



LA COOPERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL COMO MOTOR DE LA AGENDA 2030



Bienvenidos a la Casa Sindical

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y FISCALÍA
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y
SECRETARÍA DE HABITACIÓN

432



Promueve

Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo

Elabora

Tejiendo Ideas Consultoría de Servicios y Eventos SL

Edita

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

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

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





ÍNDICE

1	ACRÓNIMOS
2	INTRODUCCIÓN
3	METODOLOGÍA
4	RESUMEN DEL INFORME ANTERIOR
5	LA COOPERACIÓN SINDICAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE
	A Aproximación conceptual a la CSDS.
	B Los derechos humanos defendidos por la CSDS.
	C Enfoques transversales de la CSDS.

6	CSDS + AGENDA 2030
	A La localización de la Agenda 2030 en la CSDS.
7	ESTRUCTURA Y REDES DE LA CSDS
8	BUENAS PRÁCTICAS EN CSDS
9	CONCLUSIONES
10	BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

1

ACRÓNIMOS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AEXCID	Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ATUC	Confederación Sindical Árabe (siglas en inglés)
ATUDN	Red Sindical Africana de Desarrollo (siglas en inglés)
CAD	Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CCOO	Comisiones Obreras
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas
CSDS	Cooperación sindical para el desarrollo sostenible
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSI-AF	Organización Regional Africana de la CSI
CSI-AP	Organización Regional de Asia y el Pacífico de la CSI

CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
DDHH	Derechos Humanos
DWRC	Centro para la Democracia y los Derechos de los Trabajadores en Palestina (siglas en inglés)
EBDH	Enfoque Basado en Derechos Humanos
EpD	Educación para el Desarrollo
EpTS	Educación para la Transformación Social
F1M	Fundación 1º de Mayo
FEASIES	Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador
FENASOL	Federación Nacional de Sindicatos y Empleados del Líbano (siglas en francés)
FES Sindical	Friedrich-Ebert-Stiftung
FGTB	Federación General de Trabajadores de Bélgica (siglas en francés)
FPS	Fundación Paz y Solidaridad ¹
IFSI-ISVI	Instituto de Formación Sindical Internacional (siglas en francés y flamenco)
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
NN.UU.	Naciones Unidas

(1) La red de Fundaciones de Cooperación de CCOO integra al Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo, la Fundación Estudios Sindicales y Cooperación Andalucía (FESCA) , la Fundación Paz y Solidaridad Aragón, la Fundación Paz y Solidaridad Asturias, la Fundació Pau i Solidaritat Catalunya, la Fundación Paz y Solidaridad Esteban Riera de Castilla y León, la Fundación Paz y Solidaridad Euskadi - Bake eta Elkartasuna, la Fundación Paz y Solidaridad Navarra - Bakera eta Elkartasuna, la Fundació Pau i Solidaritat País Valencià.

OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONGD	Organización No Gubernamental de Desarrollo
PERC	Consejo Regional Paneuropeo (siglas en inglés)
PSCC	Plataforma Sindical Común Centroamericana
RSCD	Red Sindical de Cooperación al Desarrollo
RSMMS	Red Sindical de Migraciones Mediterráneas Subsaharianas
SUSESO	Superintendencia de Seguridad Social
TLC	Tratado de Libre Comercio
TUAC	Comité Sindical Consultivo de la OCDE (siglas en inglés)
UGT	Unión General de Trabajadores
UGTT	Unión General Tunecina del Trabajo
WAC	Centro de Asesoría a los Trabajadores en Jerusalén Este

2 INTRODUCCIÓN

La Iniciativa “Alianzas y Diálogos por la cooperación sindical”, proyecto financiado con el apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID) tiene como objetivo general el mejorar el conocimiento de la población, especialmente la población extremeña, acerca de la cooperación sindical: el papel que las organizaciones sindicales desempeñan como agentes de cambio a través de su cooperación, y el valor añadido de su contribución al desarrollo global y a la transformación social. Siempre, desde un enfoque feminista, de derechos humanos y medioambiental.

La propuesta goza de una alta pertinencia. Ya lo adelantaba el primer informe², los sindicatos (y todo el movimiento obrero que gira en torno a él) tienen un importante papel que desempeñar en el desarrollo humano sostenible y la democracia participativa: Están directamente implicados en los sistemas económicos de producción y distribución. Pueden influir en el curso y el contenido de las políticas de empleo, sociales y económicas. Tienen la experiencia

y la legitimidad necesarias para acceder a los sistemas jurídicos nacionales y a los servicios públicos. Son representativos y responsables. En definitiva, como un gran grupo de la sociedad civil organizada, a través del diálogo social, su contribución resulta única y cualificada, dentro de la gran comunidad de actores de la cooperación para el desarrollo.

“Los sindicatos, intrínsecamente, contribuyen a reducir la pobreza. La lucha contra la pobreza y en pos de la justicia social ha sido siempre la piedra angular del mandato y la labor de las organizaciones sindicales. Cuando se sindicán, los trabajadores pobres se convierten en agentes del desarrollo: forman una fuerza colectiva, se defienden sus derechos, se protegen sus intereses y se les abren nuevas vías al diálogo social con miras a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. La sindicación, por lo tanto, es un medio para salir de la pobreza, y los sindicatos, un instrumento con que combatirla” (OIT, 2005).

(2) “La Cooperación al Desarrollo y papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030”, elaborado por Tejiendo Ideas Consultoría de Servicios y Eventos SL y promovido por el Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo en 2022.

Actualmente, el movimiento sindical puede caracterizarse por su sólido marco institucional en todos los sentidos (nacional, regional y mundial, así como sectorial). Incluso en los países del Sur Global, la presencia sindical está directamente relacionada con una reducción de las violaciones de derechos humanos, principalmente aquellas relacionadas con los derechos laborales y de las personas trabajadoras.

Sin embargo, la acción sindical en la cooperación para el desarrollo sigue siendo una gran desconocida, dentro y fuera del sistema de la cooperación y la solidaridad. Conviene aprovechar la apertura (de lineamientos, prioridades y actores) que ha tenido la estructura de la cooperación y la acción solidaria en la última década, para reclamar el espacio merecido.

No es una tarea sencilla. En torno al trabajo decente se engloban una serie de pugnas (lamentablemente históricas) que deben batallarse desde una perspectiva global: dentro y fuera de las fronteras; nacional, regional e internacionalmente;

desde la acción sindical, dentro de la que se engloba la cooperación sindical para el desarrollo.

Comprender el alcance y las posibilidades de los sindicatos en la agenda internacional del desarrollo desde su acción de cooperación, permitiría un reconocimiento de su contribución a la lucha contra la pobreza, pero también ofrecería la posibilidad de reforzar una alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Por eso, el presente informe tiene como objetivo dar a conocer la cooperación sindical para el desarrollo más allá de los agentes propios vinculados a su acción. Pretende ofrecer una aproximación teórica, a través del análisis práctico, de la imprescindible cooperación sindical para el desarrollo sostenible (en adelante CSDS).

INDUYCO S.A



3

METODOLOGÍA

Este documento da continuidad a la investigación iniciada en el mes de julio de 2021, cuando la F1M solicitó al equipo de Tejiendo Ideas la elaboración de un estudio sobre la cooperación al desarrollo y papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030 en Extremadura, con recomendaciones y aportaciones expresas y motivadas para la elaboración de la nueva Ley Extremeña de Cooperación Internacional y Solidaridad. Un resumen de dicho informe puede consultarse en el siguiente apartado.

Este segundo trabajo de consultoría se realizó entre los meses de octubre de 2022 y febrero de 2023, con el mismo equipo y la misma metodología que en el informe anterior.

Para su elaboración se ha seguido una perspectiva dialéctica, con la intención de generar un conocimiento dinámico, en red y transformador de la realidad. Partiendo de la articulación entre estos tres criterios, se han utilizado un conjunto de técnicas adaptadas a cada fase del proceso y que han

permitido generar un conocimiento transformador, potenciando capacidades y favoreciendo reflexiones creativas. Estas técnicas incluyen herramientas cualitativas y participativas, aunque también se han utilizado datos cuantitativos como sustento o complemento de las informaciones recopiladas.

Las cuatro técnicas complementarias de investigación utilizadas han sido:

- 1 Revisión documental de la documentación de referencia proporcionada por Comisiones Obreras (CCOO), la F1M y toda la red de Fundaciones de Cooperación de CCOO, entre las que destacan los documentos e informaciones proporcionados por Fundació Pau i Solidaritat Catalunya, Fundació Pau i Solidaritat País Valencià, Fundación Paz y Solidaridad Euskadi y Fundación Paz y Solidaridad Navarra ; así como otras fuentes secundarias relacionadas, como estudios monográficos acerca de la cooperación sindical, documentos y fuentes oficiales

fuentes estadísticas, documentos de trabajo, documentos de intervenciones, material de sensibilización, etc. Este análisis permitió ajustar y planificar las otras técnicas de investigación utilizadas y, a su vez, sirvió para contrastar la información y referencias proporcionadas por los informantes durante el trabajo de campo.

2 Entrevistas semiestructuradas: entre noviembre y febrero de 2023 se mantuvieron entrevistas con informantes clave, pertenecientes a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España, el Instituto Paz y Solidaridad de la F1M, la Fundación Paz y Solidaridad de Euskadi, Navarra, Catalunya y País Valencià, y otras Organizaciones Territoriales y Sectoriales de CCOO. Con la ayuda del equipo de la F1M, se preparó un listado de informantes, que incluía un total de 21 actores clave. Se mantuvieron entrevistas en profundidad con cinco de estos actores, seleccionados de acuerdo con su disponibilidad, experiencia y cercanía con

el ámbito de la cooperación sindical. Las entrevistas se realizaron en formato abierto, evitando en la medida de lo posible las preguntas directas y procurando en todo caso que estas fueran formuladas de manera general. De esta manera se trató de incidir lo menos posible en las informaciones aportadas por los y las entrevistadas, permitiendo igualmente que pudieran introducir fácilmente en la conversación cualquier tema que considerasen relevante en relación con los objetivos de la consultoría.

3 Cuestionario en línea: se diseñó y preparó un cuestionario en línea que fue difundido entre el grupo de entidades que conforman la estructura de la cooperación para el desarrollo de CCOO, incluidos los socios en los países y territorios donde se realizan acciones de cooperación para el desarrollo, educación para el desarrollo o incidencia y sensibilización. Las preguntas del cuestionario giraron en torno a la construcción

de un concepto sobre cooperación sindical para el desarrollo, a partir de la experiencia profesional de las personas participantes.

4 Reuniones grupales: por último, durante el mes de febrero de 2023, se realizó un ejercicio grupal con distintos representantes de CCOO, la F1M, y las Fundaciones Paz y Solidaridad de CCOO en los distintos territorios (País Valencià, Catalunya, Euskadi, Navarra, Aragón, Castilla y León y Andalucía), con el fin de revisar el borrador del informe y validar los enunciados incluidos en el mismo

De manera transversal y durante todas las fases de la investigación, se incluyó un enfoque basado en derechos humanos (EBDH). Esto supone analizar la información teniendo en cuenta la relación que cada actor tiene para con el cumplimiento de los derechos humanos, principalmente los derechos laborales y aquellos principios y valores relacionados con el trabajo decente; y valorar las capacidades y limitaciones que

han incorporado en sus acciones y relaciones con el resto de titularidades en torno las que el EBDH organiza a los actores participantes (titularidad de derechos, de obligaciones y de responsabilidades).

De forma general, se han alcanzado las metas originales previstas en el diseño de la consultoría. En todo caso, hubo que modificar el peso que cada fuente de información tenía sobre el informe final, al no lograr un número de cuestionarios suficiente para ser considerado como muestra significativa. No obstante, las aportaciones incluidas en los cuestionarios son de alto valor, por lo que sí se han tenido en cuenta y se han incorporado como testimonio que respaldan los hallazgos.

La versión final del informe se redactó en febrero de 2023.

