



**ECOLOGIA**  
**TRABAJO DECENTE**  
**MIGRANTES**

**CSI**  
**G20**

**JUSTINO**

Revista de la cultura del trabajo - Año XXXIV - Nº 93 - Diciembre 2010



# notisur

Revista de la Cultura del Trabajo / Año XXXIV / N° 93  
Destinada a la formación de los cuadros del Movimiento de Trabajadores

Esta publicación es posible gracias a la cooperación de la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC) Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique.

## SUMARIO

**3** Editorial / *Enrique H. Sosa*

**7°** Los sindicatos y el cambio climático

**33** Migraciones, ciudadanía y sindicatos:  
Modelo para armar / *Ricardo J. Alvarellos*

**41** Reconstruyendo la cultura del trabajo / *Rubén Lucero*

**45** Evaluación de la CSI / TUAC sobre la declaración de los líderes del G20 y el documento de la Cumbre de Seúl

**59** "Ahora los pueblos". De la crisis a la Justicia global.  
*Documento de la CSI*

**75** 40 años no es nada, pero es todo.  
Breve reseña histórica del Incasur (1ª parte) / *Rodolfo Romero*

**83** Educación, inclusión social y trabajo decente,  
ejes del Primer Encuentro Sindical Iberoamericano

**93** Formación Sindical Virtual del Incasur:  
un primer paso muy valioso.

**96** El acuerdo de la Cumbre Climática en Cancún incluye  
los principios de transición justa y derechos humanos.

# notisur

Revista de la Cultura del Trabajo

Es una publicación propiedad de  
Fundación Promoción Humana

**Presidente:**

Víctor Raúl Huerta

**Fundador**

Rodolfo Romero Garcete

**Director General**

Ramón Ermácora

**Dirección Editorial**

Enrique H. Sosa

**Consejo de Dirección**

Víctor Raúl Huerta – FPH

Cicero Pereira Da Silva – UGT / Brasil

Juan Carlos Schmid – CGT/CSA

Carlos Gaitán – FPH

**Equipo de redacción**

Pablo Javier Chiesa

Ricardo Alvarellos

**Diseño de Tapa**

Juan Sebastián Ermácora

**Diagramación y Coordinación gráfica**

Angel P. Fichera – Patricia Valenzuela

**Redacción y Administración**

Instituto Internacional de Estudios y

Capacitación Social del Sur (INCASUR)

Alberti 36 (C1082AAB)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

República Argentina

Tel: 4953-2776 [www.incasur.org](http://www.incasur.org)

[comunicacion@incasur.org](mailto:comunicacion@incasur.org)

Registro de propiedad intelectual: 425.151

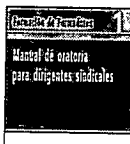
ISSN: 1514-2728

Permitida la reproducción citando  
la fuente y enviando un ejemplar  
a nuestra redacción. Los artículos firmados  
no reflejan necesariamente la opinión  
de la Dirección del Consejo de esta revista.

Ilustran este número de la revista:

Collages en torno a la cultura del trabajo  
y el cuidado del medio ambiente.

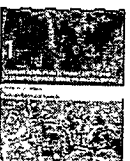
## EDICIONES DEL INCASUR



**Manual de oratoria para dirigentes sindicales.**  
*Enrique H. Sosa (Compilador).*  
(con el apoyo de la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique - CSC) 2009 / 60 pág.



**Formación de formadores. El enfoque Brasilia.**  
*Enrique Sosa/ Luis Del Yerro.*  
Ediciones Incasur (2007) / 135 pág.



**Cambios actuales en el mundo del trabajo y la nueva cuestión social en América Latina.**  
*Daniel García Delgado.*  
Ediciones Incasur  
(con la cooperación de Konrad Adenauer) (2006) / 53 pág.



**Las manifestaciones actuales de la cuestión social.**  
*Guillermo Pérez Sosto (Coordinador) / Varios autores.*  
Instituto Di Tella (2005) / 197 pág.



**Emilio Máspero: un camino de realización.**  
*Enrique H. Sosa (Coordinador).*  
Fundación Emilio Máspero, presente y futuro. (2004) / 325 pág.



**La Problemática campesina e indígena en el MERCOSUR.**  
*Héctor Roudil (Coordinador) / Soledad Gaitán / Guillermo Neiman / Matías Berger.* Ediciones del Incasur (2002) / 223 pág.



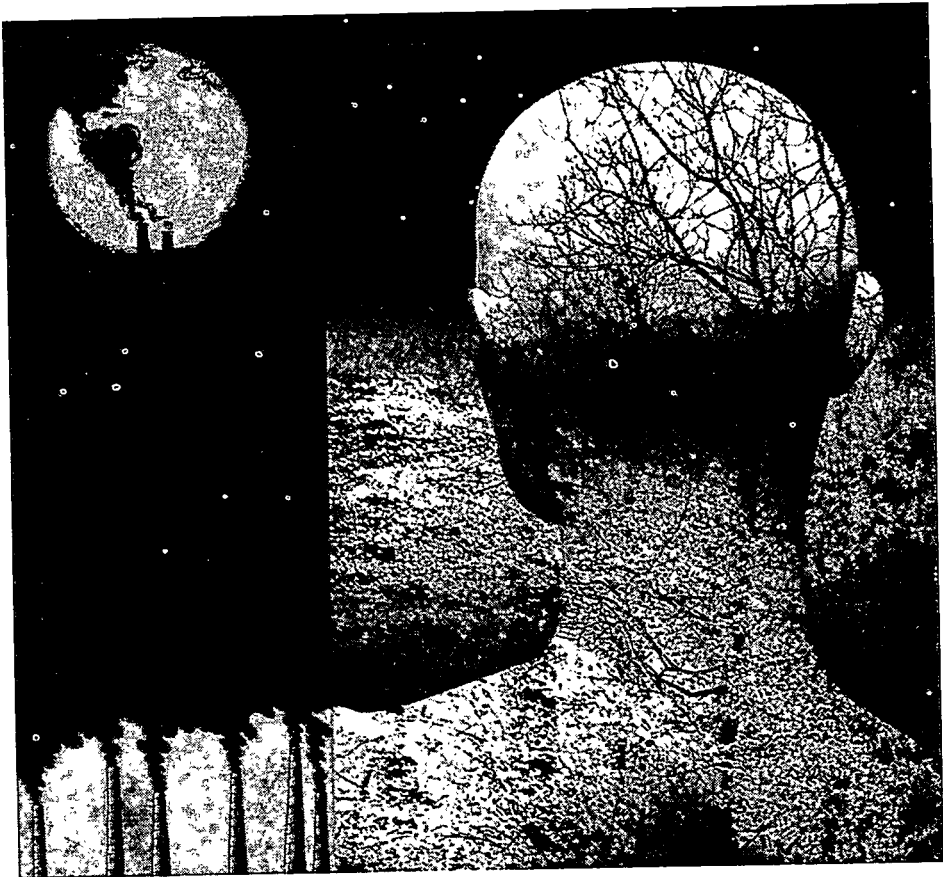
**La Formación Profesional y los Trabajadores en el Mercosur.**  
*Varios.*  
Ediciones del Incasur (2000) / 138 pág.

Para solicitar estas publicaciones o recabar mayor información  
los invitamos a visitar nuestro sitio web: [www.incasur.org](http://www.incasur.org)

EDITORIAL

**TRABAJO DECENTE  
PARA UN MUNDO  
ECOLOGICAMENTE SOSTENIBLE**

*POR ENRIQUE H. SOSA  
DIRECTOR EDITORIAL*



▲ Hemos transitado los días finales de la primera década del siglo XXI y ya podemos advertir algunas tendencias que, como "signos de los tiempos", se constituyen en desafíos para las organizaciones sindicales en la perspectiva estratégica del año 2020.

Creemos que el proceso de globalización e integración continental sigue su marcha. Es la primera megatendencia que podrá frenarse momentáneamente pero que ya no tiene vuelta atrás. El destino de América Latina está en la integración y el destino de los trabajadores está en mantener y profundizar su unidad y solidaridad.

Por otra parte, estamos frente a una crisis del sistema capitalista que aún no ha sido resuelta y sus consecuencias ya se están viendo en algunos países de Europa, despectivamente nombrados con una sigla que en Inglés significa "cerdos", haciendo referencia a las letras que casualmente denominan en inglés a Portugal, Irlanda, Grecia y España (PIGS).

Como podemos constatar en estos países, son los trabajadores ocupados o no, quienes más están sufriendo las consecuencias y están luchando para no ser ellos quienes paguen nuevamente el costo social, ya que la amenaza de los programas de ajuste estructural vuelve a presentarse como "solución" al gran casino de la especulación financiera que los ha sumergido en la debacle económica y social.

La crisis no está resuelta y mucho menos si se pretende que sea a cambio de mayor deuda social. Es una solución inhumana porque el resultado de estas políticas de ajuste no es otro que la pérdida del nivel de vida, el empleo y la exclusión de miles de trabajadoras y trabajadores que ven como el futuro se desintegra y les roba la esperanza. Como ha ocurrido en América Latina en la década de los noventa, son los jóvenes, las mujeres, los ancianos y los niños quienes sufrirán en mayor medida el abandono de la responsabilidad social que tiene el Estado.

Los líderes mundiales reunidos en Seúl, en noviembre pasado, manifestaron *"la importancia de hacer frente a las preocupaciones de los más vulnerables. Con este fin, estamos comprometidos a poner el empleo en el centro de la recuperación, proveer protección social y un trabajo digno, y asegurar un crecimiento acelerado en los países de baja renta"* (#5)<sup>1</sup>.

Pero la Confederación Sindical Internacional advirtió que "no obstante, el "Plan de Acción de Seúl" respecto a las medidas nacionales, adoptado por la Cumbre, únicamente hace referencia a objetivos de empleo en el contexto de políticas estructurales muy similares a las promovidas antes del estallido de la crisis en 2008"<sup>2</sup>.

1- Declaración de los Líderes, Cumbre del G20 en Seúl, 11 y 12 de noviembre de 2010.

2- Evaluación de la CSI/TUAC sobre la Declaración de los Líderes del G20 y el documento de la Cumbre de Seúl, noviembre 2010.

La otra tendencia manifiesta es la problemática del cambio climático y las respuestas de las organizaciones sindicales a una cuestión que supera clases, fronteras, género y edades. Todos estamos inmersos en sus efectos y en el cuestionamiento a nuestro modelo de desarrollo y a nuestros estilos de vida.

Hoy más que nunca la respuesta aquí también pasa por la solidaridad y la responsabilidad frente a la crisis ecológica.

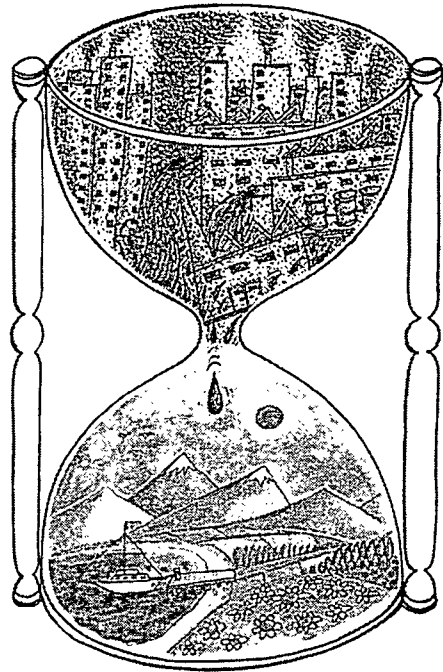
Otra tendencia manifiesta es la demanda de recursos naturales que acompaña el crecimiento sostenido de países como China e India, mientras crecen los riesgos de abusos sobre el ambiente producto de la deforestación, el cambio climático, la contaminación de tierras y la escasez de agua que afectará cada vez más a gran parte de las poblaciones.

Afirma el documento de la CSI que el G20 subraya el potencial de crecimiento positivo de la inversión en tecnologías sostenibles, apoyando de hecho el incremento de "empleos verdes" en su compromiso a "apoyar políticas de crecimiento nacionales verdes, que promuevan un crecimiento global sostenible desde el punto de vista medioambiental junto con la creación de empleo, al tiempo que garanticen el acceso a la energía para los pobres" (DCS #68). En otros puntos del documento se comprometen a "racionalizar y retirar progresivamente a medio plazo los

*subsidios a los combustibles fósiles" (#13) –pero sólo, y esto es importante, "al tiempo que se proporciona un apoyo específico a los más pobres" (DCS #58)– y a "mitigar la volatilidad excesiva de los precios de los combustibles fósiles y salvaguardar el medio marino" (#13).*

La búsqueda de una economía con alto empleo y bajas emisiones de carbono se transforma en una prioridad de la década. Nos referimos al desarrollo sostenible que tenga en cuenta tanto lo económico, lo social y lo medioambiental.

La Confederación Sindical Internacional, conjuntamente con la Organiza-



ción Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) promueven la iniciativa de los **empleos verdes** como opción viable y eficaz para reactivar las economías y crear rápidamente un gran número de puestos de trabajo, especialmente para los que han quedado fuera del mercado de trabajo o tienen bajos ingresos.

En síntesis, el debate de la década que iniciamos estará centrado en las tres áreas prioritarias del desarrollo: los efectos del **cambio climático**, la cuestión de los **recursos hídricos y energéticos** y de la **seguridad alimentaria**, que no pueden separarse de los debates sobre la salud, la educación, la alimentación, la política habitacional y la creación de empleo.

Para INCASUR el año próximo señalará la cuarta década de su existencia, ya que nació en 1971 y a lo largo de todos esos años ha acompañado los procesos políticos, económicos, culturales y sociales de las organizaciones sindicales del Cono Sur de América, en la búsqueda colectiva de respuestas a la formación de líderes sindicales y sociales que estuvieran a la altura de los tiempos.

Nuestros ejes de trabajo reflejan nuestra decisión y confianza en que es posible construir juntos otro futuro con inclusión, trabajo digno y justicia social.

En momentos de transición y cambio, que afectan también a los actores

sociales y producen incertidumbre en las personas y en las organizaciones, nosotros confiamos en generar mayor solidaridad frente al futuro y una redimensión del liderazgo sindical que fortalezca la identidad, aumente la representatividad y la capacidad de respuestas, que permitan volver a tener esperanza en nuestras propias capacidades, tal como las organizaciones de trabajadores lo han demostrado en tantas oportunidades a lo largo de su rica historia.

Próximos a nuestro cuadragésimo aniversario nos interrogamos y compartimos con ustedes estas preguntas, utilizando aquel método simple pero tan práctico que los trabajadores belgas desarrollaron en el siglo pasado y que se fue universalizando: "Ver, base para Juzgar. Apreciar la situación, base para Actuar".

¿Qué está pasando en el mundo? Y ¿Qué significa para nosotros?

