

## Sindicatos para el diálogo social

### **Programa de Cofinanciamiento Sindical 2017-2020 – Resumen**

La Fundación CNV Internationaal es una organización de la sociedad civil vinculada a la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) de Holanda. Desde su creación en 1967 trabaja de la mano con organizaciones sindicales de países en desarrollo. CNV Internationaal y sus organizaciones socias protegen y promueven los derechos de los trabajadores desde la perspectiva de la tradición social cristiana, destacando un modelo consultivo coherente cuyos valores clave son el diálogo social, el pluralismo del movimiento sindical y la responsabilidad individual de los trabajadores. CNV Internationaal tiene por misión contribuir al Trabajo Decente en los países en desarrollo, consolidando la posición de los trabajadores en los sectores formal e informal de la economía. La labor de CNV Internationaal se enfoca en los temas del diálogo social, los derechos laborales en las cadenas de suministro y la empleabilidad de los jóvenes.

### **Tendencias y retos**

Las tendencias y los retos del mundo actual demuestran la necesidad de los esfuerzos en pro del Trabajo decente y sus temas afines, así como la plena vigencia del Programa de Cofinanciamiento Sindical (PCS). Combinada con un empleo vulnerable, la pobreza genera altos índices de desigualdades en los países, para muchos trabajadores pobres, quienes ven alejarse más que nunca la posibilidad de una vida de trabajo decente. Y la pobreza afecta a las mujeres y niños en forma desproporcionada. El uno por ciento de población más rica del planeta posee más que el 99% restante. Aun cuando van disminuyendo las desigualdades entre países, dentro de ellos están en aumento. Muchos jóvenes no tienen empleo, o están estancados en un trabajo que carece de verdaderas perspectivas. Las altas tasas de desempleo entre los jóvenes generan preocupación en el mundo entero, pues bien podrían causar convulsiones sociales o masivos flujos migratorios.

### **Objetivos del PCS 2017–2020**

Sin embargo, crece el consenso sobre el hecho de que, si el desarrollo económico no es inclusivo, entonces no basta para reducir la pobreza. Para salir de la pobreza y empezar realmente a acabar con las desigualdades, es necesario que más pobres gocen de condiciones decentes de vida y de trabajo. Y por ello es que el nuevo PCS 2017-2020 fue diseñado para contribuir al desarrollo económico inclusivo. El nuevo programa seguirá contribuyendo en la lucha contra las tendencias y retos mundiales de hoy en materia de desarrollo humano: pobreza, desigualdades y desempleo (de los jóvenes). El PCS 2017-2020 también pretende contribuir a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Agenda OIT para el Trabajo Decente y los Principios Rectores de Naciones Unidas.

### **Tres resultados**

El PCS 2017-2020 se fundamenta en las lecciones aprendidas del programa actual 'Un mundo que trabaja', combinadas con experiencias anteriores. También se basa en la evaluación de las principales necesidades en las regiones donde se implementará. Se identificaron tres resultados a largo plazo: (1) un diálogo social consolidado, (2) derechos laborales fortalecidos en las cadenas de suministro, y (3) una mejor empleabilidad entre los jóvenes. Para garantizar que las organizaciones sindicales estén en capacidad para participar efectivamente en el proceso de diálogo social en general y en las cadenas de suministro, y de contribuir a una mejor empleabilidad de los jóvenes, se han definido 'resultados intermedios' en términos de 'capacidades reforzadas de los socios sindicales'.

### **Un nuevo enfoque regional**

Estos tres resultados y el resultado intermedio ayudarán a alcanzar el impacto general del programa, léase: 'Desigualdades reducidas y gobierno más inclusivo en las áreas del empleo, los ingresos y el desarrollo económico inclusivo, hacia una repartición más justa de los ingresos y la riqueza para todos'. Para tener semejante impacto, CNV Internationaal cambia su método de trabajo, desde relaciones esencialmente bilaterales con socios individuales, hacia un enfoque triangular en el que la cooperación regional (e intercontinental, si así se requiere) es el centro del método de trabajo y en el que CNV Internationaal asume los roles de intermediador, facilitador y conductor. Se ha previsto un financiamiento para temas compartidos a nivel regional. Los socios-clave serán evaluados para que desempeñen un papel destacado en el aprendizaje compartido y la administración del proyecto.