4

RESUMEN

DEL INFORME ANTERIOR

El primer documento se realizó en un momento de importante cambio dentro de la Cooperación Española. Cuando se inició la investigación en julio de 2021, se estaba culminando un largo proceso participativo para la reforma de varias leyes de cooperación para el desarrollo; entre ellas, las nuevas leyes de Cooperación Internacional y Solidaridad estatal y extremeña. La primera investigación pretendía servir de aportación a la redacción de la ley extremeña, destacando el valor de las entidades sindicales en la lucha contra la pobreza y el cumplimiento de la Agenda 2030.

El informe, titulado “informe comparado sobre cooperación al desarrollo y papel de los agentes sindicales en el marco de la Agenda 2030 en Extremadura”, ofrece una primera aproximación a la CSDS. Entre los principales hallazgos se destaca la silenciosa presencia de los sindicatos desde los inicios de la cooperación para el desarrollo.

Con frecuencia, los sindicatos, agentes sociales, han tenido poca visibilidad en su vertiente como

entidades que forman parte del Tercer Sector, y han sido puestos en un segundo plano como actores del sistema de cooperación internacional para el desarrollo. Sin embargo, la realidad es inversamente proporcional: son actores sociales que participan activamente en la cooperación para el desarrollo mediante programas y proyectos en áreas centrales vinculadas a su naturaleza y conocimiento específico.

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

No cabe duda de que los sindicatos constituyen un canal privilegiado para la construcción de modelos económicos y sociales más justos, apoyando a las

organizaciones de personas trabajadoras a nivel regional, estatal e internacional. Su labor se ha centrado en la promoción de derechos laborales, justicia social y la igualdad, a través de la formación, el fortalecimiento organizacional, la labor de incidencia y negociación para reformas legislativas en temas relacionados con los derechos y obligaciones de la clase trabajadora, la promoción del desarrollo económico y la articulación de políticas concertadas entre diferentes instancias públicas y privadas.

El documento, destacaba además que la presencia de la cooperación sindical en España se estaba consolidando poco a poco. Concluía el informe que la cooperación sindical en España es fuerte, está profesionalizada y con presencia, pero es poco conocida, incluso dentro del Sector de la cooperación para el desarrollo. La mayor parte de las legislaciones, tanto estatales como autonómicas, en materia de cooperación, consideran a los sindicatos de manera general, junto con el resto de actores del sistema de cooperación. Sin embargo, en los últimos años, ciertas

comunidades autónomas como Navarra, Castilla y León, la Comunidad Valenciana y Murcia han reconocido de manera específica el papel de los sindicatos en la cooperación para el desarrollo, asignándoles ámbitos competenciales diferenciados. En el momento de redacción del primer informe, Extremadura y Baleares estaban en proceso de redacción y aprobación de su nueva ley de cooperación. En ambos casos las entidades sindicales fueron convocadas a los procesos de consulta, pudiendo constituir un excelente punto de partida para su reconocimiento como actor esencial del sistema de cooperación para el desarrollo y de la cooperación descentralizada.

La nueva ley extremeña, Ley de Cooperación y la Solidaridad Internacional, dedica un artículo completo, el 20, a las organizaciones sindicales, reconociendo así su importante papel en la cooperación para el desarrollo y destacando su valor añadido. A lo largo de ocho puntos, enumera los ámbitos de actuación donde debe destacar el liderazgo de la cooperación sindical.

Así, su papel como agentes de la cooperación para el desarrollo no puede ser ignorado, al contrario, debe ser potenciado aprovechando sus conocimientos sobre el mundo del trabajo, el diálogo social y los difíciles contextos políticos de actuación en países donde el ejercicio de la libertad sindical y los derechos de las personas trabajadoras son obstaculizados, cuando no impedidos con el uso de la fuerza. Deberían ser el interlocutor de referencia en determinados ámbitos, como el de los derechos laborales y el trabajo decente, las actuaciones de denuncia y presión política sobre el impacto de las empresas transnacionales o la firma de acuerdos de libre comercio, el cumplimiento de las normas laborales internacionales y de los convenios suscritos en el ámbito de la OIT y las reivindicaciones sobre desafíos globales que afectan al mundo del trabajo. A estos se deben añadir otros objetivos y ámbitos de trabajo que han ido incorporando en los últimos años a su trabajo en cooperación, como la lucha contra el cambio climático, la inclusión del enfoque feminista y de diversidad sexual, las crisis humanitarias, las migraciones, la regulación fiscal en entornos laborales digitales, u otros.





5 LA COOPERACIÓN SINDICAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

A | Aproximación conceptual

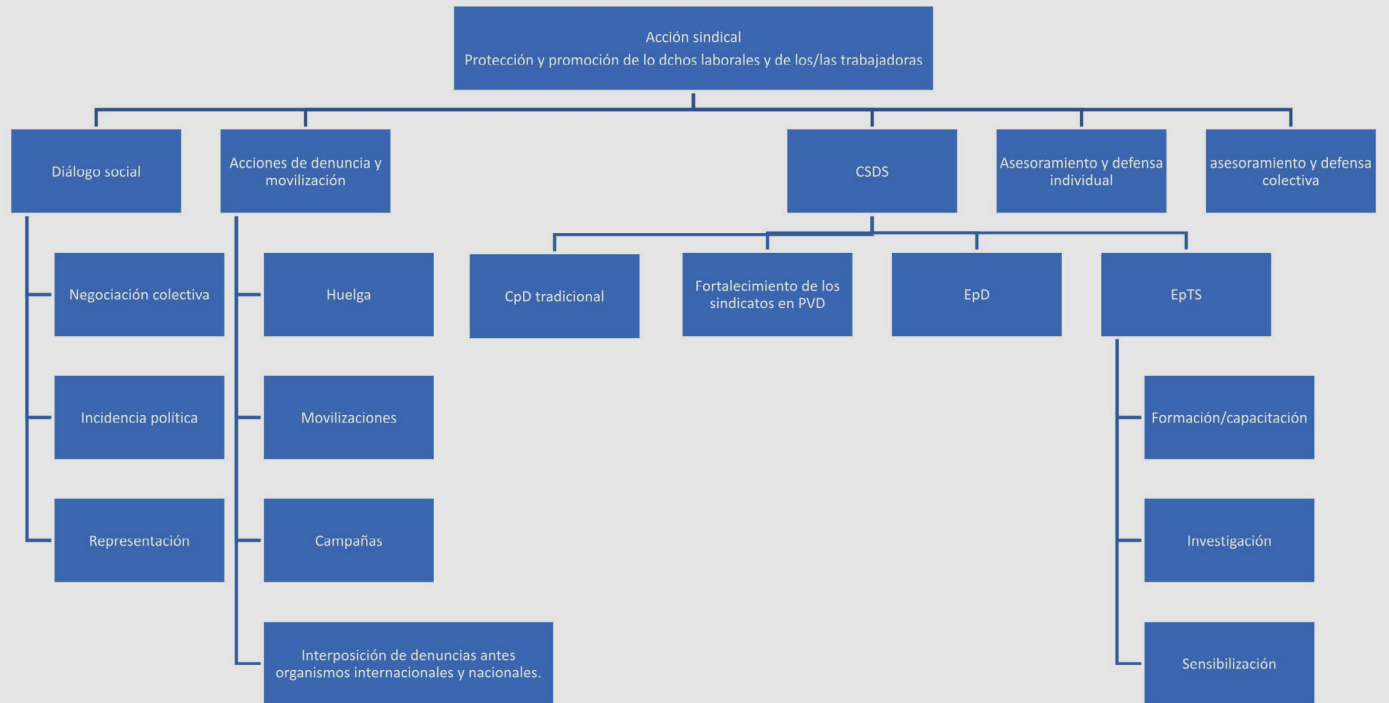
Los sindicatos son actores de la cooperación para el desarrollo, antes incluso de que existiera propiamente la cooperación para el desarrollo. La justicia social, la solidaridad y la corresponsabilidad son valores inherentes a su naturaleza. Los sindicatos siempre han defendido su compromiso social como vía para el logro de sus objetivos concretos. Su visión de la sociedad incluye elementos indispensables como los derechos civiles y democráticos para todas las personas, la democracia política y social (también la laboral), la eliminación de la pobreza, la igualdad y el estado de derecho. Son por tanto actores que sirven a los intereses de la sociedad, pudiendo manifestarse ésta a través de la cooperación para el desarrollo o de otros modos de reivindicación.

Por eso, resulta especialmente difícil acotar la CSDS. Si bien en su puesta en práctica existen importantes diferencias, ambas embeben de los mismos conceptos teóricos y valores, a saber, los derechos laborales y de

las personas trabajadoras como medio imprescindible para el logro de un desarrollo humano sostenible.

Entre las personas entrevistadas para el presente informe, siempre se destacó la misma idea: la acción sindical trasciende la CSDS, porque la CSDS no es más (ni menos) que un instrumento de la primera. Es decir, la acción sindical (internacional o no) tiene como principal objetivo la plena realización de los derechos laborales y de las personas trabajadoras. La CSDS no sería más que un instrumento a través del que se ejecuta la acción sindical y que estaría diseñado y organizado por los lineamientos del sistema internacional de cooperación para el desarrollo: unos lineamientos teóricos compartidos por la acción sindical y unos lineamientos metodológicos que se asumirían a través de la CSDS.

Así, el punto de partida para la acción y la cooperación sindical es obviamente el mismo: la lucha por el trabajo decente. La OIT atribuye la conceptualización del trabajo decente al primer director general de la



organización de origen latinoamericano, el abogado y diplomático chileno Juan Somavia. En su memoria presentada en la 87ª reunión de la organización en 1999, Somavia introduce el concepto y lo dota de cuatro ejes:

- 1** los derechos en el trabajo,
- 2** las oportunidades de empleo,
- 3** la protección social y
- 4** el diálogo social,

Añadiendo además que *“cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal”*. (Somavia, 2014).

Somavia partía de la idea de que las personas con bajos o ningún recurso económico tienen en el trabajo su principal forma de superar la pobreza. Hasta entonces, el desarrollo tenía una perspectiva eminentemente economicista y las personas trabajadoras no eran sino

la fuerza motora de una economía cada vez más industrializada. Bastaba así con garantizar un trabajo, sin más, para obtener un doble resultado: reducir o eliminar la pobreza y lograr economías más fuertes.

Pero el concepto de trabajo decente iría mucho más allá y se inspiraría en la evolución de propio concepto de desarrollo humano sostenible: no valía cualquier tipo de desarrollo, ni de cualquier manera. Aparecen en el debate las teorías de Amartya Sen y el enfoque de capacidades. La lucha contra la pobreza se centra entonces en aumentar y mejorar la dotación de las personas con menos recursos y sus derechos, y para ello, será necesario fortalecer sus capacidades económicas y sociales, dentro de las que se tienen especial protagonismo las cuestiones laborales. *“Nuestro cometido común en el marco del esfuerzo internacional encaminado a erradicar la pobreza es promover políticas públicas, derechos, instituciones sociales y soluciones de mercado que permitan a todos ganarse decorosamente la vida, satisfacer las necesidades familiares y superar la pobreza mediante*

el trabajo. Pero para ello es preciso ofrecer a las mujeres y los hombres un entorno propicio que promueva la adquisición de las capacidades necesarias.” (Somavia, 2014).

El trabajo decente es mucho más que la adquisición de un empleo: es su mantenimiento y ejercicio en términos de dignidad y derechos. **El trabajo decente es un trabajo productivo para todas las personas en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana** (CCOO). Una meta que puede constatare como inalcanzada y que, volviendo a la relación del trabajo como principal motor de la economía, resulta indispensable tanto para el fin de la pobreza individual, como para el desarrollo humano sostenible.