¿Qué resultado queremos y qué debe suceder para que lo podamos alcanzar?

¿Cómo lograremos el mayor protagonismo como actores sociales?

¿Cómo formar personas en la era de la sociedad del conocimiento?

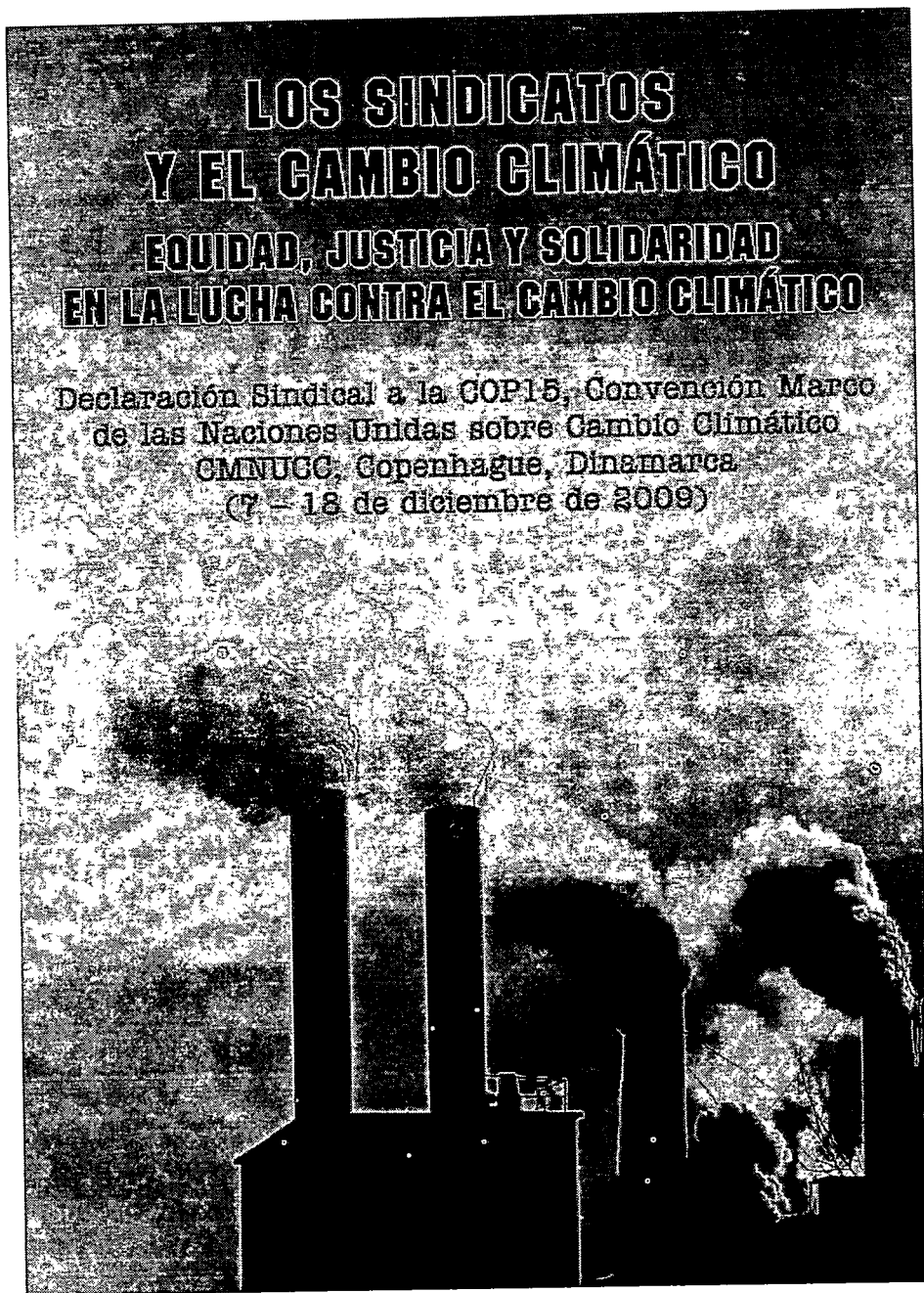
¿Qué tipo de líderes necesitan hoy nuestras organizaciones sindicales de cara al año 2020?

En la búsqueda de respuestas a estos interrogantes los invitamos a caminar juntos, construyendo un futuro, digno, solidario y justo.

# **LOS SINDICATOS Y EL CAMBIO CLIMÁTICO**

## **EQUIDAD, JUSTICIA Y SOLIDARIDAD EN LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO**

Declaración Sindical a la COP15, Convención Marco  
de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático  
CMNUCC, Copenhague, Dinamarca  
(7 - 18 de diciembre de 2009)



Las múltiples crisis a que se enfrenta el mundo entero —de combustible, alimentaria, del desempleo, climática— se originan todas en un modelo socialmente injusto e insostenible medioambientalmente, que pone en peligro la capacidad de nuestras sociedades para ofrecer una vida decente a la población mundial. Este modelo ha traducido la creación de riqueza en degradación del medio ambiente y ha concentrado los ingresos en manos de unos pocos. Ha promovido un sistema donde los modos insostenibles de producción se aceptan como el “daño colateral” necesario para lograr el crecimiento y el desarrollo, donde se aplica una desregulación y una economía de libre mercado, creando un sistema internacional que ha dado muestras de una gobernanza deficiente —y muchas veces, pésima— de la globalización. Estas crisis perjudican a quienes tienen menos recursos y son más vulnerables, que poco hicieron para causar estos problemas. El mundo se encuentra ahora en una encrucijada, cuando debe tomarse una decisión respecto a un nuevo acuerdo mundial sobre el cambio climático. Ha llegado el momento de diseñarlo de tal manera que mejore las vidas de los ciudadanos y les aporte nuevas oportunidades para crear empleos decentes y verdes al tiempo que se reduce la degradación del medio ambiente.

Se puede encontrar una salida sostenible de la crisis si estos desafíos múltiples se abordan de manera coherente.

Necesitamos transformar nuestras sociedades y nuestros lugares de trabajo haciéndolos sostenibles, para así garantizar la supervivencia de los empleos y los medios de subsistencia tanto de hoy como del mañana.

Las consecuencias de la proliferación de emisiones de gases de efecto invernadero sin control ya son obvias y predecibles. Si no se encuentra una solución multilateral firme e innovadora, las principales víctimas del cambio climático serán los trabajadores y las trabajadoras, en especial en los países en desarrollo, quienes se verán perjudicados solo por haber nacido en un contexto de pobreza, en las regiones más frágiles del planeta. Resulta imperativo llegar a un acuerdo internacional sólido: un acuerdo en el que se tomen en cuenta las necesidades y aspiraciones de todos; un acuerdo que dé forma al proyecto de sociedad que queremos construir y dejar a las futuras generaciones.

Para los sindicalistas, el cambio climático plantea importantes cuestiones respecto a la justicia social, la equidad y los derechos humanos para todos los países y todas las generaciones. Es tiempo de actuar. Los sindicatos participamos de las negociaciones actuales sobre cambio climático con un mensaje de compromiso, solidaridad y acción.

**Compromiso:** en tanto que organizaciones sindicales representativas tanto del norte como del sur, pedimos a todos los gobiernos que respeten el mandato de la Convención, y en especial, a los de los

países desarrollados y las principales economías en el mundo en desarrollo, que se comprometan firmemente a reducir las emisiones en base a sus diferentes responsabilidades y a sus respectivas capacidades. La reducción de emisiones resulta crucial para el crecimiento sostenible y ofrecen una oportunidad para hacer frente a la crisis económica y financiera mediante la promoción de inversiones social medioambientalmente responsables; puede constituir un motor para la creación de empleo decente. No se puede seguir posponiendo.

**Solidaridad:** Los sindicatos y sus miembros son plenamente conscientes de que la transición no constituye en absoluto un proceso sencillo, que avanzar hacia una economía de baja emisión de carbono y desarrollar prácticas responsables en términos ambientales es una tarea difícil, y que los más pobres no deben terminar pagando el precio más alto. Enfatizamos por tanto la necesidad de apoyar y ayudar a quienes están en posiciones más vulnerables en los procesos de transición. La justicia climática, la defensa de los derechos y la protección social son fundamentales para lograr una transición justa y sostenible.

**Acción:** como representantes de millones de trabajadores y trabajadoras, somos parte de la solución. Plenamente conscientes de nuestras responsabilidades con respecto a los trabajadores/as y las generaciones futuras, hemos emprendido acciones con un compromiso doble: con

el medio ambiente y con la sociedad. A todos los niveles –internacional, nacional, sectorial y en el lugar de trabajo–. Los sindicatos hemos comenzado a avanzar hacia una sociedad más justa y más responsable en términos ambientales, que respete los derechos humanos y laborales.

Como organizaciones sindicales, creemos que estas negociaciones deben iniciar un proceso de cambio social nuevo y ambicioso, donde no sólo discutiremos la apremiante necesidad de reducir las emisiones, sino también los medios para modificar las formas de producción, de consumo y de interacción, siempre a partir de la solidaridad y el respeto mutuo. Los gobiernos y demás actores comprometidos con esta lucha pueden contar con los trabajadores y sus organizaciones como agentes del cambio social y ambiental.

## Es hora de abordar el cambio climático

Reafirmamos el compromiso del movimiento sindical mundial con lograr un acuerdo que limite el aumento global de la temperatura en menos de 2°C. Coherentes con este objetivo fundamental, *los sindicatos instamos a los gobiernos que participan en la CMNUCC en Copenhague a adoptar el escenario propuesto por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en un 85% con respecto a los ni-*

*veles de 1990 para el año 2050, subrayando la necesidad de que se establezcan metas intermedias en relación con este objetivo, incluyendo una reducción correspondiente de al menos el 25% - 40% por parte de los países desarrollados para 2020.*

La CSI reconoce que circunstancias específicas en los países desarrollados podrían imponer metas más o menos ambiciosas, siempre y cuando las reducciones netas de los países del Anexo I cumplan con las metas recomendadas por el IPCC.

Hacemos un llamamiento asimismo a los principales emisores en los países en desarrollo y los países que han superado cierto umbral de desarrollo, a participar en el esfuerzo, a través de una serie de políticas, incluyendo metas de energías renovables, de eficiencia energética, de tecnologías de carbón limpios y de reducción de la deforestación.

Además, es necesario que estas políticas vayan acompañadas de objetivos y mecanismos claros en los países desarrollados con vistas a financiar y promover el desarrollo y la transferencia de tecnologías.

Si bien se reconoce la necesidad de que la transición hacia una economía de baja emisión de carbono se realice de acuerdo con sus capacidades respectivas, los países en deberían ser capaces de ofrecer a sus ciudadanos el acceso a medios de vida decentes y a empleos de calidad.

Los objetivos a medio plazo (2020) requerirán la posibilidad de revisar el acuerdo que se adopte en Copenhague en función del quinto informe de evaluación del IPCC, cuya publicación está prevista en 2014/2015, en caso de que pruebas científicas exijan una acción más ambiciosa. Podría resultar de utilidad introducir una cláusula de revisión, combinada con una evaluación a gran escala de la eficacia medioambiental del acuerdo.

Los gobiernos han de garantizar una vía justa para la transición entre países y dentro de cada país, con objeto de proteger a los más vulnerables de la sociedad. Deben tomarse las medidas adecuadas para lograr una distribución justa del costo asociado a la reducción de emisiones, para que las personas más necesitadas no sean quienes paguen el precio más alto. Han de tenerse en cuenta los niveles de ingresos para que los esfuerzos de reducción de emisiones se dirijan hacia aquellos que tienen la capacidad de tomar las medidas que se impongan.

**Es hora de tener esperanzas**

**Hora de crear empleos verdes y decentes**

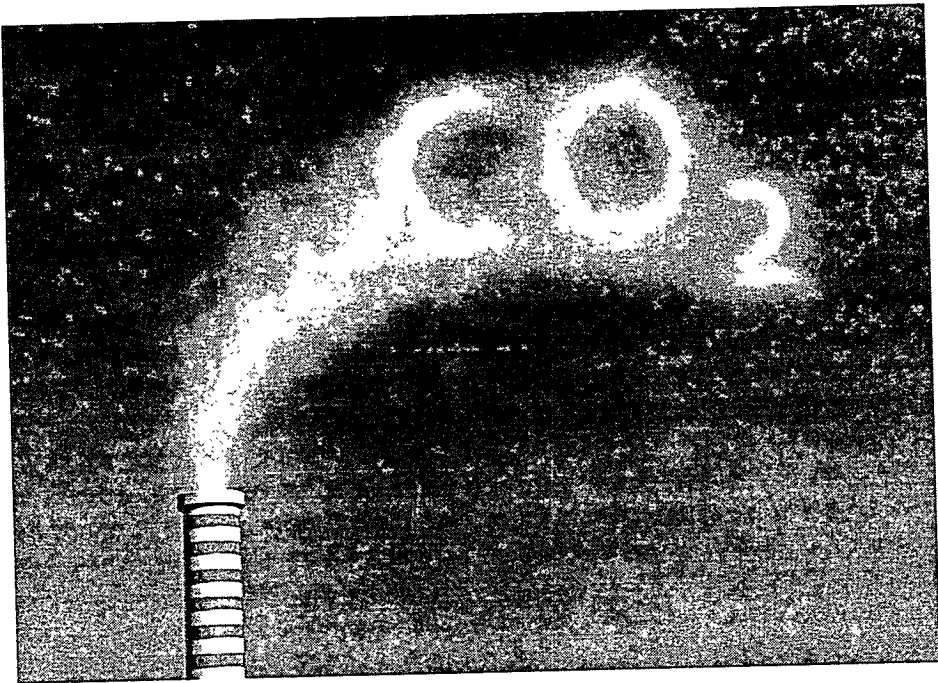
**Es hora de una transición justa**

La gran transformación que se necesita para cambiar nuestras sociedades, insostenibles e intensivas en emisiones de carbono, nos ofrece una oportunidad para crear empleos verdes y decentes, transformar y mejorar los tradicionales e incorporar la democracia y la justicia social en los procesos de toma de decisiones relacionados con el medioambiente. La transformación debe ser un proceso inclusivo, acompañado de un pacto social: un pacto para que la transición sea global y justa.

**La transición justa que los sindicatos pedimos está basada en las siguientes políticas:**

1. Hacer realidad las oportunidades verdes: Se requieren importantes inversiones para desarrollar políticas industriales sostenibles a largo plazo, destinadas a retener y crear empleos decentes y "verdes"/sostenibles, convertir en "verdes" a todos los lugares de trabajo y desarrollar y hacer uso nuevas tecnologías bajas en carbono. Políticas innovadoras, incluyendo innovación social, inversión pública y reorientación de los flujos financieros hacia el desarrollo sostenible son también clave.