### **Teoría del cambio**

Para este PCS 2017-02020, CNV Internationaal ha registrado su llamada 'teoría del cambio', uno de cuyos elementos centrales es el diálogo social, que es un proceso en el que las organizaciones sindicales ocupan una posición única como interlocutores sociales representantes de organizaciones de miembros y habilitados para firmar acuerdos vinculantes. El diálogo social es entonces un objetivo (una finalidad de por sí), pero también es un 'cómo' (es decir, un medio) para alcanzar los objetivos. Este singular enfoque constituye el valor agregado fundamental de CNV Internationaal y del nuevo programa. El diálogo social brinda a las políticas públicas su legitimidad y su propiedad; aumenta la democracia participativa a través de la rendición de cuentas, la transparencia y la supervisión política. Asimismo, un diálogo social eficiente reduce las desigualdades. El carácter negociado de los acuerdos logrados en el marco del diálogo social les confiere sostenibilidad,

### **Resultado 1: Un diálogo social consolidado**

Si se quiere llegar a consolidar el diálogo social (primer resultado del PCS 2017–2020), es preciso pasar por etapas intermediarias. El gobierno debe velar por que esté debidamente establecida la infraestructura del diálogo social. Se trata de una condición previa: sin esta infraestructura, será difícil llevar un diálogo social efectivo. También es importante que los interlocutores sociales se pongan de acuerdo sobre los mandatos de estas instituciones y respeten las libertades fundamentales consagradas por la OIT. Los interlocutores sociales deben tener confianza entre sí mismos si quieren firmar acuerdos. En este sentido, los sindicatos formularán propuestas de calidad y delegarán a negociadores avezados a la mesa de diálogo. Y los interlocutores sociales cumplirán con sus promesas a la hora de implementar las políticas y los acuerdos. Estas condiciones permitirán instaurar la confianza y crear un entorno favorable al diálogo social.

Cuando el caso lo amerite, CNV Internationaal y sus organizaciones socias aplicarán estrategias específicas de lobby, para ayudar a crear las condiciones previas al diálogo social e influir en la fase de negociación del diálogo social. En materia de lobby, el enfoque de CNV Internationaal se inspira enormemente en el enfoque 'de adentro'. Esto significa que, ante quienes toman las decisiones, CNV Internationaal y sus socios sindicales adoptan la postura de quienes están dentro del proceso: primero aplican estrategias centradas en argumentos constructivos, en un aprendizaje conjunto, en la cooperación y la persuasión. Si esto no funciona, entonces toman el enfoque 'de afuera': campañas, confrontaciones, cambios obligados, etc.

### **Resultado 2: Derechos laborales fortalecidos en las cadenas de suministro**

Este segundo resultado del nuevo programa implica que los trabajadores, en especial aquellos de bajos salarios de las cadenas de suministro del sector privado (trabajadores formales e informales), logren una mejor realización de sus derechos a la organización y la negociación colectiva, a salarios decentes, a condiciones laborales seguras y respetuosas, a la igualdad de género y a estar libres de toda discriminación en su lugar de trabajo. CNV Internationaal ha decidido trabajar por el reforzamiento de los derechos laborales en los siguientes sectores: textil, banca, agroalimentario, construcción, madera, metalurgia y, si es posible, la industria minera. En efecto, CNV Internationaal tiene una buena presencia en estos sectores, para poder influir en la toma de decisiones favor de los trabajadores.

Para fortalecer los derechos laborales en los sectores seleccionados, se han identificado varias etapas intermediarias:

1. Acciones por parte de los consumidores, sindicatos, ONG y organizaciones de empresas o de empleadores permitirán concienciar a las empresas acerca de las ventajas de los negocios responsables y, por ende, las instarán a ser menos reacias hacia la diligencia razonable en materia de derechos humanos en las negociaciones de acuerdos.
2. Los convenios que están siendo negociados en los Países Bajos mediante un diálogo multiactores constituyen factores de avance para este resultado. Los sectores seleccionados son el punto de partida de las intervenciones por ante multinacionales y/o empresas medianas en estas cadenas de suministro formales y/o informales.
3. El PCS 2017-2020 defiende la ratificación y el cumplimiento de los Convenios OIT y la formulación de recomendaciones en casos de violaciones a los derechos.

Además, se requerirá el seguimiento del desarrollo y la implementación, por parte de los gobiernos, de los Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Para ello, será oportuno buscar la cooperación de los parlamentos nacionales y del Parlamento Europeo. Asimismo, también es preciso el seguimiento de las actuales negociaciones de los acuerdos de libre comercio de la UE y de su implementación, en especial para garantizar que se impongan mecanismos de seguimiento a través de los Grupos Consultivos Internos (GCI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Parlamento Europeo (PE).

### **Resultado 3: Una mejor empleabilidad de los jóvenes**

Este tercer resultado apunta a un mayor acceso al empleo por parte de los jóvenes desfavorecidos. Esta debe ser una poderosa reivindicación en el diálogo político sobre empleabilidad de los jóvenes y desarrollo de sus capacidades personales. Es igualmente importante contar con el compromiso del sector privado para ofrecer, organizar o adaptar programas de capacitación profesional y pasantías. Para ello hay que pasar por varias etapas intermediarias. Las organizaciones sindicales y de la juventud debe recibir formación para aumentar su poder de negociación, y así influir en la voluntad de los gobiernos para instaurar políticas de empleabilidad (de los jóvenes). Las políticas gubernamentales deben incluir las necesidades y los intereses de los jóvenes, deben basarse en la consulta con los sindicatos y con las organizaciones de jóvenes. Además, los gobiernos deben prever líneas presupuestarias para financiar iniciativas y programas a favor de la empleabilidad de los jóvenes.