Por eso, la CSDS han centrado su labor en la lucha por el trabajo decente. *“Fundamentalmente, los sindicatos son las organizaciones representativas legítimas de las personas trabajadores, que reflejan sus aspiraciones y traducen sus necesidades materiales concretas*

en acciones colectivas para el cambio. Los intentos de perseguir el desarrollo internacional “desde arriba” sin hacer referencia al trabajo decente y a la autoorganización de las personas trabajadoras están abocados al fracaso, e incluso a producir resultados perversos. Prueba de ello son las repercusiones bien documentadas de la deuda insostenible y las políticas de “reestructuración” impuestas a las economías en desarrollo por las Instituciones Financieras Internacionales (IFI). En su lugar, los sindicatos abogan por un enfoque del desarrollo basado en el principio de la solidaridad internacional y la promoción del trabajo decente para todos” (TUC,2005).

Sin embargo, también es cierto que los índices de pobreza y desarrollo no son iguales en todo el mundo. Desde el principio de la cooperación internacional para el desarrollo, tras la II Guerra Mundial, existen enormes desequilibrios estructurales y en las relaciones de poder entre el Norte geográfico y político, y el Sur (principalmente) político. Son los países del Sur político los que más sufren la pobreza, una pobreza multidimensional que solo puede abordarse desde

sus cuatro dimensiones (territorial, económica, social y ambiental) para que su solución sea sostenible.

Estos desequilibrios y estas desigualdades afectan a todas las dimensiones de pobreza, incluidas, por supuesto, las relativas al trabajo decente y a la labor sindical. Según datos de la OIT (Visser, 2019), la afiliación sindical es menor allí donde hay mayor violación de derechos laborales y mayores índices de pobreza. El documento, expone la inquietante y directa relación entre la presencia de los sindicatos y la ausencia de derechos laborales, otorgando a los agentes sindicales un rol efectivo de guardianes y protectores de las personas trabajadoras.

“La libertad y autonomía de los sindicatos es esencial en cualquier sociedad democrática que deposita en el diálogo social la confianza en sentar las bases de una convivencia justa. Sin derecho a organizarse sindicalmente para realizar acciones, movilizarse, negociar, alcanzar acuerdos respetados por los firmantes, reivindicar leyes que defiendan los derechos básicos, laborales y humanos, de las personas, el futuro es muy oscuro” (López, 2020).

Es, ante esta necesidad de solventar la violación de los derechos laborales y el debilitamiento de las estructuras sindicales en el Sur global, cuando surge la CSDS. No existe una definición universalmente aceptada de la CSDS. Sin embargo, todas las personas entrevistadas para el presente informe destacaron que la pertinencia (y urgencia) de la CSDS viene ante la flagrante y ya crónica violación de los derechos laborales y de las personas trabajadoras, ante la consciencia colectiva de cómo estas violaciones suponen un impedimento clave en los avances de un desarrollo humano sostenible, y en la responsabilidad de los sindicatos, del Norte y del Sur, por hacer valer estos derechos.

Esta misma unanimidad vino al intentar definir la CSDS, donde siempre se destacaba **la colaboración y coordinación entre sindicatos, y entre estos y otros actores de la agenda internacional del desarrollo, para hacer avanzar los derechos de las personas trabajadoras y promover el desarrollo humano sostenible.**

Estudios como el de Alonso (Alonso et al., 1999) atribuyen a las organizaciones sindicales de las personas trabajadoras una triple función en el ámbito de la CSDS:

- **Como un actor social más**, uniéndose de forma organizada a las acciones de cooperación para el desarrollo, y contribuyendo con sus recursos y capacidad humana y técnica. Una vez que entre las causas de una pobreza multidimensional se identifica la vulneración de los derechos laborales y de las personas trabajadoras, y la promoción del trabajo decente se coloca entre las claves de la lucha por el desarrollo humano sostenible, resulta más que coherente incorporar a los agentes sindicales en el grupo de actores propios de la cooperación para el desarrollo, que con sus recursos, capacidades técnicas y humanas y su experiencia, pueden aportar en todo el ciclo de las acciones de cooperación y al sistema ya organizado de cooperación internacional para el desarrollo.

- **En el ámbito de la sensibilización y la EpTS**, promoviendo una conciencia crítica y reflexiva tanto de las bases sindicales, como de los colectivos del mundo del trabajo. Cuando los problemas del desarrollo comienzan a asumirse como globales (con las ventajas e inconvenientes que ello supone), la dicotomía entre la cooperación para el desarrollo y la educación para el desarrollo se difumina y surge la educación para la transformación social (EpTS). Esa visión global permite observar y percatarse de que hay una homogeneización del disfrute de los derechos laborales y de las personas trabajadoras en toda la población mundial, y que además ese disfrute tenía una tendencia a la baja. La EpTS permite concienciar sobre esta situación e informar de cómo afecta de manera individual, regional y global. Y lo hace a través de los 4 ejes principales de la EpTS: la comunicación crítica, la sensibilización y formación para la acción, la incidencia política y la movilización social.

- Pero sobre todo, tienen un **papel clave en el respaldo a la organización sindical en el mundo en desarrollo**, potenciando la capacidad técnica y organizativa de estas instituciones y respaldando su participación en los procesos de diálogo social. A través del trabajo en red, las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel fundamental en la promoción de un futuro más justo, equitativo y sostenible para todos.

Cada sindicato, independientemente de su ubicación, tiene puntos fuertes, retos y perspectivas únicos que aportar al esfuerzo colectivo por promover los derechos de las personas trabajadoras y el desarrollo sostenible. Ello se destaca de forma relevante ya que en todas las entrevistas y encuestas realizadas se valora en gran medida el trabajo de articulación conjunta entre organizaciones sindicales tanto del Norte como del Sur político. Mientras que las organizaciones sindicales de los países del Sur político tienen un conocimiento más profundo de los retos y necesidades específicos a los que se enfrentan las personas trabajadoras en sus países, y pueden estar mejor posicionados para identificar

y abordar estos retos a través de la promoción y otras formas de compromiso; los sindicatos de los países del Norte político pueden suponer un apoyo externo y no sometido, que implica que cuenten y pongan a disposición de las organizaciones sindicales contrapartes herramientas para la formación y/o capacitación, el apoyo y visibilización de campañas de denuncia, así como el acompañamiento político o directo a aquellas personas lideresas sindicales que por su actividad política se encuentran en situación de riesgo.

En todo caso, estos tres ámbitos de actuación son funciones que no se contraponen entre sí, sino que se asumen más como distintas dimensiones de una misma acción: la CSDS. **En última instancia, la CSDS debe ser una vía de doble sentido, en la que los sindicatos de los países tanto del Norte como del Sur político desarrollados y en desarrollo trabajen corresponsablemente para promover los derechos laborales, la justicia social y el desarrollo sostenible. A través del intercambio y el trabajo conjunto las organizaciones sindicales pueden maximizar su impacto y contribuir a un mundo más justo y equitativo.**

B | Los derechos humanos defendidos por la CSDS

Una vez que se establece como primer objetivo de la CSDS la promoción y protección de los derechos laborales y de las personas trabajadoras, conviene hacer una acotación de los mismos. Se trata de una cuestión compleja, pues bajo el abanico de los derechos laborales o de aquellos derechos humanos defendidos por la CSDS existen varios grupos o dimensiones. Entre otros, el análisis se podría centrar en (i) en el derecho humano al trabajo y todos los derechos humanos relacionados con el mismo, (ii) en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, (iii) y en el concepto de trabajo decente y sus dimensiones o ejes.

Por supuesto, son grupos absolutamente relacionados: todos abordan la protección de unos valores y principios comunes, axiomas existentes en torno al trabajo, pero cada uno lo hace desde una dimensión o perspectiva diferente. Además, todos los grupos se

sustentan y legitiman en instrumentos internacionales de garantía y protección que establecen mecanismos concretos de lucha contra su violación, todos bajo el paraguas de la OIT y las NN.UU.

El concepto de trabajo decente ya se ha presentado en los epígrafes anteriores. A continuación, se exponen de manera sucinta los otros dos grupos:

El derecho humano al trabajo.

El derecho al trabajo es uno de los derechos humanos por excelencia, pero también uno de los que reviste más complejidad, no solo en su concepción teórica, sino en su dimensión práctica. El trabajo es el motor de la economía, independientemente del sector en el que esta se centre, teniendo así repercusión en las decisiones políticas y sociales. Por eso, cuando hablamos del derecho humanos al trabajo, aflora con mayor notoriedad el carácter de interdependencia de los derechos humanos.

DERECHO HUMANO AL TRABAJO

Disponibilidad

Accesibilidad

Aceptabilidad
y calidad

TRABAJO DECENTE

Derechos
de
asociación
y
organizaci
ón y
afiliación

Salario
justo

Descanso
o laboral

Derechos
vinculados al
empleo: formación,
ascenso, estabilidad,
seguridad social

Protección
y
seguridad
social

en condiciones de
salud y seguridad

IGUALDAD Y
NO
DISCRIMINACIÓN

Enfoque
feminista

EBDH

JUSTICIA SOCIAL

El punto de partida de este complejo derecho es el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se deja patente que el derecho humano al trabajo supone mucho más que la posibilidad de trabajar. Serán sobre todo los Pactos Internacionales (de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos Sociales y Culturales) los que permitirán desarrollar este derecho tan complejo y establecer el resto de valores y principios adjuntos al primero.

Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La Observación general N°18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales desarrolla el concepto y contenido del derecho al trabajo como derecho humano. Destaca que el *“ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de los siguientes elementos interdependientes y esenciales, cuya aplicación dependerá de las condiciones existentes en cada Estado Parte:*

A) DISPONIBILIDAD. *Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.*

B) ACCESIBILIDAD. *El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona (...) desde tres dimensiones: (i) sin discriminación por razón alguna y en condiciones de igualdad, (ii) debe ser una accesibilidad física, prestando especial atención a las personas con discapacidad, (iii) la accesibilidad comprende el derecho de procurar,*

obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.

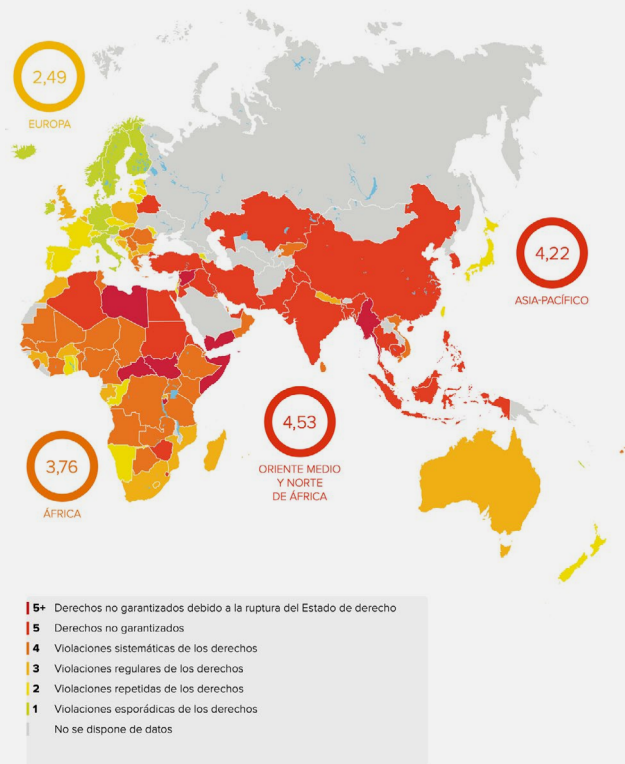
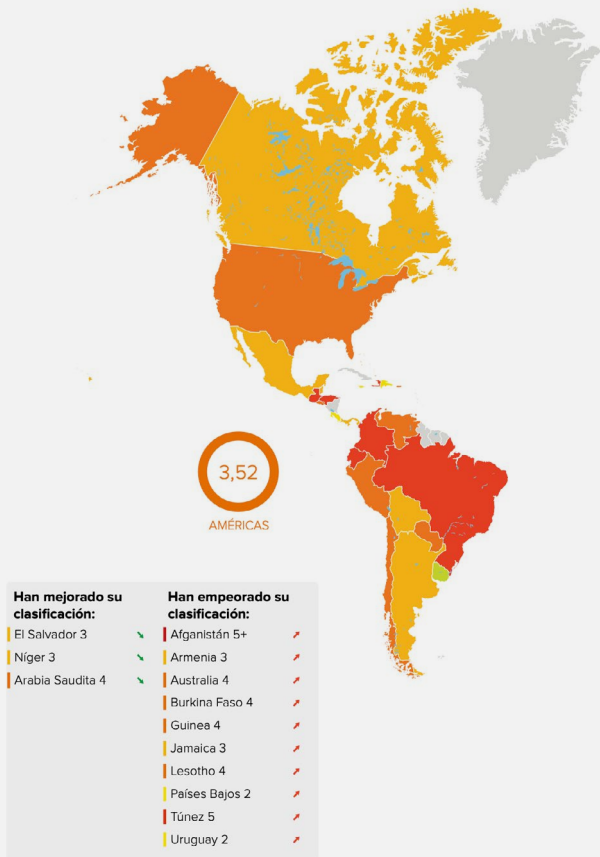
C) ACEPTABILIDAD Y CALIDAD. *La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo”.*