2. Un punto de partida firme: La investigación y la evaluación temprana de los efectos del cambio climático y las po-



líticas de cambio climático respecto al empleo, la capacitación, los medios de subsistencia, la equidad de género y otros aspectos sociales constituyen elementos cruciales para prepararse mejor con vistas al cambio.

3. ¡Vengan y hablemos!: Los gobiernos deben consultar a sindicatos, empleadores, comunidades y todos los grupos han de se parte de la transformación. La democracia, la consulta con los interlocutores sociales y el respeto de los derechos humanos y sindicales forman las condiciones de base para garantizar una transición suave y efectiva hacia una sociedad sostenible.

4. Formando a los trabajadores, el futuro estará más cerca: Los cambios sobre el terreno requieren trabajadores/as capacitados en procesos y tecnologías limpias; es algo que resulta clave para absorber y desarrollar nuevas tecnologías y para aprovechar todo el potencial de las inversiones verdes. Debe incluir la educación formal y no formal, la formación y el reciclaje profesional, y el aprendizaje a lo largo de toda la vida para los trabajadores, sus familias, y las comunidades que dependen de ellos.

5. La clave es la protección: La vulnerabilidad puede provocar reticencia a aceptar cambios. Unos sistemas de protección social, incluyendo políticas activas sobre mercado del trabajo (seguridad

social incluyendo seguros sociales y mantenimiento de los ingresos, y servicios de colocación, entre otros) y acceso a unos servicios públicos a precios abordables (salud, necesidades básicas respecto a la energía, agua y saneamiento) son esenciales para garantizar justicia en la transición.

6. No valen las tallas únicas: Cada región y cada comunidad requiere su propio plan de adaptación al cambio climático y diversificación económica; una "adaptación de libre mercado" sólo acarrearía sufrimiento y oposición a las medidas sobre cambio climático.

### **Una economía con bajas emisiones de carbono: motor para unos empleos (más) verdes**

El Cuarto Informe de Evaluación del IPCC ha llamado la atención sobre las consecuencias peligrosas e irreversibles del cambio climático. Sus efectos en la economía –incluido el empleo– serán catastróficos si no se toman medidas eficaces y ambiciosas para reducir la emisión de GEI. *Aunque la protección del empleo ha sido una de las razones esgrimidas para no asumir la reducción de emisiones de GEI, los datos disponibles indican que la mitigación del cambio climático representa una oportunidad potencialmente positiva para crear empleo sobre la base de una sociedad sostenible y justa.*

Un reciente informe publicado conjuntamente por el PNUMA, la OIT, la CSI y la OIE, "Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono"<sup>1</sup> por primera vez, nos ofrece una perspectiva global sobre las oportunidades y retos que plantea el camino hacia la creación de "empleo verde". El informe subraya que ya existen millones de "empleos verdes" en los países industrializados, en las economías emergentes y en los países en desarrollo. En efecto, señala que existen más de 2.300.000 empleos en el sector de la energía renovable, alrededor de 4.000.000 de "empleos verdes" directos relacionados al mejoramiento de la eficiencia energética en edificios, solo en Estados Unidos y Europa, y oportunidades concretas de "empleos verdes" en el sector del transporte. El mensaje parece haber hecho blanco. Diversos países están subrayando la importancia de la creación de empleo respecto a las medidas medioambientales en sus paquetes de recuperación. En Francia, el "Observatoire Français de Conjoncture Economique" anunció la creación de 500.000 empleos verdes para 2020, como resultado de la implementación de la "Grenelle de l'Environnement" en sectores como las energías renovables, el reciclado, los transportes limpios, y la eficiencia energética en edificios. En Japón, el empleo en las industrias medioambientales podría duplicarse hasta alcanzar 2,8 millones de personas en 2020.

El "empleo verde" puede contribuir a "limpiar" en gran medida el crecimiento económico, el desarrollo y la reducción de la pobreza. Para que esto suceda, hay que mejorar la calidad de los "empleos verdes". Muchos de ellos, por ejemplo los relacionados al reciclaje, a la construcción o a los biocombustibles, son informales y no son administrados adecuadamente, por lo que el efecto es exactamente el opuesto. Un ejemplo de ello es que se han registrado graves violaciones a los derechos humanos y laborales en la producción de materias primas para biocombustibles. También es necesario adaptar las soluciones "verdes" a las realidades y aspiraciones locales.

Los sindicatos estamos comprometidos con la promoción de condiciones de vida y de trabajo decentes para las personas trabajadoras, ya sean sectores nuevos o antiguos. La pobreza está muchas veces entre las causas de la degradación ambiental. Un salario estable y decente garantiza condiciones de vida adecuadas y contribuye a la protección de los recursos naturales. Urge desarrollar estrategias de negociación nacionales e internacionales destinadas a intensificar gradualmente los esfuerzos de trabajadores y empleadores para proporcionar condiciones de trabajo decentes y verdes. Los sindicatos trabajaremos para lograr que todos los empleos sean sostenibles en términos ambientales y decentes en términos sociales. Los "empleos verdes" son el primer paso en el camino hacia esta transformación.

## ¿Por qué necesitamos una transición justa?

El futuro acuerdo debe cimentarse en un consenso político amplio y sostenible respecto a la necesidad de ambiciosas medidas de reducción de las emisiones, si queremos que proporcione un marco estable en que los gobiernos y las empresas puedan basar sus estrategias e inversiones.

El acuerdo debe señalar a todos los países y colectivos interesados que los firmantes son conscientes de su impacto social y económico y que proponen una estrategia para abordar la cuestión, en particular respecto al daño ocasionado por el cambio climático, el derecho al desarrollo en un mundo con bajas emisiones de carbono, la necesidad de justicia social y la transformación de las pérdidas de puestos de trabajo en nuevas oportunidades de empleos verdes y decentes. Este último punto resulta particularmente importante en el actual contexto de crisis económica.

Es esencial que se tomen decisiones de manera democrática, y que se respeten los derechos humanos y laborales, para asegurar una representación justa de los intereses de los trabajadores/as y las comunidades a nivel nacional.

El movimiento sindical propone que el empleo, la obtención de ingresos, la distribución de la riqueza, el poder adquisitivo, la igualdad de género y las medidas de protección de los más necesitados se sitúen en el centro del debate.

Los gobiernos deben asegurar que no haya una pérdida neta de empleo como resultado de las políticas de cambio climático. Un nuevo acuerdo debería abordar:

- el efecto que tienen en el empleo los trastornos provocados por el clima, por ejemplo, desplazamientos, migraciones, desempleo en sectores sensibles al clima y refugiados por causa del clima,
- el efecto que tiene en el empleo la implementación de medidas de adaptación (es decir, inversión en infraestructura o cambios en las formas de producción), y
- el efecto que tiene en el empleo el impacto asociado a las políticas de mitigación.

El logro de la justicia social debe estar garantizado al implementar las medidas de mitigación y adaptación. La promoción de empleos decentes y verdes, el desarrollo y la innovación de sistemas de protección social, y el desarrollo de nuevas tecnologías bajas en carbono serán esenciales para asegurar la capacidad de adaptación de la comunidad al cambio climático y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, preservando al mismo tiempo el empleo en sectores de uso intensivo de energía.

Es esencial institucionalizar el diálogo, la participación y la concientización. Es momento de que la CMNUCC promue-

va la toma democrática de decisiones en el ámbito nacional y de que demuestre claramente su apoyo a las medidas que acompañen a los trabajadores y las trabajadoras, las comunidades y las empresas en la transición hacia una nueva economía, para asegurar una distribución justa de los costos de este esfuerzo colectivo.

### **Anticipar, prevenir y hacer frente a los desafíos en sectores específicos**

Como nos recuerda el Informe Stern<sup>2</sup>, el cambio climático representa el fracaso más grande del mercado en la historia. No podemos confiar en los mismos mecanismos de mercado que no dieron resultado para salir de esta crisis con éxito. El problema debe resolverse por medio de regulación, políticas públicas establecidas e implementadas democráticamente y, principalmente, ejerciendo un liderazgo político. El ex Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, ha destacado lo que llamó "falta de liderazgo alarmante" al tratar sobre el escenario posterior a 2012. Como organizaciones sindicales, pedimos que se demuestre y se consolide ese liderazgo en las negociaciones actuales.

Los sindicatos apoyamos la necesidad de establecer objetivos ambiciosos y eficaces de reducción de emisiones. Sin embargo, aunque estamos de acuerdo en la importancia de establecer objetivos ambiciosos de mitigación, los sindicatos comprendemos las dificultades de transformar

dichos objetivos en políticas. Somos conscientes de que la mayoría de los países del mundo difícilmente han conseguido alcanzar la justicia social en su reestructuración económica.

La comunidad internacional debe comprender que las consecuencias potencialmente negativas son el resultado de un diseño inadecuado de las políticas de cambio climático. Las dificultades surgen de la falta de consulta, anticipación y protección de las comunidades especialmente expuestas a las políticas de reducción de emisiones. La implementación en el ámbito nacional de políticas de mitigación y adaptación requiere una evaluación de las consecuencias y la participación democrática para asegurar beneficios sociales y económicos.



Por ello, apoyamos la elaboración de un marco de políticas que asegure una transición progresiva, y que esté basado en los siguientes principios:

**Consulta:** Para anticipar las consecuencias y acompañar la transición de una manera más conveniente, los gobiernos deben institucionalizar redes formales de consulta para el intercambio de información y el diálogo con los trabajadores/as que resultarán más afectados por el cambio climático o por las medidas que se implementen para enfrentarlo.

Los procesos locales o regionales de recopilación de datos deben promover el diálogo social y la consulta implicando a representantes de los actores afectados (es decir, los sindicatos y las organizaciones de empleadores), para comprender mejor sus necesidades.

**Anticipación:** Un proceso consultivo adecuado no es suficiente a menos que esté acompañado de estudios de evaluación relevantes sobre el impacto de escenarios alternativos de reducción de emisiones en los sistemas productivos. Es imprescindible llevar a cabo estudios nacionales, regionales y sectoriales específicos y sistemáticos de las políticas de cambio climático y de su impacto sobre el empleo y el mercado del trabajo. Es fundamental un análisis de las políticas previo a la implementación, puesto que permitiría rediseñarlas y mejorarlas.

**Protección:** Algunos sectores, como los relacionados a los combustibles fósiles y otros sectores de uso intensivo de

energía registrarán cambios significativos en el cambio global hacia una energía baja en carbono y el nuevo futuro industrial. Figuran entre dichos sectores las industrias del acero, el hierro y el aluminio, la generación de energía basada en los combustibles fósiles, y los servicios de uso intensivo de energía como el transporte por carretera. Reviste una importancia capital apoyar la inversión en tecnologías bajas en carbono y en medidas de eficiencia energética, reteniendo y desarrollando en la medida de lo posible industrias viables bajas en carbono, mediante la promoción de programas de capacitación y reciclaje profesional para una economía con bajas emisiones de carbono y con una utilización eficiente de los recursos.

Cuando no se pueden evitar los riesgos en determinados sectores, en consulta con los sindicatos, se deben tomar medidas para proteger a los más vulnerables de la cadena productiva: los trabajadores y las trabajadoras. Esta protección está claramente definida en el concepto de "transición justa", que exige:

La protección por medio de la formación: la protección de los trabajadores y trabajadoras, implica dar mayor importancia a la formación profesional en los nuevos sectores y volver a capacitar a los trabajadores de los sectores afectados. La actualización de la formación profesional no ha sido aún tomada en consideración en los debates que abordan la diversificación económica y la transferencia de tecnologías. El déficit de trabajadores calificados

puede convertirse en un obstáculo importante para la mitigación, y puede causar una pérdida de los medios de vida de las personas trabajadoras que pertenecen a los sectores en riesgo. El "paquete de transición" debe incluir políticas activas del mercado de trabajo, para que los trabajadores "encajen" en un entorno laboral cambiante. El objetivo global de estas políticas es establecer sistemas de protección social justos y abarcadores que se adapten a los desafíos que plantea el cambio climático y las políticas relacionadas.

**Protección de la economía de las comunidades:** Los sindicatos creemos que es necesaria una transición para asegurar los medios de vida económicos de las comunidades que dependen de los sectores que están en situación de riesgo. Esta transición requiere la inclusión de políticas que promuevan tecnologías limpias y de ahorro de energía, el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, la creación de oportunidades alternativas de ingreso y la diversificación económica.

A largo plazo, solo se protegerá eficazmente a las comunidades que dependen de los sectores con altas emisiones de gases de efecto invernadero por medio de inversiones, de investigación y desarrollo nacional, de políticas abarcadoras de formación y de diversificación de la economía.

*Es necesario que las medidas para una transición justa sean introducidas por medio de leyes antes de que se implementen mecanismos de reducción de*

*emisiones que podrían causar pérdida de empleos. De lo contrario, podría verse debilitada la posibilidad de obtener consenso a nivel mundial sobre estas medidas.*

## Otras consecuencias sociales y económicas

Los sindicatos destacamos la importancia de ampliar el debate y de analizar las consecuencias sociales y económicas de reducir las emisiones en las diferentes áreas de la economía.

Es necesario afrontar el riesgo de la fuga de emisiones<sup>3</sup> con un enfoque cauteloso, prudente y, en la medida de lo posible, multilateral. Sigue sin haber consenso dentro del movimiento sindical respecto a la manera de abordar este importante reto. Muchas organizaciones sindicales apoyan firmemente los mecanismos de ajustes en frontera y/o la asignación gratuita de permisos de emisiones en base a un umbral establecido, como respuesta al problema de la fuga de emisiones de carbono, teniendo en cuenta la exposición real actual y potencial de las industrias a la competencia internacional de países que no implementan las políticas de reducción de GEI. Otros sindicatos consideran que el hecho de comercializar los permisos de emisiones constituye una opción válida para garantizar la equidad entre sectores. Se requiere abrir un debate al respecto para alcanzar una posición internacional sobre este tema.

Es esencial tomar en cuenta los efectos potenciales de los mecanismos de ajustes en frontera de CO2 en los países del Anexo I sobre el comercio internacional y las economías de los países en desarrollo, las consecuencias de la internalización de los costos reales de transporte de bienes, y los efectos de la relocalización de industrias contaminantes en países en desarrollo que no tienen un régimen de mitigación estricto.

Lograr acuerdos sectoriales, tanto en la aviación y el transporte como en las industrias manufactureras, podría reducir los riesgos asociados a la fugas de emisiones y de empleos. Estos acuerdos podrían fomentar el cambio tecnológico en el sector industrial de los países desarrollados y de los países en desarrollo.