Dentro de los sindicatos, la juventud debe alzar su voz para hacerse escuchar y llamar la atención sobre la empleabilidad de los jóvenes en las negociaciones con el sector privado. A través de iniciativas multiactores en torno a la empleabilidad destinadas a promover el papel del sector privado en esta área, se puede llegar a programas de desarrollo de capacidades, organizados y financiados por los empleadores. También se debe concienciar a las empresas sobre el papel que pueden desempeñar. Así asumirán sus responsabilidades en esta acción a favor de la empleabilidad de los jóvenes. En el nuevo programa, se brindará una atención especial a la representación de los jóvenes (potenciales) trabajadores en el diálogo social.

### **Resultado intermedio: Fortalecer las capacidades**

En conclusión, el enfoque basado en el diálogo social en el PCS 2017-2020 contribuirá a un diálogo social consolidado (resultado 1), a derechos laborales fortalecidos (resultado 2) y a una mejor empleabilidad de los jóvenes (resultado 3). Para poder alcanzar estos resultados a largo plazo, las organizaciones sindicales socias deberán fortalecer sus capacidades (resultado intermedio). Por ello CNV Internationaal ha decidido cambiar su método de trabajo y pasar de relaciones de trabajo esencialmente bilaterales a modelos más regionales. La experiencia demuestra que el aprendizaje y el compartir experiencia 'entre pares' de organizaciones socias, más allá de las fronteras, puede generar un cuantioso valor agregado a los resultados a nivel nacional. Por tanto, el nuevo programa apoyará aún más este enfoque triangular.

Además, en este nuevo programa PCS, CNV Internationaal brindará una atención especial al fortalecimiento de capacidades relacionadas con el liderazgo. De hecho, un amplio programa de liderazgo fue preparado en el marco del actual PCS y será implementado con todos los socios en los próximos cuatro años.

Y como las acciones de lobby y cabildeo se vuelven esenciales en el nuevo PCS, también se elaborarán programas de formación en estrategias de lobby y cabildeo.

Asimismo, en el nuevo programa se velará igualmente por la sostenibilidad financiera de las organizaciones sindicales involucradas, con el propósito de reducir la dependencia financiera de los socios. En los últimos años, CNV Internationaal ya ha desarrollado varias intervenciones para fortalecer las capacidades de autofinanciamiento de sus socios: reforzamiento de la administración financiera dentro de las organizaciones, mejoras del sistema de registro de miembros (y, por ende, aumento del número de miembros cotizantes), elaboración de estrategias de autofinanciamiento, recaudación de fondos conjunta con los socios, y desarrollo de las capacidades de los socios para recaudar fondos.

### **Países del programa**

En los próximos cuatro años (2017-2020), las actividades de CNV Internationaal se realizarán en 3 regiones: Sureste Asiático, África del Norte y Occidental, y América Latina. Los países seleccionados por CNV Internationaal para el nuevo PCS son: Indonesia, Camboya, Vietnam, Colombia, Guatemala, Nicaragua, Perú, Bolivia, Benín, Senegal, Guinea, Níger, Mali, y Túnez. Esta selección conforma una lista de países en los que CNV Internationaal cuenta con una amplia trayectoria y con una red bien establecida. Pero también hay países nuevos: Vietnam, Mali, Túnez, Perú, Bolivia y Nicaragua. Finalmente, será posible incluir en el nuevo enfoque regional las buenas prácticas que existan en otros países (llamados 'países recursos').

### **Países del programa**

En los próximos cuatro años 2017-2020, las actividades de CNV Internationaal tendrán lugar en 3 regiones Asia Sudoriental, África Occidental y del Norte y América Latina. Los países del programa CNV Internationaal seleccionados para el nuevo programa TUCP son Indonesia, Camboya, Vietnam, Colombia, Guatemala, Nicaragua, Perú, Bolivia, Benin, Senegal, Guinea, Níger, Malí y Túnez. La selección es una mezcla de países donde la CNV Internationaal tiene una amplia experiencia y una red establecida, así como nuevos países, a saber, Vietnam, Malí, Túnez, Perú, Bolivia y Nicaragua. Las mejores prácticas de otros países (países de recursos) podrían incluirse en el enfoque regional recién adoptado.

### **Capitalizar el conocimiento**

Último punto, y no menos importante: el PCS 2017-2020 capitalizará todo el conocimiento que vaya adquiriendo durante su implementación. Esta capitalización se concibe como un proceso integrado que irá recopilando resultados valiosos del programa para compartir el conocimiento adquirido y concienciar a los principales actores acerca de los éxitos del PCS 2017-2020. Dicha capitalización también permitirá (re)utilizar y/o transferir estos resultados. Entonces se compartirán los informes de investigación, se difundirá los resultados y así los conocimientos serán de fácil acceso a través de las redes sociales y del portal Web de CNV Internationaal.