Así, en la puesta en práctica del derecho humano al trabajo es cuando se identifican todos aquellos derechos o principios interrelacionados que completan el trabajo como derecho en las tres dimensiones arriba mencionadas.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En 1998 la OIT aprueba la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que resulta un modo de compilación de ocho convenios fundamentales OIT para configurarse como los estándares jurídicos mínimos en materia laboral que los Estados deben cumplir, independientemente de que hayan firmado y ratificado los convenios OIT. Se trata de una propuesta de mínimos que establece las líneas rojas que nadie debe cruzar en el ámbito del trabajo, puesto que ello supondría un atentado contra la dignidad humana y la totalidad de los derechos humanos. La Declaración organiza estos principios y derechos en cuatro categorías: (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, (ii) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, (iii) la abolición del trabajo infantil y (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En 2022, se suma un quinto principio, el relativo al entorno de trabajo seguro y saludable (OIT, 2022).

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo están directamente relacionados con la CSDS, pues tratan cuestiones socioeconómicas relativas al trabajo, continuamente vulneradas en los países con mayor índice de pobreza. Son, por tanto, cuestiones prioritarias para la CSDS. Por ejemplo, ya se ha visto como una de las líneas de acción de la CSD es el fortalecimiento de la organización sindical en el Sur político, para que sean estas las que posteriormente puedan liderar los procesos de promoción y protección de los derechos laborales en sus territorios.



FUENTE: Infografía ITUC-CSI sobre el Índice Global 2022. Violaciones de los derechos de los trabajadores.

C | Los enfoques transversales de la CSDS

En su consolidación como parte de la acción sindical internacional, la CSDS ha ido definiendo su contenido teórico y su desempeño práctico. En este proceso de acotamiento, resulta fundamental que los actores sindicales, como titulares de responsabilidades, garanticen la promoción y protección de los derechos laborales y de las personas trabajadoras en unas condiciones de calidad, dignidad e igualdad. Precisamente los enfoques transversales permiten garantizar que cualquier intervención implementada por la CSDS cumple con esos requisitos y suponen un mayor alcance de los objetivos finales.

En el ámbito de la CSDS existen tres enfoques transversales: La justicia social, el enfoque basado en derechos humanos (EBDH) y el enfoque de género en transición al enfoque feminista y de diversidad sexual; todos por supuesto desde la perspectiva de la sostenibilidad ecológica que impregna la Agenda 2030.

Cada uno tiene su espacio propio en la concepción y ejecución de la CSDS. El centro conceptual y objetivo final de la CSDS sería lograr la justicia social, como un estado de pleno cumplimiento de los derechos laborales y de las personas trabajadoras; la legitimación para actuar sería la cualidad que el EBDH le otorga a la CSDS como titularidad de responsabilidades, reconociendo sus fortalezas y capacidades en el diálogo social. Por último, todo debería desarrollarse bajo los principios de igualdad y no discriminación, desde un enfoque feminista y de diversidad sexual, para visibilizar el importante rol de la mujer en relación al trabajo reproductivo, de cuidados, para la sostenibilidad de la vida, mayoritariamente no remunerado; y productivo; así como todas las identidades disidentes al modelo heteronormativo.

La justicia social.

Basado en los valores de igualdad social y Estado de bienestar, los derechos sociales y económicos tienen un peso clave para la consecución de la justicia social. En el centro de esta se encuentran además objetivos más concretos, como el trabajo decente y la redistribución de la riqueza generada

por las economías; por eso, la justicia social es la base del diálogo tripartito.

Mientras el resto de actores del sistema de cooperación para el desarrollo tuvieron que transitar desde un enfoque asistencialista y de caridad hasta el de justicia social, la CSDS ha colocado este enfoque en el centro de su acción desde el primer momento. Consciente de su corresponsabilidad, a través de sus áreas de actuación (cooperación para el desarrollo, pero sobre todo EpTS y fortalecimiento de las estructuras sindicales) la CSDS ha buscado siempre impulsar transformaciones más estructurales a partir de una participación de los agentes sociales en unas relaciones de poder, cuando menos, más horizontales. Así, el diálogo social se traslada a la CSDS como primer instrumento para debatir y negociar nuevos escenarios más justos, equitativos y sostenibles. *“El diálogo social es una herramienta básica para la planificación de políticas, la gestión de los cambios asociados y el conflicto social que estos pueden conllevar (...) Los cambios estructurales que deben acompañar a la mayoría de los ODS deben estar sustentados, en primer lugar, en el diálogo social”* (ISTAS, 2021).

La justicia social no es un enfoque más de la CSDS (ni de la acción sindical), es la visión sobre la que se organiza toda la acción y de la que embeben el resto de enfoques transversales. Prueba de ello es el manifiesto sobre su centralidad que se realiza en la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT, 2019), donde se reconoce la justicia social como el principal imperativo de la organización, pero también del resto de actores y organizaciones que luchan y trabajan por los derechos de las personas trabajadoras y por un trabajo decente, llamando a la acción colectiva y corresponsable.

El Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH).

NN.UU. define el EBDH como *“un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos (...)”*.

Para la CSDS, la principal aportación del EBDH es que ofrece, de manera concomitante, un marco teórico y uno operativo. Es decir, el enfoque se sustenta y utiliza como referencia el marco internacional de los derechos laborales y de las personas trabajadoras, buscando en estos mismos derechos un marco instrumental para su puesta en práctica, que además tiene su base en los principios del diálogo social: El EBDH establece una forma sencilla de trabajo de diálogo tripartito entre las tres titularidades en las que agrupa a todos los actores de la cooperación para el desarrollo: (i) las personas trabajadoras como titularidad de derechos, (ii) la administración pública como titular de obligaciones adquiridas a través del contrato social, y (iii) la titularidad de responsabilidades, que incluye a cualquier actor que, como parte de la sociedad, tiene cierta responsabilidad en el cumplimiento de los derechos humanos. Dentro de este grupo se encuentran los sindicatos y sus estructuras de CSDS, pero también las empresas y el sector privado.

La forma de trabajo propuesta es innata de la acción sindical, puesto que promueve un trabajo horizontal de las tres titularidades, en una relación de poder equitativa,

siguiendo el modelo de la negociación colectiva y el diálogo social. En ese diálogo social además, los actores sindicales fundamentan su actuación en la legitimidad que los derechos laborales les confiere como garantes y representantes de los y las trabajadoras.

Desde la perspectiva del EBDH, la CSDS sitúa a los derechos laborales en todos los elementos de la ecuación: su plena realización es la meta que lograr; los instrumentos de los derechos laborales, aprobados y ratificados por los Estados parte, legitiman y fundamentan cualquier actuación; y por último, el contenido de esos instrumentos son las herramientas utilizadas para alcanzar la meta.

El Enfoque feminista interseccional.

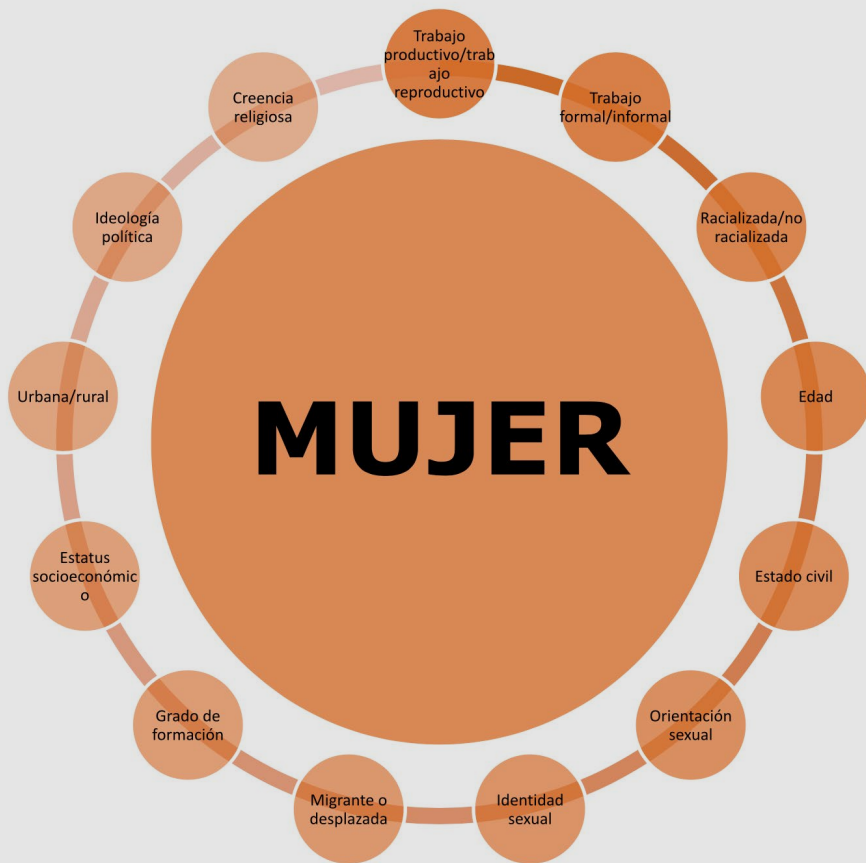
En los últimos años el enfoque feminista interseccional ha cobrado impulso en la lucha por la justicia social y la igualdad de género. Este enfoque reconoce la interconexión de las distintas formas de opresión y se esfuerza por encontrar soluciones integradoras que aborden las necesidades de todas las mujeres, grupos de población y comunidades

marginalizadas. La teoría feminista interseccional es una poderosa herramienta para defender los derechos humanos y la sostenibilidad en la CSDS. Es un marco que reconoce la interconexión de varias identidades sociales y cómo interactúan para crear experiencias de opresión y privilegio. Esta teoría hace hincapié en la importancia de cuestionar las estructuras de poder y promover la equidad, en lugar de limitarse a luchar por la igualdad de trato y de oportunidades.

Un enfoque feminista interseccional de una economía sostenible tiene en cuenta la intrincada relación entre muchas identidades sociales y la economía. Esta perspectiva subraya la importancia de promover la paridad de género, la justicia racial y otras formas de equidad social en el ámbito económico. Reducir la desigualdad económica es un componente fundamental de una economía feminista, así como visibilizar la importancia de los trabajos de cuidados (trabajo reproductivo), formalizarlo y promover condiciones de trabajo decente en esos sectores, mayoritariamente ocupados por mujeres en condiciones laborales precarias o informales.

Si la cooperación para el desarrollo y la Agenda 2030 deben poner el foco en los grupos en mayor situación de vulnerabilidad, entonces la CSDS debe asumir la promoción del enfoque feminista, no solo como sector prioritario, sino como enfoque transversal en sus planteamientos teóricos y en su acción. *“La transversalidad de género en la acción sindical es la principal herramienta del sindicalismo de clase para afrontar las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral. Junto a ella, son necesarias dos estrategias: la acción positiva y el llamado «empoderamiento» de las mujeres”* (Bravo, 2011).