Sin embargo, sería fundamental asegurar que la información sobre emisiones recogida a partir de los acuerdos sectoriales fuera precisa y fiable. Es necesario además llevar a cabo evaluaciones de los efectos distributivos de las políticas relativas al cambio climático, de los efectos de las medidas de mitigación en la pobreza (por ejemplo, de la reducción de subsidios en electricidad), en los ingresos, en la equidad y en la igualdad de género, así como un análisis de las medidas de compensación que deberían implicarse para "amortiguar" dichos efectos. En este contexto, la experiencia y los conocimientos de las organizaciones sindicales, de la comunidad académica y de los empleadores se debe integrar al proceso de toma de decisiones.

El diseño, la aplicación y la evaluación del Mecanismo para el Desarrollo Limpio (MDL) y la iniciativa de Aplicación Conjunta (AC) en línea con los planes de desarrollo sostenible de los países de acogida, y no aplicarlos de manera aislada.

Es necesario que incorporen la erradicación de la pobreza, la promoción de la igualdad y el desarrollo sostenible, además de reducir las emisiones. Para ello se requiere, entre otras cosas, un avance real de la evaluación de estos proyectos, el desarrollo de indicadores sociales y otras herramientas que reflejen valores y normas sociales amplios, y la inclusión de beneficios sociales en la evaluación de los MDL y AC, así como el desarrollo y la mejora de los mecanismos de participación y consulta en los países que reciben proyectos MDL, y de la participación de los trabajadores y las trabajadoras. Los criterios de sustentabilidad son cruciales para garantizar que los programas aseguren la adicionalidad. Por otro lado, ha de subrayarse que estos proyectos no contribuyen a lograr la transformación de la producción y el consumo en los países desarrollados, puesto que se basan en reducir las emisiones en otros países.

### **Es hora de reducir la brecha de adaptación**

Las comunidades más empobrecidas, tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados, ya están sufriendo las consecuencias de las alteraciones climá-

ticas. Sin embargo, están en riesgo porque tienen bajos recursos. Los grupos sociales más privilegiados tienen una libertad de residencia y movilidad que los menos privilegiados no tienen. Esto demuestra que la lucha por la adaptación no puede y no debe estar separada de la lucha contra la pobreza y a favor de una sociedad más justa e igualitaria.

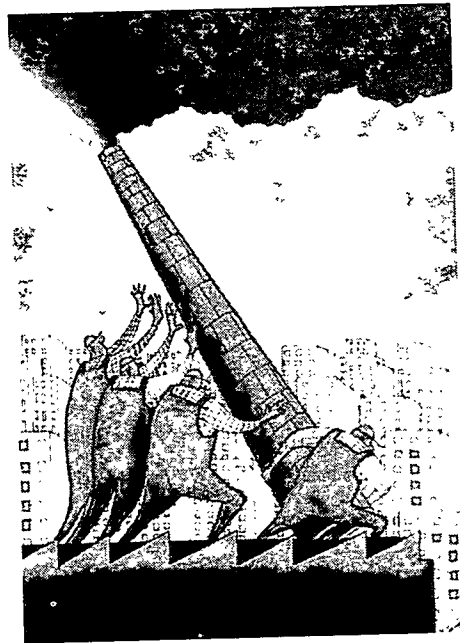
Como señala el Informe de Desarrollo Humano del PNUD para 2008, el huracán Katrina fue un fuerte recordatorio de la fragilidad humana frente al cambio climático en el mundo desarrollado, especialmente cuando sus consecuencias interactúan con las formas institucionalizadas de desigualdad. En todo el mundo desarrollado, crece la preocupación general por la exposición a los graves peligros del cambio climático. Sin embargo, generalmente los desastres causados por el clima se concentran en los países más pobres. Los desastres climáticos afectaron, en promedio, a 262 millones de personas por año en el período 2000 – 2004: más de 98% de ellos perteneciente a países en desarrollo.

Como organizaciones sindicales nunca hemos aceptado la violación a los derechos humanos que implica que otros seres humanos mueran de hambre o de enfermedades evitables. No aceptaremos ahora que otros seres humanos mueran debido al cambio climático.

El cambio climático se introduce en el círculo vicioso de la pobreza, ya que aumenta los obstáculos del desarrollo.

Los fenómenos ambientales generan enormes dificultades en las familias necesitadas: las sequías, el agotamiento de los recursos y las inundaciones, entre otros, causan o empeoran la crítica situación social y económica que sufren (por ejemplo, el agotamiento de los recursos agrava el desempleo, lo que refuerza la emigración y, a su vez, contribuye a la pérdida de recursos humanos y pone en peligro las economías rurales).

Por lo tanto, es necesario enfrentar el problema de la pobreza y del cambio climático de manera que las medidas se apoyen mutuamente. Todos los gobiernos, tanto del norte como del sur, tienen que proveer la voluntad política y la coherencia necesaria en esta lucha. Muchos países de-



sarrollados están realizando grandes inversiones para desarrollar infraestructuras defensivas frente el clima. Los problemas de adaptación que enfrentan los países en desarrollo son mucho más graves ya que deben abordarlos gobiernos con serias limitaciones financieras y poblaciones empobrecidas.

***Los sindicatos creemos que es necesario que surja una nueva forma de producción que sea justa en términos sociales y, a la vez, no afecte el clima. Los países en desarrollo tienen que encaminarse hacia modelos sostenibles de producción y al mismo tiempo ofrecer un acceso adecuado a la energía. Se deben estudiar las sinergias que existen entre la creación de empleo decente y las políticas de adaptación, ya que un ingreso sostenible reduce la vulnerabilidad.***

Las soluciones frente al cambio climático deben girar en torno a servicios públicos de calidad y un liderazgo fuerte del sector público. Por ejemplo, es fundamental fomentar y apoyar financieramente la asociación entre organismos públicos para la transferencia de tecnologías en el sector de servicios públicos.

Los contratos de compras públicas deberían incluir especificaciones sobre las normas sociales y laborales y la sustentabilidad medioambiental.

Los sindicatos destacamos el papel de los servicios públicos en áreas como la educación, la salud pública y el transporte, y el acceso a la energía para cubrir necesidades básicas, entre otros. Todos son

esenciales para contribuir a establecer políticas climáticas justas y eficientes (las políticas climáticas eficientes requerirán una mano de obra altamente cualificada, investigadores e ingenieros; un aumento del transporte público facilitará la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y, al mismo tiempo, aumentará la movilidad de las personas con menos recursos).

La situación particularmente crítica de los pequeños Estados insulares y costeros en desarrollo requiere la solidaridad internacional. Los científicos advierten de los enormes riesgos para sus economías, para la población y para la subsistencia de sus territorios, que han empezado ya a sufrir las consecuencias de un aumento en la frecuencia y la escala de fenómenos meteorológicos extremos como huracanes e inundaciones. Hay que responder de inmediato a las necesidades de estos países y de sus comunidades, lo que conlleva la aportación de asistencia internacional, particularmente a los países más vulnerables.

Es más, los sindicatos estamos convencidos de que la justicia frente al problema climático no puede lograrse sin justicia de género. El cambio climático no es neutral en términos de género. Generalmente, las mujeres son más vulnerables y representan la mayoría entre los más pobres y débiles. Sus medios de vida dependen en mayor medida de los recursos naturales amenazados por el cambio climático. Las mujeres son una fuente potencial de estrategias de adaptación innova-

doras y se les debe otorgar mayor poder de participación a todos los niveles de toma de decisiones relacionados al cambio climático, por ejemplo, en los sindicatos del sector de servicios. Deben adoptarse principios de igualdad de género en todas las fases de la estrategia internacional respecto al cambio climático, desde la investigación hasta el análisis, el diseño y la implementación de las estrategias de mitigación y adaptación.

Las políticas de reducción de la pobreza requieren medidas drásticas frente al cambio climático. Para que esto suceda, creemos que es esencial desarrollar un enfoque holístico que incluya:

- **Desarrollo de servicios e infraestructura sostenibles:** las políticas y las inversiones públicas. Las soluciones frente al cambio climático deben girar en torno a servicios públicos de calidad y un liderazgo fuerte del sector público en todos los niveles gubernamentales. Las inversiones en agua, salud, transporte, vivienda y otros servicios e infraestructuras esenciales deben contribuir a revertir las tendencias destructivas de la privatización y desregulación, y ser democráticamente responsables. Es necesario fomentar y dar apoyo financiero a las asociaciones, por ejemplo, para la transferencia de tecnologías en el sector de servicios.

- **Desarrollo de capacidades:** para enfrentar los desafíos que se presentan en los lugares de trabajo y en los hogares,

los trabajadores y las trabajadoras, y sus comunidades necesitan estar informados, involucrados y capacitados.

La falta de información es un grave obstáculo para lograr la adaptación, y las estructuras sindicales tienen la capacidad de difundir medidas preventivas, estrategias de prevención y respuesta ante catástrofes, así como para iniciar debates sobre adaptación a largo plazo en las zonas que están en situación de riesgo debido al cambio climático.

- **Protección social, incluidas las prestaciones de seguro:** la protección social es una herramienta concebida para reducir la vulnerabilidad. Debido a que el cambio climático aumenta la incertidumbre sobre la posibilidad de cubrir las necesidades de las personas, los gobiernos deben implementar medidas de protección social, como el acceso a viviendas decentes, la seguridad alimentaria, el acceso al agua potable segura y el salario mínimo, además del derecho tradicional a la seguridad social. Los sindicatos consideramos que los riesgos asociados al clima requieren mecanismos de seguros y reaseguros mejorados y adaptados para hogares de bajos recursos.

Es importante prestar especial atención a la implementación de seguros gestionados públicamente y a la reactivación de esquemas de seguros cooperativos o mutualistas que funcionen como planes complementarios. Los seguros privados deberían regularse a partir de objetivos similares.

## La adaptación y la solidaridad internacional

No se puede dejar a las personas más necesitadas del mundo ante la disyuntiva de arreglarse con los recursos limitados que tienen a disposición o hundirse en una miseria mayor. La justicia social y el respeto a los derechos humanos demandan un mayor compromiso internacional con la adaptación.

Por lo tanto, es fundamental transferir los medios para la adaptación tanto como asegurar la transferencia de tecnologías.

Se considera que los sectores de agua, salud e infraestructura son los más vulnerables y los que más urgentemente necesitan inversiones. Es necesario que esas inversiones tengan en cuenta también otras realidades, como la incidencia cada vez mayor del VIH/SIDA y otras enfermedades, que limitan la capacidad de los países de bajos recursos de suministrar esos servicios adecuadamente. Deben canalizarse los flujos financieros hacia los países en desarrollo, para ayudarlos a abordar de manera coherente sus desafíos más urgentes, incluyendo el cambio climático.

Los sindicatos exhortamos a todos los países a cumplir con los compromisos contraídos en Monterrey y Gleneagles de aumentar la ayuda para el desarrollo de los países más pobres e instamos a los gobiernos a dar muestra de una mayor responsabilidad haciendo frente a sus compromisos de año en año.

*Deben asignarse suficientes fondos públicos a la adaptación en los países en desarrollo. Según la CMNUCC, el PNUD y Oxfam, en el período 2013-2017, será necesario movilizar al menos 200.000 millones de Euros para la planificación y aplicación de medidas de adaptación en los países en desarrollo. Teniendo en cuenta que la financiación se destina a reparar un daño que los países en desarrollo en realidad no han causado, los recursos financieros no deberían transformarse en créditos o representar cualquier otro tipo de carga financiera para los países en desarrollo en el futuro.*

## El clima, la adaptación y el mundo del trabajo

La adaptación al cambio climático ofrece la oportunidad de iniciar nuevos caminos de desarrollo económico: un desarrollo que respete los derechos de las personas trabajadoras y el medio ambiente. Es necesario el desarrollo de investigación regional, sectorial y local para comprender mejor los efectos que tienen las medidas de adaptación en la economía, la reducción de la pobreza y el empleo.

Sin embargo, podemos afirmar con seguridad que las estrategias de adaptación –si mejoran la capacidad de la sociedad y la economía para enfrentar y adaptarse al cambio climático– no tienen necesariamente efectos negativos en los medios de vida y el empleo.

Mientras que el cambio climático tiene consecuencias negativas en la agricultura, la ganadería, la silvicultura, los ecosistemas, la salud y los asentamientos humanos, especialmente en los países en desarrollo, las medidas de adaptación que lo acompañan tendrían efectos positivos en el empleo, o al menos limitarían la gravedad de sus consecuencias.

***Los sindicatos pedimos que se implementen estrategias nacionales y regionales coherentes sobre problemáticas relacionadas al clima.***

Las estrategias en materia de energía, agua, biodiversidad y migración ofrecen algunos ejemplos de los problemas que hay que abordar tanto a nivel nacional como regional, en particular, en las zonas del mundo donde hay una importante integración regional o subregional de mercados y políticas (como la UE o el Mercosur). Para que sean sostenibles, es imprescindible que la protección del clima se integre a políticas regionales.

**Estrategias energéticas:** En la actualidad, la seguridad energética es una preocupación en todos los países. Alcanzar este objetivo es difícil, especialmente para economías pequeñas. Si bien han surgido algunas estrategias energéticas regionales, la mayoría de los países no han incluido todavía el cambio climático ni los frenos a las emisiones, especialmente en los países en desarrollo.

Además de integrar el cambio climático, las estrategias en materia de energía deberían incluir una combinación de ener-

gías sostenibles en el que las energías renovables vayan teniendo cada vez mayor participación, una mayor eficiencia y conservación energética, y una descentralización de la producción; así como un acceso equitativo a los recursos energéticos y soluciones de transporte y vivienda más sostenibles.

**Agua:** Las consecuencias del cambio climático en la disponibilidad y la calidad del agua, así como en la frecuencia cada vez mayor de sequías e inundaciones, intensificará los problemas existentes de la gestión del agua en los países en desarrollo y en sectores específicos. Los sistemas hídricos con gestión deficiente o con falta de gestión son los más vulnerables a las consecuencias negativas del cambio climático. La inversión pública será esencial para proporcionar un acceso universal al agua y al saneamiento y para aportar las infraestructuras necesarias para prevenir desastres y garantizar una respuesta rápida y efectiva tras producirse alguno. Hace falta contratar, formar y equipar a los trabajadores para cumplir estas funciones. Una acción a nivel regional debe asegurar el acceso al agua potable de la totalidad de la población y la gestión compartida de los sistemas hídricos y las aguas subterráneas transfronterizas.

