la mesa de diálogo social

-Línea base: al inicio del convenio se ha realizado 1 propuesta:

2. La información que provee la línea base facilita la elaboración de indicadores que permitirá tener una línea comparativa para la evaluación y el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y el logro de los resultados, valorando los cambios atribuibles al proyecto, tanto cuantitativos como cualitativos.

## VII.5 LOS INDICADORES: Un camino a recorrer, la “medición” de nuestros avances...

La línea-base nos indica una posición o resultado en el momento del diagnóstico, o aplicación del nivel o Etapa en la que se encuentra una Organización. Los indicadores, la evolución Sobre Sobre la línea base de los objetivos y resultados a futuro... En este sentido, los indicadores deben cumplir algunos criterios para garantizar su validez, a modo de ejemplo, esbozamos algunas características:

**1. Precisión:** Los indicadores deben estar definidos sin dar lugar a ambigüedad, de modo que puedan ser medidos e interpretados por personas ajenas a la ejecución. Por ejemplo, aumento de las capacidades para la articulación de propuestas..... realizadas 5 propuestas presentadas en la mesa de negociación en la defensa de....

---

<sup>10</sup> La línea base refleja la situación de la población objetivo, de los titulares de derechos, en relación con las dimensiones o problemas que el proyecto pretende abordar. Es la medida inicial de la situación que se espera modificar con la intervención. Es el punto de partida de la intervención y, por lo general, recoge datos tanto de carácter agregado como de tipo específico sobre la población objetivo. En este sentido, es la primera contribución hacia la precisión del diseño de la intervención y hacia las decisiones de procedimiento de la intervención (Tomado de Escobar y Ramírez: Marco conceptual para la elaboración de un instrumento de línea de base de acceso a recursos naturales de poblaciones rurales, Fondo de Cooperación al Desarrollo 2003).

**2. Consistencia:** Los indicadores deben guardar una relación directa con el tema o temas abordados por el proyecto para el cual se está recolectando información y no para otro fin. Si la acción se enmarca en la línea de fortalecimiento de las organizaciones con relación a la capacitación y formación sindical, los indicadores que se propongan tendrán que ir con relación a el número de personas formadas, número de materiales realizados para la formación...etc.

**3. Especificidad:** Los indicadores deben estar definidos en una forma que refleje claramente los aspectos específicos que se hayan considerado como tema de intervención. Que midan criterios específicos de las acciones de formación que se realice, como por ejemplo, formación profesional en carpintería.

**4. Facilidad de recolección:** Los indicadores deben ser técnicamente factibles de ser recolectados mediante un proceso relativamente sencillo y con fuentes de verificación que contribuyan a verificar el logro de los mismos.