La transversalización del enfoque feminista interseccional busca la transformación de las relaciones y estructuras de poder anquilosadas, adoptando un enfoque crítico hacia el “desarrollo”, con propuestas de economía feminista, de los cuidados y con un enfoque decolonial. Para ello, la CSDS establece un trabajo transversal en sus estructuras, lineamientos y en sus líneas de acción. Esto, desde el punto de vista metodológico, supone incorporar la perspectiva feminista interseccional, en todo el ciclo de vida de su acción, colocando a la mujer, como protagonista, y su agencia, en el centro de todas las decisiones.









سب دعامة
مرأة داعمة



غناء

6

**LA CSDS Y LA
LA AGENDA 2030**

Como agentes de cooperación, los sindicatos han participado de los diferentes debates acerca de la agenda internacional del desarrollo y la cooperación para el desarrollo: Contribuyeron en su día a la definición de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y también han participado en el proceso de elaboración y adopción de la Agenda 2030 y los ODS, sensibilizando e incidiendo acerca de la importancia de que uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible se dedicara al Trabajo Decente. Así, el Trabajo Decente aparece *“señalado como elemento transversal, con objetivos específicos, y en diferentes metas e indicadores (de la Agenda 2030)”* (RSCD, 2018).

Por supuesto, la labor sindical no termina con la definición de la Agenda 2030. Los sindicatos, como titularidad de responsabilidades, deben ahora participar en el cumplimiento de la Agenda junto con otros actores sociales, el sector privado y los gobiernos y administraciones. De hecho, la propia Agenda los incluye como uno de los nueve “grupos principales” a las personas trabajadoras y los sindicatos, estableciendo que este grupo en concreto debe coordinarse a través de la CSI. *“Las organizaciones sindicales tienen una larga experiencia en el campo de la cooperación internacional. Su enfoque ha*

transitado de un concepto de solidaridad internacionalista (en el que la cooperación jugaba un papel importante, tanto en la definición de una agenda común como en la articulación de una forma supranacional de actuar) a uno de desarrollo que se ha ido diseñando en paralelo a las principales políticas de cooperación y que, desde 2015, se alinea con la Agenda 2030” (Ovejero, 2019). En su evolución, la CSDS ha buscado participar en el sistema establecido, ofreciendo las fortalezas que sus propias cualidades podían aportar a los objetivos del desarrollo sostenible.

Así, la CSDS aparece como un instrumento de canalización de la acción sindical allí donde se cumplen los lineamientos del sistema de cooperación; un sistema que, desde principios del actual siglo XXI, se organizó en una serie de objetivos y metas, consensuados a través de la NN.UU., y que primero se materializaron como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Tras su estrepitoso fracaso, entre otros alegado por una falta de visión global y corresponsable, en 2015 se aprueban, no sin bastante dificultad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su Agenda 2030, un pacto mundial pensado para el desarrollo sostenible desde una perspectiva

de la globalización. La acción sindical y su cooperación para el desarrollo, por supuesto, se adhirieron a dicha agenda. El primer paso fue que, desde la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) se marcó un plan de acción y, siempre bajo la perspectiva de interrelación e interdependencia de los ODS, se priorizaron seis ODS entre los diecisiete. En concreto son:

- **ODS 1:** Fin de la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
- **ODS 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.
- **ODS 8:** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- **ODS 10:** Reducir la desigualdad en y entre los países.
- **ODS 13:** Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos celebrados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).
- **ODS 16:** Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Posteriormente, se han ido introduciendo como prioritarios otros ODS, que integran campos de acción muy relevantes para las organizaciones sindicales. En concreto son:

- **ODS 3:** Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- **ODS 4:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- **ODS 11:** Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.
- **ODS 12:** Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- **ODS 17:** Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Al acotamiento formal del alcance y la aportación de la CSDS a la Agenda 2030, se añadieron hojas de ruta y propuestas metodológicas. Todas pasaron por centrar la acción en las tres áreas ya identificadas por Alonso en 1999: la cooperación para el desarrollo, la EpTS y el fortalecimiento de las estructuras sindicales.

A | Localización de la Agenda 2030 en la CSDS

Pasado un tiempo prudencial, desde la CSDS surgieron algunas voces críticas a la Agenda 2030. No son las únicas; tras la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 (sumado a otras crisis regionales que ya pueden considerarse crónicas) y cuando ha transcurrido la mitad del plazo establecido para el cumplimiento de los ODS y sus metas, son muchos los actores, dentro y fuera del sistema internacional de cooperación que, sin desvincularse de la Agenda 2030, están acotando su visión y acción. No tiene que resultar algo extraño, puesto que una de las máximas de la Agenda es la de localizar sus objetivos e incorporarlos y adaptarlos a las características, circunstancias y procesos de cada territorio; pero también sectorialmente, lo que supone adaptar la Agenda a la casuística y prioridades de cada actor.

En el ámbito de la CSDS se propone adaptar la Agenda 2030 en los aspectos más conceptuales, pero con una consecuencia directa en su metodología y acción. Por supuesto, siempre, manteniendo los objetivos y metas de la Agenda. Las

aportaciones de la CSDS podrían englobarse en tres cuestiones:

- 1 |** La conceptualización del desarrollo humano sostenible promovido por la Agenda 2030.
- 2 |** El enfoque para abordar los desafíos y retos de la Agenda 2030.
- 3 |** La asimetría en la estructura de los actores que participan en la Agenda 2030.

El desarrollo humano sostenible es el eje vertebral de la Agenda 2030, un desarrollo humano sostenible que *“parte de la base de que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, la lucha contra la desigualdad dentro de los países y entre ellos, la preservación del planeta, la creación de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y el fomento de la inclusión social están vinculados entre sí y son interdependientes”* (NN.UU., 2015). Se trata de una propuesta de desarrollo que engloba tres dimensiones: un desarrollo económicamente eficiente, socialmente justo y medioambientalmente sostenible.

Para los agentes sindicales, este concepto deja fuera una importante dimensión, la política. Para la CSA *“el desarrollo se construye desde la opción sindical basada en los pilares del trabajo decente, la distribución de la riqueza, la democracia participativa, la igualdad entre géneros, la protección e inclusión social de todas las personas, inter-generacional y ambiental”* (CSA, 2020).

La principal crítica es que la Agenda 2030 no cuestiona (todo lo contrario, se asienta sobre) el modelo económico neoliberal dominante y su énfasis en el crecimiento económico como objetivo central, sin cuestionar el impacto del libre mercado en la desigualdad social y la concentración de la riqueza. Eso provoca que el análisis sea superficial y que no se dirija a las raíces estructurales del problema de la desigualdad, como la brecha entre países, la deuda externa y los flujos financieros especulativos.

Desde la perspectiva sindical, el abordaje y la ejecución de la Agenda 2030 debe realizarse despojándose de enfoques neoliberales, que para los agentes sindicales suponen una expansión de las formas de poder y opresión, que dejan fuera

a los actores sociales, especialmente a la clase trabajadora. La propuesta sindical guarda muchas similitudes con las teorías del decrecimiento, corriente de pensamiento que propone una disminución controlada y equitativa de la producción y el consumo, con el fin de reducir la huella ecológica y mejorar la calidad de vida de las personas. Esta idea surge como una crítica al modelo económico basado en el crecimiento continuo, que se considera insostenible y que ha llevado a la explotación de los recursos naturales y a la desigualdad social.

Las teorías del decrecimiento y la Agenda 2030 comparten una visión crítica del modelo económico dominante y la importancia de avanzar hacia un desarrollo sostenible y equitativo. Sin embargo, hay diferencias en la forma en que se abordan estos desafíos. Mientras que la Agenda 2030 busca un crecimiento sostenible y equitativo que permita satisfacer las necesidades de la población sin comprometer los recursos naturales, el decrecimiento propone una reflexión crítica, así como una reducción controlada y equitativa de la producción y el consumo.

Por otro lado, los actores sindicales argumentan que este enfoque de la Agenda 2030 viene provocado por la asimetría en la estructura de actores que participan en la Agenda 2030, donde existen unas relaciones de poder poco equitativas, haciendo virar la Agenda y adaptándola a los intereses particulares.

Desde el sindicalismo esta cuestión siempre ha sido muy clara: cada vez es más notoria la injerencia de las corporaciones económicas en el funcionamiento de la agenda internacional del desarrollo. El sistema de cooperación se abrió a otros actores más allá de los tradicionales de la lógica AOD ante la crisis económica internacional comenzada en 2008. Entonces los grandes donantes vieron la potencial aportación que el sector privado podía realizar al financiamiento de la cooperación, cuyos fondos públicos estaban cada vez más agotados; y, a cambio, las empresas obtendrían nuevas oportunidades de negocios e inversión. “Esta ha sido siempre una preocupación sindical (...) que los estímulos al financiamiento privado no se transformen en subsidios o prebendas para este sector” (...) Por eso, “las inversiones no pueden ser realizadas sin evaluación

de impacto, ni estricto respeto a los estándares laborales internacionales” (CSA, 2021). Consideran que la Agenda 2030, en la práctica fomenta y legitima las políticas neoliberales que guían la agenda y que suponen la vulneración de los derechos laborales y de las personas trabajadoras.

Esta cada vez más omnipresencia del sector privado, además, va en detrimento de la participación (y visibilidad) de los actores sociales, entre los que se encuentran los sindicatos. Cada vez es más una presencia a título nominal, sin que se les permita (argumentan) participar en los debates del desarrollo, ni en su planificación. El diálogo social se debilita y es, al final, la ciudadanía la que pierde. Esto, según la CSDS aleja y deslegitima la propia Agenda 2030, que recupera su estructura vertical y retrocede hacia los enfoques de los orígenes de la cooperación para el desarrollo, cuando esta servía principalmente a los intereses de los donantes.

En cualquier caso, esta aportación crítica de los agentes sindicales, especialmente de la CSDS, no debe verse como un abandono de la Agenda 2030 y un desinterés por cumplir los ODS. Al contrario, busca una aportación crítica que

permita reconducir la acción internacional hacia un modelo de desarrollo centrado en las personas: económicamente eficiente, socialmente justo, medioambientalmente sostenible y políticamente democrático. Esto puede entenderse como la localización de la Agenda 2030 en la CSDS.



7

ESTRUCTURA Y REDES DE LA CSDS

La CSDS está compuesta por una amplia estructura de actores que además, en los últimos años, se ha visto reforzada por el fenómeno (al alza) del asociacionismo internacional. Esto permite amplificar y lograr un mayor impacto de sus acciones y su labor. Una vez más, no existe consenso en torno a cuál es la estructura de los agentes sindicales. Los sindicatos deben atender, por lo menos, algún sector laboral específico, pero también pueden abarcar varios. Cuando son multisectoriales, su magnitud hace que puedan agruparse en federaciones, tanto sectoriales, como geográficas; y estas a su vez, organizarse en confederaciones.

Además, los sindicatos con mayor representación, suelen tener asociadas en su organización interna otra serie de entidades que permiten desarrollar la labor sindical. Por ejemplo, centros de investigación y, en el caso de la CSDS en España, ONGD (bajo la forma de Fundaciones). Estas entidades también pueden agruparse y crear redes con estructuras afines en otros territorios.

Si la arquitectura del sistema de cooperación cada vez es más

complejo, la de la CSDS no se queda atrás, máxime cuando nos referimos a las redes y asociaciones internacionales. Se trata en todo caso de un modelo con innumerables ventajas:

- **Intercambio de información:** Las redes sindicales internacionales permiten el intercambio de información y experiencias entre los sindicatos de diferentes países.
- Lo anterior les permite **brindarse apoyo mutuo:** Las redes sindicales internacionales pueden brindar apoyo mutuo a los sindicatos que enfrentan problemas o amenazas, ya sea a través de la movilización de recursos o la coordinación de acciones conjuntas.
- Ese apoyo se puede traducir en una **coordinación.** Las redes sindicales internacionales permiten que los sindicatos de diferentes países se coordinen y trabajen juntos para abordar problemas laborales comunes, lo que les permite tener una voz más fuerte y efectiva en la defensa de los derechos laborales y la justicia social.