**Migración:** Debido a las consecuencias que tiene sobre las comunidades vulnerables, el cambio climático pone en peligro los medios de vida de las personas, lo que refuerza las corrientes migratorias internas actuales (de las zonas rurales a

los centros urbanos) y la migración de un país a otro. Por lo tanto, el cambio climático también afecta a la infraestructura urbana y a su población. Muchas ciudades importantes en el mundo, en especial en los países en desarrollo, son costeras y, por ello, vulnerables al aumento de los niveles del mar y a fenómenos climáticos extremos, que generan corrientes migratorias regionales o las agravan. Por esta razón, las políticas nacionales y regionales deben diseñarse y desarrollarse con vistas a atender la ayuda ante catástrofes así como la migración y el reasentamiento de las comunidades desplazadas. En el ámbito internacional, se necesitan alternativas adecuadas que respeten plenamente los derechos humanos de las personas que emigran para en lugar de la actual ausencia de políticas migratorias sostenibles.

**Biodiversidad:** el cambio climático y el cambio en el uso de la tierra ponen en riesgo a muchas especies. La destrucción de la biodiversidad, en especial de bosques nativos, reduce a los sumideros de carbono y también afecta a los hogares de menores ingresos, que dependen de la vida silvestre como medio de vida. Como los ambientes naturales no se atienen a las fronteras políticas, su conservación requiere una acción regional e internacional. Los gobiernos deben tomar medidas para parar la deforestación. En muchos países, este fenómeno está vinculado a un modelo orientado a la exportación y destructor de los recursos naturales, que promueve el monocultivo y emplea agro-tóxi-

cos, y altamente dañino para los trabajadores/as, las comunidades y el medio ambiente, que sufren ya las consecuencias. En la cuenca del Amazonas, crucial en la lucha contra el cambio climático, todos los gobiernos deberían actuar de forma coordinada para combatir los efectos devastadores que están teniendo para la región la explotación intensiva de la agricultura y la ganadería y la producción de biocarburantes.

**Agricultura:** La desertificación del suelo, la deforestación masiva y las inundaciones, entre otros fenómenos, tienen un efecto negativo sobre los empleos agrícolas en cultivos de secano. Las herramientas innovadoras de adaptación, y nuevos métodos agrícolas, la rotación de cultivos,



un uso eficiente del agua y la sustitución de pesticidas constituyen métodos valiosos para reducir la huella del clima y la sostenibilidad de este sector y para garantizar una adaptación sostenible frente a imprevistos ocasionados por el clima.

**Transporte:** Un elemento central del proceso de globalización lo constituyen los cambios considerables registrados en la organización de la industria mundial del transporte. El costo unitario del transporte de mercancías ha descendido sensiblemente, representando actualmente menos del 1% de los costos totales de producción, lo que abre nuevos modelos de producción y distribución y está cambiando de manera importante la vida socio-económica de nuestra sociedad. La presión del mercado mantiene unos costes del transporte muy bajos, pero los transportes baratos tienen un alto precio en términos de contaminación, consumo de energía, seguridad, condiciones de trabajo y nivel de vida de los trabajadores del sector, y una reducción en la calidad de la vida urbana y de la comunidad. Se requieren medidas efectivas para promover el recurso a medios de transporte que sean más eficientes energéticamente en el transporte de pasajeros y mercancías, prestando atención particular a los beneficios de la intermodalidad. No obstante, la naturaleza multi-modal de los transportes implica que la eficiencia individual no puede considerarse de manera aislada. Únicamente un enfoque planificado, en el que medidas para limitar la utilización del vehículo pri-

vado, como un incremento de los impuestos de circulación y sobre el combustible o los precios de las autopistas, se combinen con unos sistemas rápidos, confortables, abordables y eficientes de transporte público integrado en autobús, taxi y redes ferroviarias urbanas podría resolver este problema. La promoción y financiación de tales sistemas debería ser una responsabilidad central de las autoridades públicas. El principio fundamental a la hora de planificar un transporte sostenible debe ser la internalización de los costos externos. Los transportistas tendrían que cubrir el costo total del transporte—incluyendo los costos relativos a la congestión, contaminación, salud general, accidentes y mala calidad del empleo— que actualmente son pagados por la sociedad en general. Estas medidas han de tomarse en conexión con políticas efectivas para la planificación y ordenación territorial y la sustitución de los desplazamientos utilizando el vehículo privado mediante una mayor disponibilidad y recurso del transporte público.

*La adaptación también podría ofrecer oportunidades positivas para los sectores que se encuentran en situación de riesgo e, incluso, podría ayudar a mejorar la educación de los trabajadores y las trabajadoras, y su ingreso. Todas las medidas de adaptación deberían analizarse en términos de su impacto en la creación de empleo y la reducción de la pobreza, para que cada país pueda elegir las que tienen resultados positivos en ambas áreas. Este tipo de enfoque debe-*

*ría implementarse en todos los países ya que la reducción del desempleo es esencial para luchar contra la pobreza.*

Las medidas de adaptación varían en cada sector, pero todas deben incluir provisiones para las personas trabajadoras cuyos empleos se encuentren en situación de riesgo.

### **Es hora de hacer que la inversión y la tecnología funcionen para todos**

En un contexto de inestabilidad financiera en el que la mayoría de las economías enfrentan riesgos serios de entrar en una profunda recesión y de aumentar la pobreza, es momento de aprovechar la oportunidad para cambiar el sistema político y económico que condujo a la catástrofe financiera, social y ecológica actual. Ha llegado el momento de reformar profundamente el sistema financiero internacional, de introducir instrumentos financieros internacionales innovadores, de establecer reglas equitativas para el comercio internacional y de hacer que nuestras sociedades generen bajas emisiones de carbono y sean capaces de resistir el cambio climático.

*Transformar nuestras economías actuales en sociedades sostenibles reducirá la dependencia energética, protegerá los recursos naturales y proporcionará medios de vida decentes a los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo. Las inversiones sostenibles sustanciales*

*y la regulación financiera puede ser una fuente de creación de empleo de calidad, de cohesión social y de crecimiento.*

Los medios para lograr esta transición, deberían provenir de diversas fuentes:

● Nacionales (entre ellas, de la reforma de los sistemas fiscales, y de los bancos, que deberían asignar una cantidad importante de sus recursos a créditos para iniciativas que tengan en cuenta el aspecto social y ambiental).

● Internacionales (por ejemplo, a través de impuestos internacionales a las transacciones financieras, que son viables desde el punto de vista técnico y movilizarían eficientemente una cantidad importante de fondos, y otras formas nuevas de financiamiento).

Los sindicatos hacemos un llamado a los gobiernos para que adopten un enfoque responsable y con visión de futuro, puesto que estas medidas permitirían alcanzar un desarrollo equitativo en los países menos privilegiados y podrían proporcionar la semilla de un crecimiento económico limpio y saludable en el futuro.

### **Recursos financieros para lograr la adaptación y la mitigación en países desarrollados y en desarrollo**

Los países desarrollados y los países en desarrollo más avanzados deberán implementar medidas de gran envergadura

para poner en marcha mecanismos que fomenten la investigación, la innovación y la inversión. Los gobiernos y las empresas privadas deberían canalizar los flujos financieros hacia este tipo de inversiones. Estos países deben poner a disposición de los países en desarrollo un apoyo financiero sustancial y tecnologías sostenibles para permitirles contribuir a la reducción de emisiones. La cooperación Sur-Sur también puede desempeñar un papel importante para difundir las tecnologías entre los países en desarrollo. Se debe prestar atención a la necesidad de promover inversiones no especulativas y a largo plazo.

Los sindicatos prestaremos especial atención a los flujos financieros para inversiones en mitigación en los países en desarrollo. Aunque son necesarios para aumentar el aporte de estos países a las acciones mundiales para reducir emisiones, en especial de las economías emergentes, se debe prestar atención, al mismo tiempo, a asegurar suficientes fondos para la adaptación y las políticas tendientes a reducir la pobreza y la vulnerabilidad.

Los mecanismos de mitigación y adaptación son para el bien global y no deben estar basados en una perspectiva "caritativa" o "filantrópica" que coloque a los países "receptores" en una situación de dependencia tecnológica y de recursos con respecto a los países donantes.

Es esencial que los fondos para la adaptación sean nuevos y adicionales a los acuerdos de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD), además de resultar suficientes y

previsibles. Los fondos de la CMNUCC deben ser administrados democráticamente.

***Los sindicatos instamos a los gobiernos de la CMNUCC para que incluyan en el mecanismo financiero disposiciones relativas a las políticas de "transición justa", como la evaluación de la vulnerabilidad social/de empleo, la formación profesional y la diversificación económica en los países menos desarrollados como parte del compromiso con la adaptación.***

Los sindicatos consideramos que un sistema impositivo justo y redistributivo es la fuente principal de financiamiento para la adaptación. Es necesario reorientar el sistema fiscal para asegurar el desarrollo sostenible, una distribución más justa de la riqueza y un sistema de protección social equitativo que incluya un seguro y acceso al sistema de salud para quienes están más expuestos a los riesgos climáticos, así como una compensación, una formación y una cobertura por desempleo para los trabajadores y las trabajadoras de sectores afectados por el cambio climático o por políticas aplicadas para enfrenarlo.

Los sindicatos consideramos que la reforma impositiva debe incluir como objetivo la neutralidad de su impacto en el ingreso. Se debe prestar atención a las presiones sobre los hogares de ingresos bajos y medios.

El mercado del carbono, por medio de incentivos a la inversión en políticas de reducción de emisiones, se debe establecer de manera tal que asegure financia-

miento estable y confiable para la mitigación y la adaptación. La necesidad de asegurar una tendencia previsible de los permisos de emisión de carbono y la actual inestabilidad de los mercados financieros demuestran la importancia de la transparencia en estos mercados, con una supervisión gubernamental activa y un sistema de regulación razonable y estricto.

### **Opciones tecnológicas para lograr la transición hacia un mundo de bajas emisiones de carbono**

Muchas tecnologías ya están disponibles para evitar un futuro con altas emisiones de carbono, pero es fundamental su distribución a una mayor escala<sup>4</sup>. El costo de estas tecnologías, su baja difusión, la aplicación restrictiva de patentes y la falta de voluntad política son causantes de la baja difusión de las innovaciones tecnológicas y, por consiguiente, de los aumentos actuales de emisiones.

Los sindicatos expresan su preocupación respecto a los actuales debates sobre el tema, que subestiman la importancia de que las tecnologías resulten apropiadas a las condiciones locales, la necesidad de formación de la mano de obra local o la construcción de capacidades para el desarrollo y la investigación en los países en desarrollo. Además los sindicatos destacan la importancia de la "innovación social" que, mediante la introducción de cambios organizativos, comunita-

rios o individuales, ha demostrado ser clave para lograr resultados sostenibles.

Debe reforzarse la investigación pública, ya que es un componente clave del desarrollo tecnológico. La formación y la educación también son esenciales para cualquier estrategia a largo plazo que involucre nuevas tecnologías. Se requiere un incremento sustancial de la financiación internacional y nacional para la investigación pública, el desarrollo y la formación, que se había reducido en los últimos años. Ha de prestarse atención a la necesidad de evitar la exportación de industrias contaminantes al mundo menos desarrollado.

Debe desarrollarse la capacidad tecnológica en los países en desarrollo, con suficiente supervisión pública.

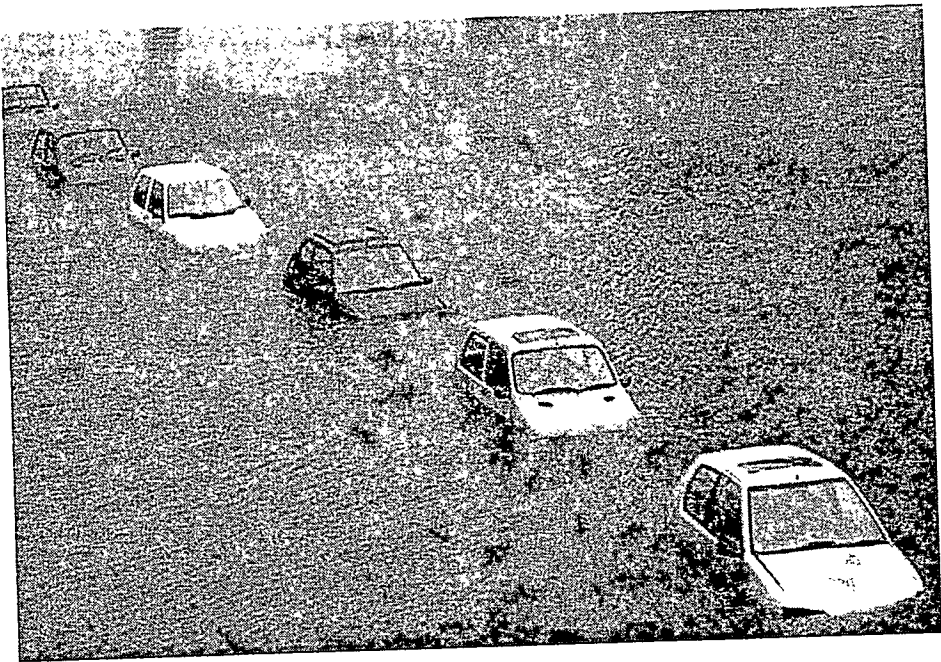
Los sindicatos destacamos una vez más la importancia de desarrollar políticas destinadas a reducir la demanda energética y a garantizar un conjunto de energías sostenibles, que dé prioridad a las energías renovables, con un alto recurso a la mano de obra, que empleen mano de obra local y sean respetuosas con el medio ambiente.

Los sindicatos llamamos a intensificar los esfuerzos en el tratamiento de políticas de ahorro, eficiencia de energía y de gestión de la demanda. Estas medidas, además de tener una probada eficacia en la reducción de emisiones, podrían crear nuevos empleos por medio de la sustitución de energía muchas veces importada por tecnologías y servicios de energía efi-

ciente producidos en el ámbito nacional y de la reinversión del ahorro generado en el costo de energía como ingreso adicional disponible hacia otros destinos. Además, estas medidas también reducen el costo energético en los hogares. Por lo tanto, es necesario que los gobiernos actúen rápidamente para destinar recursos al desarrollo y la distribución de tecnologías más limpias en áreas como la utilización de baterías en el transporte, la energía solar y eólica y la eficiencia de la red eléctrica, sistemas combinados de calefacción y energía, gestión sostenible de los desechos, entre otros.

La Agencia Internacional de Energía (AIE) evalúa que, en el año 2050, todavía la mayor parte de la energía provendrá de

los combustibles fósiles, por lo tanto, es necesario profundizar la investigación sobre tecnologías de transición, incluidas las tecnologías que permitan usar el carbón de una manera más limpia. Esto podría hacerse por medio del secuestro y almacenamiento de carbono (CCS del inglés carbon capture and storage). Es necesario que se destinen mayores recursos para centros dedicados a la investigación, la divulgación rápida y la demostración, para poder determinar si el secuestro y el almacenamiento de carbono son redituables, eficientes en términos energéticos e inoocuos para el medio ambiente, y por lo tanto, viables para su aplicación extendida y su distribución masiva en las próximas décadas. Los sindicatos reclamamos



un marco participativo y transparente para el desarrollo de estas tecnologías, lo que asegurará su sustentabilidad social y ambiental, y evitará una mayor dependencia con respecto a los modelos de producción de los países desarrollados.