- Así pueden **promover una acción conjunta**, como huelgas, manifestaciones o campañas, que pueden tener un impacto significativo en la defensa de los derechos laborales y la justicia social a nivel global.

- También pueden **lograr una mayor influencia política**: Pueden influir en las políticas y decisiones a nivel internacional a través de la participación en foros y espacios de toma de decisiones relevantes, como la Agenda 2030. Esto les permite abogar por políticas y leyes que promuevan los derechos laborales y de las personas trabajadoras.

Entre todas las redes internacionales del ámbito sindical, merece especial mención la CSI-ITUC. La Confederación Sindical Internacional (CSI o ITUC por sus siglas en inglés) es la confederación sindical más grande del mundo, creada en 2006 a partir de la unión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

En su presentación expone que su principal misión es “la

promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, a través de la cooperación internacional entre sindicatos, campañas globales y defensa dentro de las principales instituciones globales”.

A pesar de que entre sus principales áreas de actuación se encuentran, entre otras, los derechos humanos, la sociedad y el trabajo, la igualdad y no discriminación, y la solidaridad internacional, la CSI creó en 2008, la **Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD)**, una red formada por organizaciones sindicales con el objetivo de promover el desarrollo sostenible y la justicia social a través de la cooperación internacional desde la perspectiva de la acción sindical. Entre los temas prioritarios de la RSCD se encuentran la protección de los derechos laborales de las personas migrantes y personas trabajadoras en la informalidad, la promoción del trabajo decente para las mujeres y los jóvenes, la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzado, y la defensa de los derechos sindicales y de la negociación colectiva. Entre sus acciones se encuentran las propias de la CSDS: la acción directa, a través de la implementación de proyectos y programas de cooperación en diversos

países; la formación y capacitación de líderes sindicales y el fortalecimiento de capacidades de las estructuras sindicales; y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las organizaciones sindicales miembros.

Por otro lado, dada su magnitud, la CSI tiene representación regional a través de sus organizaciones regionales:

- **La Organización Regional de Asia y el Pacífico (CSI-AP).** Fundada en 2007, es una federación regional de 59 centrales sindicales de 34 países y territorios de la región de Asia y el Pacífico, que calcula una membresía de 60 millones de personas afiliadas. Pese a ser la representación regional de la CSI, mantiene su autonomía en la gobernanza y la toma de decisiones. La CSI-AP no tiene ninguna estructura exclusiva dedicada a la CSDS, pero entre sus áreas, además de las propias de la acción sindical por la promoción y protección de los derechos laborales y de las personas trabajadoras, se encuentran las unidades de, entre otras, Derechos, Paz y Democracia; Igualdad de género; y ODS y Transición Justa.

- **La Organización Regional Africana (CSI-AF).** También constituida en 2007, está formada por 101 centrales sindicales de 51 países africanos. Bajo el objetivo general de la protección de los derechos laborales y de las personas trabajadoras, CSI-AF se centra en fortalecer el movimiento sindical en África a través de la formación y el desarrollo de liderazgo, el fortalecimiento de capacidades de los sindicatos para negociar colectivamente con los empleadores y el gobierno, y la promoción de la unidad y la solidaridad entre los sindicatos en todo el continente.

La CSI-AF aprobó en 2015 la creación de la Red Sindical Africana de Desarrollo (ATUDN, por sus siglas en inglés), para poder participar en los debates regionales e internacionales del desarrollo humano sostenible y, sobre todo, en la entonces recién creada Agenda 2030. La ATUDN proporciona una plataforma para que los sindicatos de África compartan conocimientos, experiencias y buenas prácticas, y colaboren en retos y prioridades comunes. También ofrece actividades de formación y capacitación,

asistencia y apoyo técnicos, servicios de investigación y promoción, y oportunidades de trabajo en red. Uno de sus mayores hitos fue la participación en la aprobación en 2013 de la Agenda 2063 de la Unión Africana, un plan estratégico que tiene como visión *"una África integrada, próspera y en paz, conducida por sus ciudadanos y representando una fuerza dinámica en la arena internacional"*. Tal y como se organizó posteriormente la Agenda 2030, la Agenda 2063 tiene siete objetivos estratégicos, el primero de ellos centrado en el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible.

• **La Organización Regional Americana (CSA).** Formalmente constituida en 2008 como la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, es la expresión sindical regional más importante del continente americano. Reúne a 48 organizaciones nacionales de 21 países de todo el continente americano. Entre sus reivindicaciones directas se encuentra la de fomentar la participación de las organizaciones sindicales en

los procesos de desarrollo. Así, la CSA *"promueve la construcción de una agenda sindical proactiva en el área de la cooperación internacional, a través de procesos de capacitación y articulación sindical para una mayor incidencia en la elaboración de las políticas de desarrollo de las Américas"*.

Entre sus principales logros se encuentra la elaboración en 2014 (y actualización en 2020) de la Plataforma del Desarrollo de las Américas (PLADA), *"documento programático de desarrollo laboral para las Américas creado en conjunto con organizaciones sindicales y movimientos sociales. Fue lanzada como herramienta política que articula las voces en una estrategia común y unitaria"* adaptada a las particularidades, luchas y demandas de la región americana. Desde la CSA y la PLADA ha surgido las voces más críticas contra la Agenda 2030 y su modelo de desarrollo y mecanismos de trabajo.

• **La Confederación Sindical Árabe (ATUC, por sus siglas en inglés)** es la estructura árabe de la CSI,

- **La Confederación Sindical Árabe** (ATUC, por sus siglas en inglés) es la estructura árabe de la CSI, representando a los sindicatos nacionales y sus estructuras sindicales de los países árabes desde su constitución en 2014. Está constituida por 15 entidades de 11 países diferentes. Pese a su a priori reducida dimensión, la ATUC recoge el impulso de la acción sindical de las organizaciones sindicales afiliadas a la CSI en los países árabes, y han centrado su lucha, principalmente, en su reconocimiento como actores sociales y políticos, en la lucha por las libertades sindicales y por la democratización de sus sociedades a lo largo de su historia y especialmente en la última década de las revoluciones e involuciones políticas en el mundo árabe.

- **Consejo Regional Paneuropeo** (PERC, por sus siglas en inglés) es el grupo de sindicatos europeos afiliados a la CSI. Fundada en 2007 y con sede en la ciudad de Bruselas, según sus propios datos, está formada por 90 centrales sindicales nacionales con más de 85 millones de afiliados. Entre sus actividades,

destaca la creación (solo un año después de su creación) de su Comité de Mujeres, dedicado en un primer momento a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito sindical y que, tras la celebración de su quinta conferencia en 2022, propuso un plan de acción cuatrienal enfocado en los derechos de las mujeres trabajadoras.

8

**BUENAS
PRÁCTICAS
DE LA CSDS**

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

En este segundo informe, se han querido incorporar aquellas buenas prácticas que permiten destacar el valor añadido y el posible alcance de la CSDS. Para ello, se han dividido las buenas prácticas expuestas en tres grandes grupos: (i) las relacionadas con lo que se podría entender como la CSDS más tradicional, (ii) aquellas relacionadas con la Agenda 2030 y los ODS, (iii) y buenas prácticas de la acción sindical en ámbitos transversales o prioritarios para el desarrollo humano sostenible.

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

BUENAS PRÁCTICAS
EN COOPERACIÓN SINDICAL PARA
EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La elaboración de la guía sobre la Diligencia Debida en Derechos Humanos.

DESCRIPCIÓN

Fruto de un proceso de debate, reflexión y diálogo participativo, en diciembre de 2022 se terminó de redactar la Guía sobre la diligencia debida en Derechos Humanos: una herramienta clave en la lucha sindical para el trabajo decente.

ACTORES IMPLICADOS

La guía ha sido elaborada por Adoración Guamán Hernández con la colaboración de Ofelia de Felipe Vila y Beatriz Plaza Escrivá. El informe contó con el apoyo de la Fundación 1 de Mayo, Paz y Solidaridad Euskadi, Pau i Solidaritat País Valencià y Fundació Pau i Solidaritat – CCOO Catalunya y fue financiado por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, y por la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (eLankidetzta).

PRINCIPALES RESULTADOS

El principal resultado es la publicación y presentación de la propia guía como muestra de las conclusiones a la reflexión organizada en torno a su elaboración. Además de ofrecer

una introducción teórica y conceptual al trabajo decente y la responsabilidad de las empresas transnacionales para con su cumplimiento, la guía presenta el instrumento de la diligencia debida y desarrolla los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) como principal herramienta para la acción sindical en la materia.

VALOR AÑADIDO

La existencia de la guía es un valor añadido en sí mismo. Sin embargo, en el ámbito del presente informe, conviene destacar el último epígrafe del documento, dedicado a explicar la importancia de la participación de la CSDS en la puesta en marcha de los mecanismos de diligencia debida en Derechos Humanos y ambiente, donde se destaca la evolución del concepto de “solidaridad sindical internacionalista” y su relación e interdependencia con el desarrollo humano sostenible.

La iniciativa “Sindicatos Fuertes” de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia

DESCRIPCIÓN

Entre las diversas iniciativas de CSDS para el fortalecimiento del sindicalismo en Colombia de Pau i Solidaritat de Catalunya con la CUT de Colombia, se puso en marcha a finales de 2020 la iniciativa bajo el título “Sindicatos Fuertes”, de sensibilización e incidencia política para dar a conocer la labor de los sindicatos en la lucha por los derechos laborales y lograr una mayor afiliación. Colombia es un país con una alta incidencia de violencia sindical, incluso tras los Acuerdos de Paz firmados en 2016. Según datos de la Escuela Nacional Sindical de Colombia, entre 1973 y 2019, 3300 sindicalistas fueron asesinados en Colombia. Esto tiene una consecuencia directa en la afiliación y la asociación de trabajadores, muy por debajo de la media de la región. Pero a estos problemas habría que sumar las particularidades de la economía colombiana, caracterizada por la existencia de una elevada economía informal, un cambio descontrolado hacia la industrialización y una visión no ordenada hacia una perspectiva neoliberal. Todo ello ha provocado que la acción sindical no tenga la fuerza que podría tener en la lucha por los derechos de las personas trabajadoras en el país.

ACTORES IMPLICADOS

Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Fundació Pau i Solidaritat de Catalunya y CCOO de Catalunya.

PRINCIPALES RESULTADOS

El proyecto ha generado una serie de materiales audiovisuales y de lectura de sensibilización (<https://cut.org.co/category/departamentos/investigaciones-y-proyectos/proyecto-sindicatos-fuertes-ccoo/>) que, de manera accesible, permiten conocer cuáles son los derechos de las personas trabajadoras y la importancia de la acción sindical para su promoción y protección.

VALOR AÑADIDO

Se trata de un ejemplo claro, sencillo y actual de lo que debe ser la CSDS, en un país como Colombia, donde la afiliación sindical es muy baja. Informar a las personas trabajadoras de sus derechos y animarlas a participar en el movimiento sindical tiene una consecuencia directa en el desarrollo del país. Una economía sana y sostenible solo es posible si se supera la precariedad de las personas trabajadoras.

El proyecto HILATXA: Promoviendo el Trabajo Decente desde la diversidad sexual y de género.

DESCRIPCIÓN

El proyecto HILATXA tiene como objetivo lograr una mayor visibilidad de los problemas que enfrenta el colectivo LGTB+ en relación a los derechos laborales, a través de la incidencia con actores dentro y fuera del ámbito sindical, para que en última instancia, sean estos actores quienes promuevan medidas para la defensa de las personas en los entornos prelaborales y laborales. Ejecutado en dos fases, el proyecto se centra la reivindicación de los Derechos Laborales del colectivo LGTB+ desde un enfoque local-global a través de acciones de EpTS, como la comunicación crítica, investigación, sensibilización, formación, incidencia política y movilización social, en definitiva, con la creación de una conciencia crítica colectiva sobre la situación. El cuál pone en diálogo la realidad de la población de Euskadi y Centroamérica a través de intercambios virtuales y presenciales. El proceso Hilatxa contempla varias acciones de capacitación y sensibilización para diferentes grupos etarios y con diferente vinculación al mundo del trabajo, más allá del colectivo LGTB+. Así, se involucró a estudiantes y docentes de secundaria y bachiller y del ámbito de la formación profesional, a colectivos

pre laborales, a la titularidad de obligaciones (Ararteko y Gobierno Vasco), pero también a personas trabajadoras de diferentes sectores, así como a delegadas sindicales.

ACTORES IMPLICADOS

La Fundación Pazy Solidaridad Euskadi - Bake eta Elkartasuna, la asociación BIZIGAY y la Fundació Pau i Solidaritat del País Valencià. Participaron también como entidades aliadas en Centroamérica la organización AMATE de El Salvador, la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).

PRINCIPALES RESULTADOS

El principal resultado es la esencia del proyecto, a saber, *“desarrollar un trabajo conjunto desde el cual dinamizar y generar conocimiento compartido con otras organizaciones, entidades y personas especializadas en la temática tanto del Norte como del Sur global y geográfico, a partir de las cuales fomentar procesos formativos que vayan más allá de la sensibilización puntual, que permitan comprender y poseer*

un conocimiento crítico y alternativo frente al actual modelo económico capitalista y hegemónico y poder desarrollar actividades más generalistas que hagan despertar conciencias críticas para la transformación social” en una cuestión poco atendida por los actores propios y externos del ámbito laboral: los derechos laborales de las personas LGTB+. Como resultados concretos se debe mencionar la consolidación de una red internacional organizada y preparada para la acción.

VALOR AÑADIDO

El principal valor añadido del proyecto radica en el trabajo interdisciplinar, el trabajo en red y la generación de espacios conjuntos para el análisis, el intercambio y la reflexión. En el marco del proyecto trabajan de manera conjunta colectivos LGTB+, organizaciones y movimientos sociales, entidades públicas y entidades educativas que fomentan la reflexión y la realización de actividades conjuntas sobre las desigualdades locales y globales y sobre las vías de transformación y que promueven una red internacional en defensa de los Derechos Laborales del colectivo LGTB+, que contribuya al fortalecimiento de una ciudadanía crítica y activa que reivindique la defensa de los DDHH y el reconocimiento de todas las diversidades.

La transmisión y el conocimiento de los DDHH del colectivo LGTB + es una parte muy importante para contrarrestar de

forma efectiva la LGTBfobia. De ahí la importancia establecer espacios de reflexión al respecto, en especial entre colectivos prelaborales, representantes y bases sindicales, comunidad estudiantil, personas trabajadoras vinculadas al sector de la cooperación y la EpTS y ciudadanía en general. El proyecto se desarrolla en el ámbito educativo, no formal e informal, ampliando así los espacios donde transmitir la información y sensibilizar sobre la LGTBfobia, utilizando diferentes herramientas y materiales didácticos multimedia, que potencian la participación e implicación de la población.



**BUENAS PRÁCTICAS
EN COOPERACIÓN SINDICAL PARA
EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y
AGENDA 2030**

El proyecto INTERACTUEM A L'ESCOLA

DESCRIPCIÓN

Dentro del Área de Educación para la Ciudadanía Global y la Transformación Eco-Social, la Fundació Pau y Solidaritat del País Valencià, desarrolló en su línea de trabajo en Educación Formal, el proyecto INTERACTUEM a l'ESCOLA, para introducir en la educación formal, la Educación para la Ciudadanía Global, y el abordaje (crítico) de los ODS y la Agenda 2030. Pretende promover la reflexión en torno a las desigualdades N-S y el modelo de desarrollo humano actual, con especial atención a los derechos laborales y al trabajo decente, y contribuir a la creación de una ciudadanía global solidaria que tenga como fin la justicia social y ambiental. El proyecto ofrece formación a docentes, itinerarios formativos a alumnado y una maleta pedagógica para que el cuerpo docente de todos los niveles de la educación formal (educación infantil, primaria, secundaria, ciclos formativos de grado medio y superior, formación de personas adultas y universidad en grados y másteres) pueda incorporar estas cuestiones en el currículo académico y para que el alumnado pueda conocerlas y profundizar en ellas.

ACTORES IMPLICADOS

Además del equipo técnico de la Fundació, en la elaboración de los materiales para los ciclos de educación infantil y primaria, han participado de manera desinteresada los siguientes

docentes: Ana Barberà Pastor, Inma Cinos Quesada, Laura Ferre García, Asunción Giner Durán, Sonsoles Girón Giner, Inmaculada González Quintanilla, Juan José Iborra Eres, Eugeni Pere Lluch Rodrigo, Carmen Mendoza García, Francesc Moltó i Raquel Valero Martínez. Colaboradores: Pilar Bonet, Kamel Abdelbaki Barreiro y Marlon Martínez Algaba. La realización de los materiales de secundaria ha sido por parte de: Flora Colaço, Eva Fernandez Martínez, Xelo García Bernabé, Albert Pitarch Navarro y Gerardo Tudurí. Han participado también la AECID, la Generalitat Valenciana, la Diputación Valenciana, el Ayuntamiento de Valencia y la Federación de Enseñanza de CCOO.

PRINCIPALES RESULTADOS

Entre las diferentes herramientas de las que dispone el proyecto, destaca la plataforma Interactuem (www.interactuem.org), que ofrece una versión virtual de todos los recursos de la iniciativa y abre su uso a cualquier persona interesada (no sólo docentes y alumnado).

VALOR AÑADIDO

El principal valor añadido del proyecto INTERACTUEM es su potencial alcance, incorporando a los procesos de reflexión en torno a los derechos laborales y el mundo del trabajo, a sectores y grupos más allá de los propios del ámbito laboral, o que todavía no se han incorporado.

El proyecto TREBALL DECENT EN XARXA

DESCRIPCIÓN

En la misma área de la Fundació Pau i Solidaritat PV, encontramos, en la línea de trabajo de Educación No Formal y desde 2019, el proyecto Trabajo Decente en Red: Una ciudadanía global comprometida con el trabajo decente para la sostenibilidad de la vida, pretende promover una ciudadanía global entre la población organizada valenciana para potenciar su participación en procesos globales de desarrollo teniendo como eje la defensa del trabajo decente, la justicia social y la protección social para la sostenibilidad de la vida. A través de la formación a trabajadores y trabajadoras organizadas, y en concreto a representantes sindicales, el proyecto trata de que incorporen un conocimiento sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (sobre todo el ODS 8 y 5) desde una mirada crítica, en el marco del concepto de sostenibilidad de la vida.

ACTORES IMPLICADOS

CCOO PV – GVA.

PRINCIPALES RESULTADOS

El Observatorio del Trabajo en la Globalización, que se puede encontrar en la web <https://www.observatoriodeltrabajo.org/> es una plataforma que acerca al público en general la organización del sindicalismo a escala global, las novedades frente al concepto de Trabajo Decente en la globalización y la acción sindical, vinculado a enfoques como el de género, sostenibilidad medioambiental o interculturalidad y migraciones. Ofrece además, la posibilidad de formación online.

VALOR AÑADIDO

Contribuir a la visibilización del ODS8 y su potencialidad, formar y sensibilizar al activo sindical y administración pública en Trabajo Decente, Globalización y un Modelo de Desarrollo Humano Sostenible.

Los informes ODS de la Fundación 1 de Mayo.

DESCRIPCIÓN

Desde la Confederación Sindical de CCOO y la F1M, se ha venido desarrollando un trabajo continuo para la incorporación y apropiación de la Agenda 2030 a todos los territorios y sectores del sindicato. Se parte de la idea de que algunos de los ODS (como el ODS 1, el ODS 5, el ODS 8, el ODS 10, el ODS 15 o el ODS 16, entre otros) son prioritarios para las organizaciones sindicales, al estar relacionados con la promoción del trabajo decente, los derechos de trabajadoras y trabajadores, la defensa de la libertad de asociación y sindical, o la negociación colectiva. Igualmente, se destaca la contribución del diálogo social al cumplimiento de los objetivos establecidos en la Agenda. Por eso, desde el año 2018 se vienen elaborando una serie de informes acerca de la labor sindical por el logro de los ODS.

ACTORES IMPLICADOS

Comisiones Obreras – F1M, AEXCID.

PRINCIPALES RESULTADOS

Se han generado una serie de informes sobre los ODS en 2017, 2018, 2019 y 2020. Mientras que los dos primeros informes se centraba en explicar la Agenda 2030 a los actores sindicalistas, los siguientes han profundizado en la aportación sindical a los ODS. A estos informes más generales, hay que añadir otros territoriales (sobre Extremadura de 2019 y 2020), una Guía de Información u Sensibilización Sindical sobre ODS, un cuaderno sobre el indicador compuesto ODS 8 (Caso de España), y otro sobre El Proceso de Paz en Colombia y sus implicaciones en términos de Trabajo Decente y Agenda 2030, entre otros documentos.

VALOR AÑADIDO

El principal valor añadido es el doble objetivo de los informes: uno interno, que pretende acercar la Agenda 2030 y los ODS al amplio universo sindical, y uno externo, consecuencia en cierta medida del primero. A través de la apropiación en el mundo del trabajo de los ODS, se busca lograr mayor visibilidad y reconocimiento por parte del resto de actores sociopolíticos y económicos, a la contribución de la acción sindical para con la Agenda 2030.

BUENAS PRÁCTICAS
EN COOPERACIÓN SINDICAL
PARA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE EN LOS ÁMBITOS
TRANSVERSALES O PRIORITARIOS
PARA EL DESARROLLO HUMANO
SOSTENIBLE

La renovación del convenio de colaboración de CCOO y la Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT)

DESCRIPCIÓN

En 2018 y tras más de una década de cooperación con la Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España renovó su compromiso con esta histórica organización sindical magrebí. En ese momento se firmaba un protocolo de colaboración entre los secretarios generales de ambas organizaciones con el objeto de dar continuidad a los estrechos lazos que entre UGTT y CCOO se han mantenido en estos años y que han cristalizado en diferentes acciones llevadas a cabo desde diferentes territorios.

ACTORES IMPLICADOS

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (secretaría de Internacional, Cooperación y Migraciones), Unión General de Trabajadores de Túnez (diferentes secretarías de la UGTT) y Fundación 1º de Mayo de CCOO (F1M) y su Instituto Paz y Solidaridad, y las fundaciones Pau i Solidaritat de Cataluña y País Valenciano.

PRINCIPALES RESULTADOS

Gracias a la renovación del convenio de colaboración, en 2021 se firmó un acuerdo para la ejecución de proyecto conjunto financiado por la AECID y dirigido al empoderamiento político y económico de la mujer trabajadora a través de la dignificación del trabajo de cuidados, el acceso a los derechos de las mujeres trabajadoras y la sensibilización e incidencia en torno a la violencia contra las mujeres. Por su parte, las fundaciones Pau i Solidaritat mencionadas han desarrollado proyectos y acciones de cooperación en el terreno con la UGTT.

VALOR AÑADIDO

El proyecto da visibilidad a una doble problemática. Por un lado empodera la labor sindical que, pese a haber logrado apoyos históricos tras su participación en la revolución tunecina (logrando incluso en 2015 que la UGTT fuera galardonada con el premio Nobel de la Paz junto a otras tres organizaciones que conformaban el Cuarteto para el Diálogo Nacional), con la llegada del régimen de Kais Saied ha visto su labor intimidada y perseguida. Por otro, expone la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres trabajadoras tunecinas.

Estrategia colectiva 2022-2025 y Plan de acción 2022-2023 de la Red Sindical Migraciones Mediterráneas Subsaharianas.