Para que las tecnologías logren dar el gran salto necesario para lograr esta transición, es necesario discutir un "programa de innovación internacional".

Además, establecer acuerdos sectoriales a nivel mundial para sectores como el de transporte podría estimular la adopción de las mejores tecnologías disponibles y su desarrollo dinámico.

### **Coherencia en la gobernanza internacional**

Hacemos un llamado al sistema de las Naciones Unidas para desarrollar una coherencia más amplia y una mayor conexión entre las convenciones de las Naciones Unidas. Además, la CMNUCC deberá trabajar con la sociedad civil para identificar las consecuencias de las políticas comerciales y los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y otras organizaciones, en las medidas necesarias para combatir el cambio climático (incluyendo la fuga de emisiones de carbono). La desregulación promovida por los tratados de libre comercio ha demostrado ser incompatible con la protección del medio ambiente y del clima. Así pues, la CMNUCC debe asegurarse de que allí donde haya un conflicto entre las políti-

cas comerciales mencionadas y el imperativo de actuar frente al cambio climático, los gobiernos en todos los niveles tendrán el espacio político para darle prioridad a la lucha contra cambio climático.

### **Es hora de que los trabajadores y trabajadoras y los lugares de trabajo se conviertan en actores para su futuro de adaptación**

Si bien la responsabilidad de implementar las medidas de adaptación y de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero es del ámbito nacional e internacional, es en las comunidades y los lugares de trabajo donde se sienten las consecuencias de estas medidas. Con la implementación de políticas activas y sostenibles que apunten a garantizar ingresos decentes, los gobiernos pueden proteger a las personas con menos recursos.

A través de campañas de concientización y la promoción de la Educación Ambiental para acceder a condiciones de vida decente, el ámbito de la comunidad ofrece muchas oportunidades para avanzar hacia un modelo de consumo más sostenible.

*Pero es naturalmente en el lugar de trabajo donde se peleará y se ganará esta batalla. Alrededor de tres cuartos de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero provienen del sector industrial, de la producción o suministro de energía, del transporte y de la construc-*

*ción<sup>5</sup>, por lo tanto las acciones en el lugar de trabajo serán esenciales para iniciar y concretar el proceso de cambio necesario en estos sectores. Los lugares de trabajo tienen que ser el epicentro de la reducción de materiales y emisiones, de los cambios en las formas de producción y del desarrollo sostenible.*

Es necesario transformar el papel y las responsabilidades de las empresas para que respondan al desafío climático. El diálogo social bipartito y tripartito, y la inclusión de medidas relativas al clima en los acuerdos colectivos (por ejemplo, en el área de habilidades y formación profesional) son esenciales y su papel debería realizarse en las negociaciones actuales. Los trabajadores y las trabajadoras deben participar y ser consultados de manera directa en cada etapa del proceso.

Los lugares de trabajo han de ser pro-activos y establecerse políticas preventivas en relación con la adaptación frente al cambio climático, además de abordar el posible impacto de las políticas de mitigación.

Los sindicatos ya hemos comenzado a trabajar. Estamos formando y comprometiendo a los trabajadores y las trabajadoras para enfrentar este desafío. En este sentido, el respeto de los derechos sindicales y de otros derechos laborales es esencial para aumentar el potencial de las acciones en el lugar de trabajo y garantizar la participación efectiva de los sindicatos y la protección ambiental. El derecho de los delegados sindicales a ser in-

formados, a ser capacitados y a participar en la toma de decisiones sobre medio ambiente, así como la protección al denunciante de irregularidades y el derecho a negarse a realizar trabajos peligrosos y dañinos para el medio ambiente y la salud, son fundamentales para la participación efectiva del movimiento sindical y para la protección ambiental a nivel del lugar de trabajo.

### Comentarios finales

Vivimos en un mundo diverso. Desde las áreas urbanas densamente pobladas a los núcleos de pueblos nativos, tenemos que alimentarnos de las distintas experiencias de cada uno y trabajar en solidaridad con ONG ecologistas, sociales y de género, con gobiernos locales, organizaciones de consumidores, pueblos indígenas, y muchos otros, a fin de lograr un consenso firme en torno a las políticas sobre el clima.

En la última década, los sindicatos han venido participando en todas las reuniones de la Conferencia de las Partes (COP) para la CMNUCC. Nuestro trabajo se basa en la convicción de que un compromiso que asegure la participación de los trabajadores en la toma de decisiones e instale la transición para el empleo desarrollará el potencial de los trabajadores y las trabajadoras en la lucha contra el cambio climático.

Los sindicatos continuaremos promoviendo la concientización de los trabaja-

dores y de sus comunidades sobre la necesidad de establecer políticas justas, urgentes y sólidas respecto al cambio climático. Un cambio de paradigma en dirección a una sociedad responsable en términos sociales y ambientales requiere el compromiso de los trabajadores y las trabajadoras y de sus organizaciones, así como el reconocimiento de su papel. Seguiremos trabajando para alcanzar este objetivo.

### Más información sobre los sindicatos y el cambio climático:

- **Página web especial de la CSI sobre el cambio climático:**

<http://climate.ituc-csi.org>

- **Página web de Sustainlabour:**

<http://www.sustainlabour.org>

- **Página web de la CSA sobre el medio ambiente:**

<http://www.csa-csi.org/content/section/27/194/>

- **Iniciativa sobre empleos verdes de la OIT (únicamente en inglés):**

<http://www.ilo.org/integration/themes/greenjobs/lang-en/index.htm>

### Notas:

1- El informe define a los "empleos verdes" como aquellos que reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos para lograr llegar a niveles sostenibles. Los "empleos verdes" en el sector agrícola, industrial, de servicios y de

administración son los que contribuyen a preservar o restaurar la calidad del medio ambiente. Se encuentran en muchos sectores de la economía desde el de suministro de energía hasta el de reciclaje, y desde la agricultura hasta la construcción y el transporte. Ayudan a reducir el consumo de energía, materia prima y agua por medio de estrategias de alta eficiencia; a crear una economía libre de carbono; y a reducir la emisión de gases de efecto invernadero, a minimizar o evitar completamente todas las formas de residuos y contaminación, y a proteger y restaurar los ecosistemas y la biodiversidad.

2- Stern, N. (2006). Stern Review on the economics of climate change (Informe Stern sobre la economía del cambio climático), Ministerio de Hacienda del Reino Unido.

3- La "fuga de emisiones" tiene lugar cuando un país incrementa sus emisiones gracias a la reducción de emisiones por parte de otro país que aplica una política climática más estricta. Implica la relocalización de la producción y/o la inversión en el segundo país.

4- "Los niveles de estabilización para las concentraciones de GEI estudiadas pueden conseguirse implantando una cartera de tecnologías disponibles en la actualidad, más otras que previsiblemente se comercializarán en los decenios próximos, siempre y cuando haya unos incentivos apropiados y eficaces y se eliminen los obstáculos". Cuarto Informe de Evaluación del IPCC, Respuestas al Cambio Climático.

## MIGRACIONES, CIUDADANÍA Y SINDICATOS: MODELO PARA ARMAR

Por **RICARDO J. ALVARELLOS**  
FORMADOR INCASUR

El enfoque basado en "derechos" de los trabajadores migrantes que se promueven en los distintos organismos internacionales como la ONU y la OIT es un paso necesario pero insuficiente en la defensa de los trabajadores migrantes. El riesgo es quedar centrados en los derechos como si estos fueran suficientes para garantizar su bienestar. En este texto proponemos incluir la perspectiva de ciudadanía, como guía de las acciones de las organizaciones sindicales para la promoción y defensa de los trabajadores migrantes. El cumplimiento de los derechos civiles, sociales, políticos, económicos y culturales se objetivan en términos de ciudadanía. Todos los trabajadores migrantes tienen, por el solo hecho de vivir en una comunidad organizada, los mismos derechos que los nacionales de acuerdo con las normas suscritas por los estados parte en las organizaciones multilaterales.



## 1- Estado-nación y migración: delimitando el ciudadano

Las transformaciones económicas, políticas y socioculturales del mundo contemporáneo ligadas a los procesos de globalización y regionalización incluyen tendencias diversas. Al mismo tiempo y como parte del mismo proceso se refuerza la participación de movimientos sociales y organizaciones de carácter localista en diferentes Estados nacionales (el caso belga y español aparecen como los casos más paradigmáticos). En este sentido la idea del Estado, racional, nacional, cerrado —propio del siglo XIX y XX— parece haber cambiado, sus límites aparecen difusos en virtud de la creciente regionalización, como por ejemplo el esquema regional Mercosur o la UE como el caso representativo por excelencia. En este marco, hay una gran facilidad para el movimiento de bienes y servicios promovida por la fuerte prédica de la libertad, tanto comercial como financiera. En tanto las nuevas tecnologías permiten prácticas sociales concretas que articulan este principio libertario hasta el paroxismo. Sin embargo, no ocurre lo mismo para las migraciones internacionales de trabajadores. La libertad de movimiento de las personas es crecientemente restringida por normas internas de los países. Cada día se levantan barreras a la inmigración que en lugar de impedir las vuelve clandestinas, no registradas y terminan favoreciendo el tráfico ilegal de personas. La explotación es el desenlace final de esas iniciativas.

Otro aspecto que se debe considerar es la tendencia generalizada a tratar el tema migratorio por los funcionarios de los ministerios del interior, más próximos a pensarse como un tema de seguridad interior. Para ello el tema de la documentación tiene una situación destacada. Disponer de los "papeles" ubica al migrante en el terreno de lo legal/ilegal. Recordemos que en los últimos 50 años prevalecen aún las acciones de seguridad interior en el diseño de políticas migratorias en una buena parte de las Américas.<sup>1</sup> El extranjero es el enemigo que se debe "descubrir" y expulsar.

La migración como desplazamiento territorial de personas o grupos es una de las características presente en toda la historia de la humanidad. Implica un cambio en la comunidad o sociedad en la que se vive. La pertenencia a un colectivo implica compartir ciertos patrones culturales y sentidos de lealtad; también derechos y responsabilidades. La organización del sistema mundial en términos de unidades estatales con fronteras geográficas y criterios de inclusión y exclusión formalmente especificados implica que la nacionalidad es un elemento relevante en la definición de la pertenencia. Además, marca el acceso a los derechos ciudadanos. La idea de ser ciudadano en otro país implica poner en cuestión la propia noción de "membresía" de los siglos XIX y XX. El migrante transforma su condición de "ciudadano" en su país a "extranjero" o "ciudadano

parcial" en otro. Un simple paso de frontera, que muchas veces es nada más que un cartel des pintado, es el mecanismo de inclusión/exclusión.<sup>2</sup>

**Ciudadanía.** El concepto está ligado a la pertenencia a una comunidad política - el Estado moderno- que otorga y garantiza igualdad de derechos y obligaciones. Esta noción de pertenencia implica la existencia de varios criterios de *diferenciación* entre tipos de "ciudadanos" y "no ciudadanos". Cada Estado define que derechos alcanzan al total de la población residente y cuales tendrán como pre-requisito la nacionalidad.

La ciudadanía, en tanto conjunto de derechos y responsabilidades de las personas en el marco de una comunidad determinada, es un concepto cuyos contenidos han variado a lo largo de la historia, a la vez provoca controversias en cuanto a su alcance y contenido. Su ampliación y su restricción expresan relaciones de fuerza que entablan actores en la arena política.<sup>3</sup>

En los dos siglos precedentes la nacionalidad, expresa la "comunidad" que da "identidad" y "reconocimiento" a los ciudadanos, a quienes nacieron en sus territorios. En este punto el documento de identidad expresa esta relación simbólica. Pero hoy la ciudadanía está centrada en el goce de los derechos y las responsabilidades de los deberes. La intensidad actual de la dinámica migratoria y su centralidad en la agenda global, tanto por

el carácter funcional para muchas sociedades y economías -por ejemplo en los países desarrollados asegura la producción a bajos precios y reproducción de la fuerza de trabajo- obliga al Estado a redefinir la condición real de "ciudadanía" para los migrantes y plantea al resto de los actores sociales, entre ellos las organizaciones sindicales, su posición frente a estos actores. Tener derechos y no gozarlos remite a una ciudadanía formal o a una "ciudadanía de baja intensidad".<sup>4</sup>

## 2- Las migraciones en OIT, ONU, Conferencias Sudamericanas

a) La OIT, desde sus orígenes en 1919, tiene entre sus preocupaciones el tema migratorio. Tanto es así que en el mismo preámbulo como en la segunda Recomendación refiere a la necesidad de proteger a los trabajadores migrantes. En el marco de la OIT hay dos Convenios clave en N° 97 de 1949 (*revisado*) y el N° 143 (*disposiciones complementarias*) se refieren específicamente a la protección de los trabajadores migrantes. Es más, "todos los convenios de la OIT se aplican a los trabajadores migrantes".<sup>5</sup> En la declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se reconfirmó esta preocupación por lo trabajadores migrantes al considerar que la OIT debería movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales a la solución de sus problemas y pro-

mover políticas destinadas a la creación de empleo. En este marco, en la Conferencia Internacional del Trabajo del 2004 la OIT se propuso el enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos humanos, la aplicación de las normas del trabajo sobre la base de principios de igualdad de trato y no discriminación. Entre las diversas sugerencias de aquella Conferencia se planteó la elaboración de un plan de acción a fin de proceder a una aplicación más amplia de los convenios de la OIT. En este contexto se formuló el marco regulatorio que se denominó *Marco Multilateral para las Migraciones Laborales*, Principios y directrices no vinculantes, en el cual se adopta el enfoque de las migraciones laborales basado en derechos. Finalmente el grupo de expertos consensuó una propuesta de 15 principios que fue aprobada en marzo de 2006. Las ideas centrales se podrían resumir de la siguiente manera:

Los pilares del *Marco Multilateral* son<sup>6</sup>:

a) Las políticas migratorias se deberán formular habiéndose obtenido consenso tripartito, no solamente en el plano nacional sino también en el regional y mundial promoviendo la cooperación entre los mismos asociados de los países de procedencia y destino.

b) Para evitar efectos sobre los salarios y condiciones de trabajo existentes se debe respetar el derecho de los trabajadores migrantes a igual trato.

c) Se debería ir brindando a los potenciales migrantes información legal, características sobre el mercado laboral y documentos necesarios para enfrentar incorporarse a la vida laboral de su potencial destino.

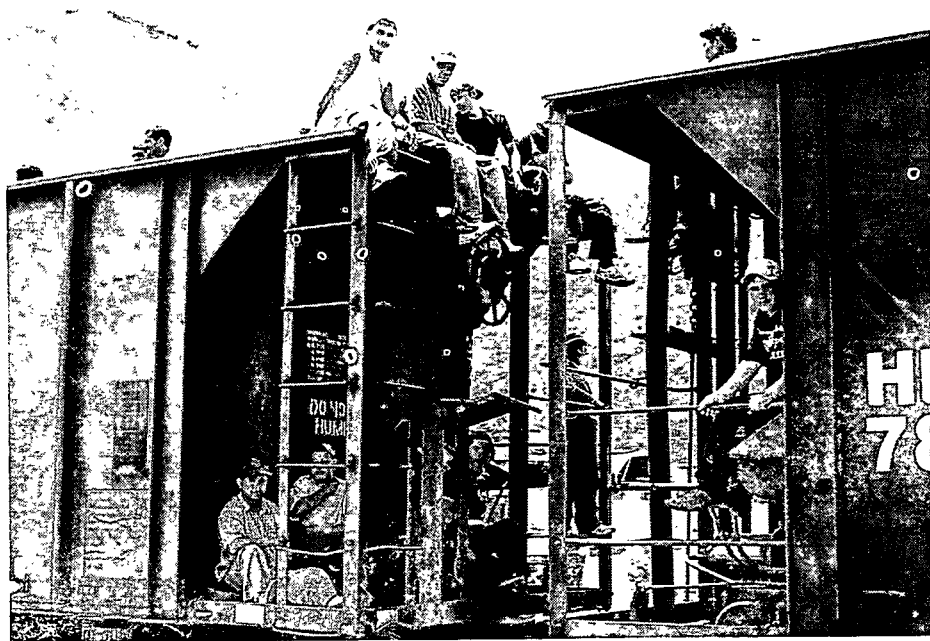
d) Otra convención importante para la protección de los trabajadores migrantes desde la perspectiva de derechos humanos fue aprobada en 1990 por las Naciones Unidas. En efecto, la Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares no solo protege a los trabajadores migrantes sino que extiende esos derechos a sus familias. Esta Convención, basada en conceptos e instrumentos de la OIT y en diversos Tratados de Derechos Humanos amplía considerablemente el marco jurídico para la migración, el tratamiento a los migrantes y la prevención de la explotación y de la migración irregular de sus familiares. Como aporta P. Taran "no se trata solo de instrumentos de derechos humanos sino que numerosas disposiciones sientan principios para la elaboración de una política nacional y para la consulta y cooperación..."<sup>7</sup>. Una de las secciones más importantes de la Convención es la Sección 5 que describe, en sus ocho artículos, un programa detallado de trabajo para la consulta y la cooperación internacional para la gestión de las migraciones.

e) En América Latina —como dice M. Laura Gianelli Dublanc— mucho es lo que se ha discutido sobre la cuestión migrato-

ria. Con el retorno de la democracia en la región, el abordaje de la temática migratoria fue paulatinamente ganando protagonismo en los diálogos políticos al interior de las regiones de América así como en el marco de los bloques de integración de América del Sur. En la década del noventa "varias iniciativas multilaterales han buscado consensos y/o reglamentaciones comunes con relación al movimiento de migrantes y sus derechos en el contexto de las Américas"<sup>8</sup>. Como se puede apreciar hay una notable difusión de los marcos normativos, sus temáticas son amplias y contemplan casi todos los aspectos de la situación del trabajador migrante. Sin embargo muchas de estas disposiciones no se aplican. Tanto es así que P. Taran

alerta "hoy en día el enfoque de derechos humanos para la regulación de la migración internacional está en peligro. Tanto sus instrumentos normativos, como las instituciones internacionales encargadas de promover, monitorear y supervisar su cumplimiento, están siendo crecientemente marginados o simplemente descartados en los discursos y los procesos de consulta sobre migraciones en el plano internacional"<sup>10</sup>.

f) Con respecto a las organizaciones sindicales tanto nacionales como regionales tienen una larga lucha en la defensa de los trabajadores migrantes reclamando por la libre movilidad, trabajo digno el derecho a no migrar y otros. Ese esfuerzo colectivo se plasmó, por ejemplo en la



Declaración Sociolaboral del Mercosur. Varios artículos detallan diversos derechos individuales que los países ya garantizan para todos los trabajadores de la región como a la No-discriminación, promoción de la igualdad y otros. Con respecto a los migrantes el artículo 4° (trabajadores migrantes y fronterizos), apartado 1: el trabajador, independientemente de su nacionalidad, tiene derecho a ayuda, información, protección e igualdad de derechos y condiciones de trabajo reconocidos a los nacionales del país en el que estuviere ejerciendo sus actividades. En el 2°, los Estados se comprometen a adoptar medidas tendientes al establecimiento de normas y procedimientos comunes relativos a la circulación de los trabajadores en zonas de frontera y (...) acciones a fin de mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo y de vida. En marzo de 2008 cuando se funda la Confederación Sindical de los Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) su Congreso fundador adopta como elemento constitutivo la Plataforma Laboral de las Américas (PLA)<sup>11</sup>. La Plataforma tiene como uno de los principios del movimiento sindical de las Américas la eliminación de las restricciones que impiden la libre circulación de las personas, el derecho a no migrar, articular los sistemas de pensión para que los trabajadores no pierdan sus aportes.

En esta perspectiva de incumplimiento y/o desconocimiento de las disposiciones internacionales por parte de los Esta-

dos—que suscribieron y ratificaron—es que las organizaciones sindicales deberían reforzar su actuación basándola en el enfoque de la ciudadanía. De esta manera se potencian las dos vías de derechos. Por un lado, la normativa internacional—tanto de la OIT como de las ONU—y por otro, la legislación local. Para aquellos países en los cuales el derecho interno discrimina o no contempla derechos a los trabajadores migrantes y sus familias, las organizaciones sindicales que los representan legítimamente tienen a su disposición los instrumentos internacionales mencionados que fundamentan sus acciones de lucha.

El paradigma que se impone no es discutir si los trabajadores migrantes tienen los mismos derechos que los nacionales, porque efectivamente los tienen. Hay una gran variedad de instrumentos jurídicos suscriptos por los Estados en los cuales se comprometieron a respetar los derechos migrantes, trato igualitario con los trabajadores migrantes, protección a la familia, salud, educación y otros instrumentos<sup>12</sup>.

### **3- Hacia un nuevo paradigma de la acción sindical en el tema migratorio: ciudadanía**

Como se documentó, la comunidad internacional y en especial la OIT han dado pasos muy concretos hacia la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes. Pero sin duda la orientación ha-

cia el enfoque de las migraciones laborales basado en derechos humanos fue muy significativa porque ha permitido reforzar aspectos de protección universales a los criterios que ya tenía.

En los derechos políticos también se están produciendo cambios significativos que se manifiestan en convenios bilaterales de doble nacionalidad, ampliación de derechos de voto a ciudadanos no residentes, otorgamientos de derecho a voto y a ser elegidos a extranjeros en elecciones locales. También se está produciendo un proceso muy activo de "reincorporación transnacional" de los migrantes en proyectos estado-céntricos. Esto lleva a diversos autores a hablar de un nuevo orden mundial donde la noción de Estado deja de estar ligada conceptualmente a un espacio geográfico determinado. El caso uruguayo es un buen ejemplo en esta dirección. En este punto la migración se constituye como problema social que requiere intervención del Estado y de las diferentes organizaciones sociales. Las organizaciones sindicales no pueden estar al margen de esta construcción de "nuevos sentidos" de ciudadanía. En este contexto la cuestión migratoria para las organizaciones sindicales se debería plantear en relación directa con el paradigma de ciudadanía para los migrantes.

Para las organizaciones sindicales, como se ha dicho, la tarea debe ir hacia prácticas sociales concretas que se enmarcan dentro de las estrategias para refor-

zar la ciudadanía de los trabajadores sin especificar su condición de origen. En este sentido "un concepto de ciudadanía nuevo y universal está surgiendo en la era posnacional, en el cual los principios organizadores y de legitimidad están basados en la persona humana universal mas que en la pertenencia nacional"<sup>13</sup>.

### **Los sindicatos deben intervenir en la temática migrante porque:**

- Los trabajadores migrantes son trabajadores por general explotados;
- Es una oportunidad para ampliar la sindicalización.
- Hay verificar que los convenios colectivos se apliquen a los trabajadores migrantes.
- Tienen que prestar atención a los trabajadores indocumentados.
- Tener participación en las decisiones sobre política.
- Deben combatir el racismo y la xenofobia.
- Luchar contra la discriminación de géneros.

### **Algunos ámbitos en que los sindicatos deben promover para mejorar la ciudadanía de los trabajadores migrantes:**

- 1- Los sindicatos deben participar en el debate político sobre la gestión de la migración.

2- Campañas de información y toma de conciencia para los trabajadores y el público en el plano nacional.

3- Cooperación con sindicatos de otros países. En el caso de los países de América del Sur los que vienen de la región.

4- Promover la sindicalización de trabajadores migrantes.

Con respecto a las dificultades de los trabajadores migrantes<sup>14</sup> para su sindicalización el principal obstáculo es la falta de documentación; en otros casos hay límites a la cantidad de trabajadores inmigrantes en una organización; hay limitaciones para ocupar cargos directivos, entre otras limitaciones.

A modo de reflexión final este trabajo pone el acento en la necesidad de avanzar en términos concretos sobre las permanentes situaciones de explotación de los trabajadores migrantes. Para ello las organizaciones sindicales deben promover acciones que hagan efectivas las normas, declaraciones convenciones, suscripciones por los Estados y para ello nada mejor que tratarlos como ciudadanos. El Estado debe incorporarlos como tales. Por un lado van los derechos y en forma paralela debería ir su cumplimiento. Derechos que se quedan en los papeles no son derechos.

## Notas

1- Argentina, Brasil, Uruguay y Ecuador flexibilizaron los marcos normativos en temas migratorios. Por el contrario en Estados Unidos la tendencia es restringir, expulsar y "estigmati-

zar" a los migrantes. Los migrantes sin documentación es tratado como un delincuente.

2- Jelin, E: *Migraciones y derechos: instituciones y prácticas sociales en la construcción de la igualdad y la diferencia en Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Grimson/Jelin (compiladores), Prometeo libros, 2006, Argentina.

3- Jelin, E: citado.

4- O'Donnell, G.: *Acerca del Estado, la democratización y algunos problemas conceptuales*. Revista Desarrollo Económico n° 130, 1993. Argentina.

5- ACTRAV – OIT: *En busca del trabajo decente. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: un manual para sindicalistas*. Ginebra, 2009.

6- ACTRAV – OIT: citado.

7- Taran, Patrick: *Globalización, derechos humanos y migraciones: desafíos para el desarrollo y la cohesión social en Políticas Migratorias y derechos Humanos*. Ceriani/Fava, Ediciones UNLa, Argentina, 2009.

8- M. Laura Gianelli Dublanc: *Compilación de documentos sobre la cuestión Migratoria en los países sudamericanos*. OIM, Argentina, 2008.

9- Patrick Taran al momento de redactar este documento es Director del Programa de Trabajadores Migrantes de la OIT.

10- Taran, P.: citado.

11- CSA, *Las migraciones Internacionales en las Américas*, 2008, Brasil.

12- M. Laura Gianelli Dublanc: en este trabajo la autora no solo compila los documentos suscriptos entre los países del cono sur sino que elabora una Matriz temática con ellos.

13- Soysal, Vermont. Mimeo.

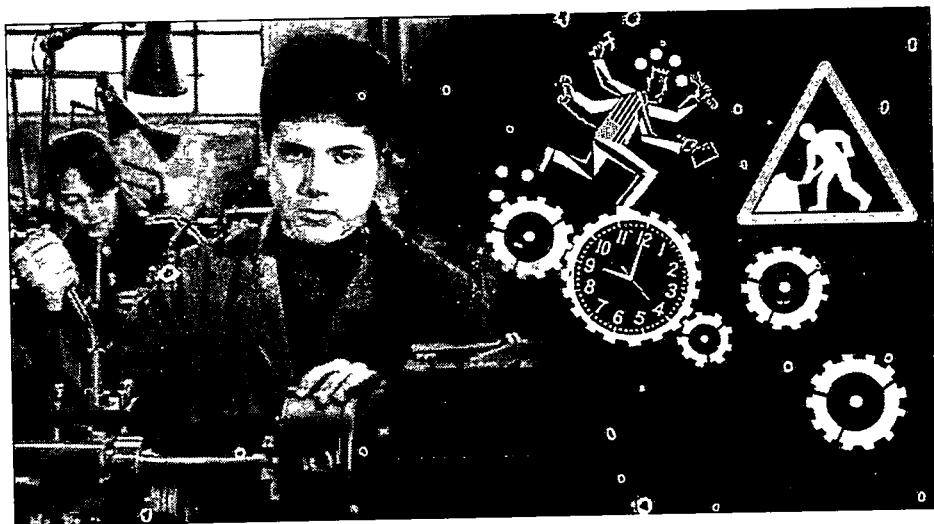
14- Orsatti/Sánchez: *Organización de Trabajadores/as Migrantes*. Documento presentado en el Seminario Diálogo Regional: Acción Sindical hacia los Migrantes en las Américas. Diciembre 2009. Mimeo.

## RECONSTRUYENDO LA CULTURA DEL TRABAJO

Por **RUBÉN LUCERO**<sup>1</sup>

LICENCIADO EN RELACIONES LABORALES

La posibilidad de escribir un artículo sobre un tema tan sensible como el de la problemática del empleo en la juventud, es sin dudas estimulante pero delicado a la vez, porque implica intentar una convergencia de ideas en un momento histórico, en lo económico, en lo político y en lo social, que posee una dinámica social vertiginosa, casi sin precedentes, en donde la condición juvenil interpela y es interpelada en un mundo que desafía los modelos clásicos de acumulación y especialmente en los países menos desarrollados, las nuevas generaciones deberán asimilar nuevas formas de relaciones laborales a partir de la emergencia de nuevos actores sociales y nuevos espacios de representación de los intereses ciudadanos.



En primer lugar, nuestra reflexión está depositada sobre el problema de la inserción laboral de los jóvenes en el contexto latinoamericano que proporciona señales contundentes sobre el padecimiento de situaciones de exclusión social y laboral de amplias franjas sociales, que indican que miles de jóvenes están lejos de formar parte de los procesos de inclusión social y de la posesión de credenciales educativas suficientes para afrontar las exigencias de los mercados laborales actuales.