DESCRIPCIÓN

Según su declaración de constitución (Casablanca 2014), la Red Sindical de Migraciones Mediterráneas - Subsaharianas (RSMMS) es una red de sindicatos africanos (subsaharianos y magrebíes) y europeos creada en 2014 para promover, entre otros, los derechos de los migrantes en el espacio mediterráneo y subsahariano.

ACTORES IMPLICADOS

La lista de las entidades sindicales miembros de la RSMMS puede consultarse en su página web. A fecha de elaboración del presente informe, la RSMMS estaba constituida por 30 organizaciones en muy diferentes grados de participación y presencia: La Confederación General Autónoma de Trabajadores de Argelia (CGATA), la Confederación de Sindicatos Cristiano de Bélgica (CSC), la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB), la Unión Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Benín (UNSTB), la Unión Sindical de Trabajadores de Burkina Faso (USTB), la Unión General de Trabajadores de Costa de Marfil (UGTCI), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España (CCOO), la Unión Sindical Obrera de España (USO), la Unión General de

Trabajadores de España (UGT), la Confederación Democrática del Trabajo de Francia (CFDT), la Confederación General del Trabajo de Francia (CGT), la Confederación General Italiana del Trabajo de (CGIL), la Unión Italiana del Trabajo (UIL), la Confederación Sindical de Trabajadores de Mali (CSTM), la Unión Nacional de Trabajadores de Mali (UNTM), la Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT), la Unión Marroquí del Trabajo (UMT), la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM), la Unión de Trabajadores de Mauritania (UTM), la Unión de Sindicatos de Trabajadores de Níger (USTN), la Confederación Nigeriana del Trabajo (CNT), la Confederación Democrática de Trabajadores de Níger (CDTN), la Confederación general de Trabajadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN), la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS), la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal – Fuerzas del Cambio (CNTS - FC), la Confederación de Sindicatos Autónomos de Senegal (CSA), la Unión Democrática de Trabajadores de Senegal (UDTS), la Unión de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAS), la Confederación Sindical de Trabajadores de Togo (CSTT) y la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT).

En el caso de España, es la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la organización miembro del comité de coordinación de la RSMMS y la coordinadora del grupo de mujeres migrantes de esta Red.

PRINCIPALES RESULTADOS

Después de ocho años de andadura, la RSMMS consolida su labor a través de una estrategia cuatrienal (2022-2026) y un plan de acción bienal (2022) que organiza a los miembros en tres grupos de acción (socios del África del Oeste, socios europeos y socios del Magreb) y les asigna acciones concretas en torno a cuatro pilares estratégicos: (i) asistencia y atención a los trabajadores migrantes en las estructuras sindicales y documentación de las violaciones a las que se enfrentan los trabajadores, especialmente las mujeres migrantes; (ii) participación coordinada de los sindicatos afiliados en los mecanismos de diálogo social relacionados con el establecimiento de acuerdos bilaterales de trabajo y seguridad social; (iii) la multiplicación de los diálogos políticos y la convergencia de las acciones para el acceso de los trabajadores migrantes indocumentados a sus derechos fundamentales; y (iv) denunciar ante la opinión pública las

contradicciones de las políticas actuales y sensibilizar sobre las dinámicas que estructuran la movilidad humana.

VALOR AÑADIDO

La existencia de la propia RSMMS es un valor añadido en sí mismo. Esta estrategia refuerza además su pertinencia y urgente necesidad, pues pone sobre la mesa y da visibilidad a cuestiones aún poco relacionadas con los derechos laborales, como son la creación de una agenda migratoria dentro del movimiento obrero que ofrezca cobertura a todas las personas migrantes trabajadoras, independientemente de su estatus y nacionalidad. La estrategia también ofrece un valor añadido conceptual, en tanto que su propuesta de trabajo tiene una visión transnacional, buscando la colaboración entre sindicatos de diferentes países y regiones para abordar la migración laboral.





9

CONCLUSIONES

Esta segunda investigación no ha hecho sino reforzar la hipótesis de que, a pesar de su enorme potencial y su gran labor, la CSDS sigue siendo una desconocida para el resto de actores que conforman el sistema internacional de cooperación para el desarrollo. Solo cuando la agenda internacional del desarrollo se convirtió en una agenda global (la Agenda 2030) que entendía el planeta como un todo y se abrió el abanico de actores que debían formar parte de los procesos de desarrollo, entonces se empezó a visibilizar la importancia de los actores del mundo del trabajo decente, entre los que destacan los sindicatos por su privilegiada posición y condición en el diálogo social.

“Los sindicatos, intrínsecamente, contribuyen a reducir la pobreza. La lucha contra la pobreza y en pos de la justicia social ha sido siempre la piedra angular del mandato y la labor de las organizaciones sindicales. Cuando se sindicán, los trabajadores pobres se convierten en agentes del desarrollo: forman una fuerza colectiva, se defienden sus derechos, se protegen sus intereses y se les abren nuevas vías al diálogo social con miras a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. La sindicación, por lo tanto, es un medio

para salir de la pobreza, y los sindicatos, un instrumento con que combatirla” (OIT, 2005).

Conviene entonces rescatar cuáles son las fortalezas y aportaciones de la CSDS, su valor diferenciado para el desarrollo humano sostenible:

- Los sindicatos son actores que sirven a los intereses de la sociedad, independientemente de que esta se manifieste a través de la cooperación para el desarrollo, la EpTS o de otros modos de reivindicación.
- Aportan una visión holística y feminista que transversaliza el análisis de las causas de la pobreza, centrada en la importancia del trabajo decente como elemento con repercusión directa en el resto de derechos.
- Disponen de una amplia y sólida red de socios locales. Los sindicatos de distintos países mantienen relaciones horizontales, de igual a igual, de acuerdo al enfoque decolonial, superando las relaciones

verticales que, con frecuencia operan entre actores en el ámbito de la cooperación para el desarrollo.

- Como miembros del tripartito, se encuentran en una posición idónea (y privilegiada) para el diálogo (y la negociación) con el resto de actores del sistema.
- Las organizaciones sindicales cuentan con buena base social que las legitima y las procura independencia.
- Por último, la experiencia antes mencionada otorga los sindicatos los conocimientos y competencias técnicas, las herramientas para poner en práctica, sobre todo a través del diálogo social, la CSDS.

No hay duda de que los sindicatos constituyen un canal privilegiado para la construcción de modelos económicos y sociales más justos, apoyando a las organizaciones de trabajadores en los países de los Surés globales, sin olvidar su labor como agentes de cambio en los países del Norte. Esa es la esencia de la acción sindical, y la CSDS su medio o instrumento para hacerlo posible.

La CSDS, a través de sus redes y estructuras, no solo especializadas sino también consolidadas, resulta el actor más oportuno y preparado para fomentar la reducción de la desigualdad y promover el crecimiento económico sostenible, y hacerlo además de una manera justa y equitativa, buscando transformar las relaciones de poder, de acuerdo al enfoque feminista.

Tras superar el ecuador para la implementación de la Agenda 2030, la CSDS se presenta además como una voz crítica cualificada para incorporar nuevos enfoques y metodologías a una Agenda que se aventura en crisis. Teniendo como una única meta la consecución de los ODS, a partir de su experiencia y tras varios procesos de reflexión, la CSDS propone reconceptualizar el desarrollo humano sostenible, incorporando otras dimensiones más afines a las teorías del decrecimiento, donde además deben recobrar su espacio los actores sociales, en detrimento de un cada vez más omnipresente y todopoderoso sector privado.

En definitiva, la CSDS busca garantizar que el crecimiento económico sea también inclusivo y sostenible, que los

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

10 **BIBLIOGRAFÍA**

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

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

BONET, J. (1999): Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La Declaración de la OIT de 1998. En Cuadernos de Deusto de Derechos Humanos nº 5.

BRAVO, C. (2011): La transversalidad de género en la acción sindical presente y futuro. En Gaceta Sindical. Reflexión y Debate. Nº16: Sindicalismo, trabajo y democracia.

CCOO, SECRETARÍA CONFEDERAL DE INTERNACIONAL Y COOPERACIÓN (2017): Propuestas de CCOO para el debate en torno al V Plan Director de la Cooperación Española. Disponible en: <https://www.ccoo.es/4da3614a0ad4fc7b22f9c51033eb93fe000001.pdf>

CCOO, SECRETARÍA CONFEDERAL DE INTERNACIONAL Y COOPERACIÓN (2017): La Agenda 2030: Un marco internacional para políticas que promuevan un desarrollo con justicia social situando el trabajo decente en el centro de las políticas. La acción de las Naciones Unidas y la Unión Europea y la inacción del gobierno de España. Disponible en: <https://pazysolidaridad.ccoo.es/9f91107589462078990bc7985ab26bb8000001.pdf>

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES (2005): El Derecho al Trabajo. Observación general Nº18.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS, (2021): El desarrollo sustentable en disputa.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS, (2020): Plataforma de Desarrollo de las Américas, PLADA, actualizada.

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

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

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2020): Informe Sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020. Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/103290a37ca5dd169b8aee64fa76d6f4000001.pdf>

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2019): Informe Sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/309aedef364fd4d22568e17ca672819de000001.pdf>

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

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2019): Informe Sindical 2018 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Del discurso a la acción en CCOO. Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/ac624d121bf82d5fd2c698bab6789f9000001.pdf>

FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2018): Del discurso a la acción. El compromiso de CCOO con la Agenda 2030. En Boletín Digital Fundación 1º de Mayo, Jornada Agenda 2030 Disponible en: <https://pazysolidaridad.ccoo.es/0c7d1f561352a6995ba32b1879172136000001.pdf>

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (2023): La Debida Diligencia en DDHH una herramienta clave en la lucha sindical para el trabajo decente.

HERMANS, M., HUYSE, H. y ONGEVALLE, J.V. (2017): El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible. Documento temático de la OIT y la CSI. Disponible en: <https://pazysolidaridad.ccoo.es/57aec95623caaf4190ce713c7cea0366000001.pdf>

ISTAS, INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (2020): Informe Sindical 2020 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible Extremadura. Disponible en: <https://pazysolidaridad.ccoo.es/88f1c5a060e022916b8e3420e59ae116000001.pdf>

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

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

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

ITUC-CSI-IBG, (2019): Índice Global de los Derechos de la CSI 2019: Los peores países del mundo para los trabajadores. Disponible en <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-es.pdf>

ITUC-CSI-IBG (2015): Prioridades sindicales respecto al desarrollo. Resolución del Consejo General de la CSI, São Paulo, Brasil, 9-10 de octubre de 2015

LÓPEZ, J. (2020): El oxímoron del trabajo decente. Artículo en Nueva Tribuna. Disponible en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/7octubre-trabajodecente-oit-sindicatos-laboral-contratosocial/20201006143127179853.html>

MARTÍNEZ, I (coord.) (2022): Cooperación Internacional para la justicia global. Informe de Oxfam Intermón 2022. Disponible en <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/cooperacion-internacional-justicia-global-web.pdf>

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

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2022): Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2022): Archivo de las normas internacionales del trabajo y de los instrumentos internacionales conexos.

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2019): Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2017): Objetivos de Desarrollo Sostenible. Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2009): 98.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2008): Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (2005): El papel de los sindicatos en la economía globalizada y la lucha contra la pobreza. Documento Informativo.

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

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

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

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

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

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

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

RED SINDICAL MIGRACIONES MEDITERRÁNEAS SUBSAHARIANAS, RSMMS (2022): Unos desafíos específicos, un ideal compartido, una lucha común. Estrategia colectiva 2022-2025. Plan de acción 2022-2023

SOMAVIA, J. (2014): El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

SWEPSTON, L. (1998): Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT. En Revista Internacional de Trabajo, volumen 117, n° 2 OIT.

TEJIENDO IDEAS S.L. (2021): La cooperación para el desarrollo y el papel de los agentes sociales en el marco de la Agenda 2030.

TRADE UNION CONGRESS, TUC (2021): The role of trade unions in international development cooperation. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/role-trade-unions-international-development-cooperation>

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

VISSER, J. (2019): Trade Unions in the Balance. ILO ACTRAV Working Paper. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf



أنا بيش نقول