En tal sentido, en trabajos relevantes de reconocidos especialistas se sostiene que los factores de vulnerabilidad en los grupos juveniles se manifiestan principalmente por los escasos análisis sobre la problemática joven actual, y según se indica, es todavía más profundo en las juventudes rurales. Pero, si la pregunta es ¿de qué se habla exactamente?, uno de los principales aspectos a ser revisados tiene que ver con los nuevos periodos de vida joven, cuyas transiciones socioeducativas son más prolongadas, distintas a las de generaciones anteriores, quedando lejos de la denominada "*dimensión trietápica*" que acompañó el formato fordista clásico que brindó durante décadas estabilidad y previsibilidad a los modelos de desarrollo económico y social. Este aspecto precedente, lejos de ser re-  
tórica, es un dato de política que no se puede obviar y que puede demostrar a priori que los gobiernos de la región no

siempre le prestan debida atención a un problema extremadamente complejo, que forma parte de la agenda política, pero que no siempre se lo trabaja adecuadamente.

Un segundo aspecto del problema esta representado por los cambios en el mundo del trabajo a nivel mundial y también a nivel regional, tanto tecnológicos como organizacionales, dado que parecen traer el progreso, pero decididamente van a ampliar aun más la brecha social y cultural entre los que pueden acceder a empleos formales y los jóvenes que permanecen excluidos de dichas posibilidades.

En tal sentido, son los jóvenes provenientes de los sectores más vulnerables los que generalmente acreditan una mala o deficiente educación básica, y escasas o nulas competencias u oficio para trabajar, con carencias o limitaciones de condiciones socializantes o de integración social, alejándolos más aún de las posibilidades de acercamiento a los circuitos formales de la actividad económica.

Algunos especialistas ya señalan que "*el desempleo juvenil urbano es considerado una tragedia histórica y un despilfarro de capital humano*", y esta presente en forma muy visible en todas o casi todas las grandes ciudades de América Latina. En Argentina ya lo vemos crecientemente también en las ciudades importantes del interior.

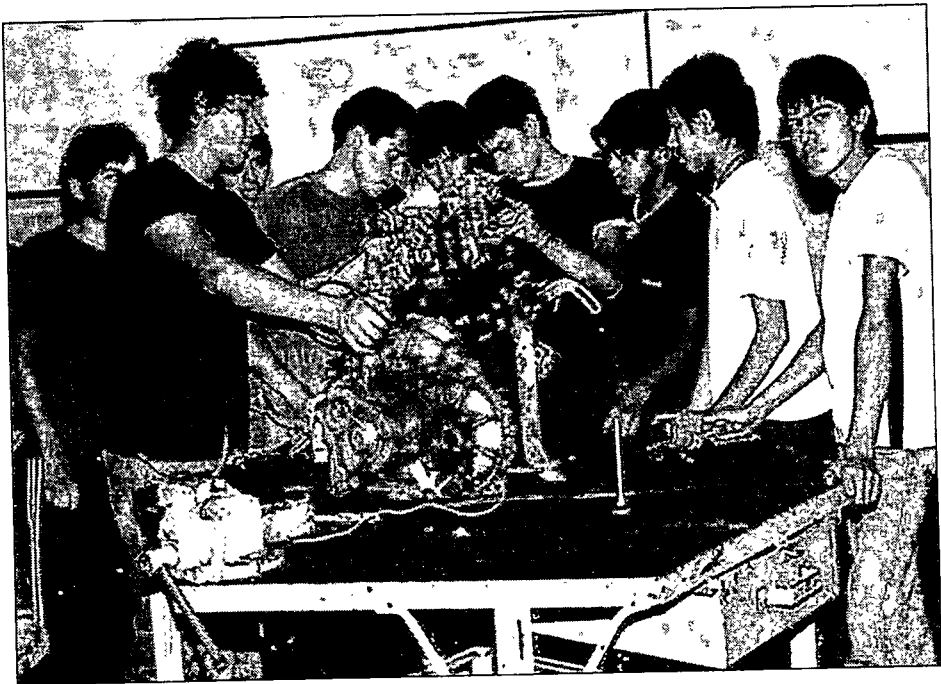
En este contexto, y en tanto los avan-

ces tecnológicos o las diversas reestructuraciones productivas siguen su curso, el acceso al empleo decente y de calidad es para miles de jóvenes un interrogante y sus posibilidades se limitaran aun más a medida que se exijan mayores capacidades o competencias laborales en los mercados de trabajo.

Un tercer elemento parece indicar que la condición juvenil asume nuevas formas, con la perdida o desaparición del eje "familia - escuela - trabajo estable", que guió a las generaciones anteriores, surgiendo nuevas formas de trabajo más precarias, inestables y fragmentadas, que apuntan centralmente a los jóvenes que buscan su primer empleo, operan-

do muchas de estas formas generalmente en la informalidad, más expuestas a la discriminación y la estigmatización.

En tal sentido, parece imprescindible el reconocimiento de nuevas formas de relaciones de trabajo que trasciendan el conflicto clásico de intereses entre el capital y el trabajo, para adentrarse en las nuevas dinámicas sociales y económicas, con la presencia de nuevos actores sociales que se organizan de manera diferente, y con la informalidad como una nueva característica, pero que nos abre una perspectiva diferente a la tradicional, en un nuevo espacio social en donde se mueven miles de personas en el día a día.



En este contexto, el movimiento obrero organizado tiene ante sí una oportunidad histórica, ya que cuenta con capacidades institucionales y un enorme potencial de intervención en la comunidad. El desafío es realizar una adecuada revisión de las estrategias y metodologías para ofrecer respuestas adecuadas, preparadas para intervenir en la diversidad social y cultural emergente.

En estos tiempos es imprescindible asumir la existencia de una economía social que trasciende la lógica del empleo clásico y formal en donde se mueven miles de ciudadanos, jóvenes y adultos, con mecanismos de representación social y cultural diferentes. Es allí en donde existen enormes posibilidades de intervención para el movimiento obrero organizado con su rica historia de lucha y de conquistas sociales, con los valores del trabajo y la formación para construir ciudadanía e integración social.

Asimismo, la no menos importante estructura institucional dedicada históricamente a la capacitación sindical y a la formación profesional y los cuadros directivos y docentes del sistema pueden contribuir enormemente en esta causa.

Para finalizar, digamos que creemos firmemente que el hombre es y seguirá siendo un sujeto histórico del trabajo y no un mero instrumento de los modelos de acumulación, aun cuando deba afrontar un mundo tan polarizado; y el empleo, cualquiera sea la forma que asuma, debe ser una parte central del suje-

to, como ordenador social o como promotor de su progreso individual pero en condiciones dignas.

Nuestro máximo desafío es romper la lógica dominante del "*incluido - excluido*", pero no debemos tolerar una forma de inclusión desigual, en donde lo precario se naturaliza como inevitable.

### Nota

1- Rubén Lucero es Licenciado en Relaciones Laborales, con estudios de maestría en Economía y Desarrollo Industrial y de Posgrado en Educación y Trabajo. Es Docente / Investigador de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora y Profesor Titular de la Cátedra Capacitación y Desarrollo en esa casa de estudios.

### Referencias bibliográficas

Abdala Richero, Ernesto: "Programas y planes de empleo juvenil en América Latina. FLACSO. Documento de trabajo. 2009.

CEPAL: "Juventud e inclusión social en Iberoamérica". Organización Iberoamericana de Juventud. 2004.

Lucero, Rubén: "La inserción laboral de los jóvenes en contextos de exclusión". FLACSO. 2009. Documento de trabajo.

Ramírez, Jaime: "Estrategias para generar una transición formativa escuela - empresa en los jóvenes pobres urbanos. El papel de los actores sociales involucrados". FLACSO. Documento de trabajo. 2009.

SEN, Amartya: "Exclusión e inclusión". Documento. Ladb. Ética y Desarrollo. BID. 2001.

# EVALUACIÓN DE LA GSI/TUAG SOBRE LA DECLARACIÓN DE LOS LÍDERES DEL G20 Y EL DOCUMENTO DE LA CUMBRE DE SEÚL

SEÚL, 11-12 DE NOVIEMBRE DE 2010

## Sumario

1. La Cumbre del G20 en Seúl estuvo marcada por la manifiesta falta de acuerdo por parte de los Gobiernos para el establecimiento de límites cuantitativos respecto a los desequilibrios comerciales, junto con una paralización del impulso inicial hacia la reforma y regulación financiera internacional. Por otro lado, prosigue la tendencia en el G20 a dar prioridad al recorte del déficit público, dejando de lado una acción coordinada para apoyar la demanda y el empleo en la economía mundial. A pesar de todo, como resultado a la labor de presión de los sindicatos frente a Gobiernos e instituciones internacionales en Seúl, la Declaración de Líderes de Seúl incluye una mención positiva respecto al empleo. Los Líderes manifiestan: "*Reconocemos la importancia de hacer frente a*

*las preocupaciones de los más vulnerables. Con este fin, estamos comprometidos a poner el empleo en el centro de la recuperación, proveer protección social y un trabajo digno, y asegurar un crecimiento acelerado en los países de baja renta" (#5). No obstante, el "Plan de Acción de Seúl" respecto a las medidas nacionales, adoptado por la Cumbre, únicamente hace referencia a objetivos de empleo en el contexto de políticas estructurales muy similares a las promovidas antes del estallido de la crisis en 2008.*

2. La Cumbre adoptó el "Consenso de Desarrollo de Seúl para un Crecimiento Compartido" reflejando la transferencia de la agenda de desarrollo del G8 al G20; se incluyen largos anexos respecto a alcanzar el desarrollo y los compromisos con vistas a lograr progresos sobre el cambio

climático y otras cuestiones relacionadas, como la eliminación de los subsidios a los combustibles fósiles, pero no hace referencia alguna a nuevas vías para incrementar los ingresos, como la introducción de una tasa sobre las transacciones financieras. No está por tanto claro de qué manera se movilizarán los recursos adecuados para hacer frente a los objetivos urgentes sociales, medioambientales y de desarrollo.

3. Respecto a cuestiones institucionales, el FMI "modernizado" sigue siendo la principal institución al servicio del G20. La OIT por su parte continuará siendo una de las pocas agencias de la ONU con mandato para implementar el trabajo del G20 y se hace referencia a ella en el seguimiento del programa de reforma estructural junto con el FMI, la OCDE y el Banco Mundial. Un hecho significativo en el documento de la Cumbre de Seúl es que por primera vez en la historia se hace referencia a implicar a los sindicatos y a otros grupos en el proceso del G20, pese a que se preste más atención a las consultas con el sector empresarial B-20 – una asimetría que debería corregirse en futuras reuniones del G20.

4. Es urgente que, cuando Francia asuma la Presidencia del G20 para 2011, el G20 recupere su razón de ser colectiva, antes de recibir una estridente llamada de atención a causa del estancamiento del crecimiento y del retorno a un desempleo galopante. El Presidente francés ha manifestado que sus prioridades incluirían me-

didadas respecto a la tasa sobre las transacciones financieras y la regulación del sector financiero. En los próximos meses, y frente al telón de fondo de una recuperación vacilante, el movimiento sindical deberá presionar a los Líderes del G20 para que vuelvan a hacer gala de un espíritu de cooperación en torno a acciones encaminadas a promover el empleo y la recuperación, en lugar de permitirse caer en la parálisis al tener que hacer frente al pánico en los mercados financieros. Debería organizarse una reunión de Ministros de Trabajo a principios de 2011 y establecer un grupo de trabajo del G20 encargado de supervisar la aplicación de los compromisos sobre empleo.

### **Desequilibrios, déficits fiscales y negociaciones comerciales**

5. Los párrafos iniciales (#1-4 de la Declaración de Líderes) describen las acciones del G20 entre 2008-10 como si de hecho hubiesen resuelto la crisis (ver también #1 en el Documento de la Cumbre de Seúl que acompaña a la Declaración, *"las medidas de estímulo funcionaron a la hora de salvar una economía mundial al borde de la depresión"*), de manera que el G20 deberá ahora centrarse en cómo prevenir futuras crisis (#4). Aunque el G20 hace énfasis en la necesidad de mantener la coordinación y afirma que *"unas acciones políticas no coordinadas sólo traerían consecuencias aún peores para todos"* (#7),

la fragilidad de la actual recuperación en general está minimizada. Esto implica que aunque los francos compromisos sobre empleo y la aportación de protección social y trabajo decente (#5) son importantes, existe el peligro de que se queden en palabras huecas de no continuar con las medidas de estímulo a fin de aumentar la demanda agregada y garantizar una recuperación económica continuada. A diferencia de la Declaración del G20 en Londres, no se menciona la importancia de medidas de crecimiento contra-cíclicas promovidas por los Gobiernos, incluso en los programas del FMI.

6. El Documento de la Cumbre de Seúl (DCS), que constituye el más largo de los documentos adoptados por el G20 hasta la fecha, se inicia con una referencia al

actual debate sobre tipos de cambio, manifestando que *"Avanzaremos ahora hacia tipos de cambio más determinados por el mercado y aumentaremos su flexibilidad para reflejar los fundamentos económicos subyacentes, absteniéndonos de adoptar devaluaciones competitivas de las divisas"* (DCS #6). Posiblemente se haga alusión a China al referirse a *"economías de mercado emergente con reservas adecuadas y tasas de cambio flexibles cada vez más sobrevaloradas"* (DCS #7) aunque no se retuvo la propuesta de EE.UU. de que se aplicasen medidas automáticas en caso de que los desequilibrios de cuenta corriente excediesen un 4%. Se incluyó, no obstante, una referencia en la sección sobre reforma estructural a la necesidad de *"reducir la dependencia en la deman-*



*da externa y concentrarse más en las fuentes domésticas de crecimiento en los países con superávit, al tiempo que se promueva un ahorro nacional mayor y una mejor competitividad de las exportaciones en los países deficitarios" (DCS, #10).*

7. La Declaración de Seúl promete *"mejorar el Proceso de Evaluación Mutua (PEM) para promover la sostenibilidad externa" (#9 y DCS #11) con vistas a adoptar "guías indicativas compuestas por una serie de indicadores [que] servirán como mecanismo para facilitar la identificación oportuna de los grandes desequilibrios que requieren que se tomen acciones preventivas y correctivas" (#9, primer punto, tercer sub-párrafo), que es lo que más se aproxima el DCS a la propuesta de EE.UU. La tarea de finalizar dichas "guías indicativas" corresponde a los Ministros de Finanzas del G20, quienes deberán encargarse de su elaboración durante la primera mitad de 2011, tras lo cual una primera evaluación será "iniciada y llevada a cabo en su momento bajo la presidencia francesa" (#9, *ibíd.*). La auto congratulación por los logros obtenidos en el PEM hasta la fecha (DCS #2) no guarda relación alguna con el deslucido intercambio de documentos entre el FMI y los Ministros de Finanzas del G20, que de hecho constituyen la base de dicho proceso.*

8. Además de los desequilibrios comerciales, la Declaración de Seúl indica cinco áreas políticas respecto a las cuales está prevista una mejor cooperación política a través del PEM: fiscal, financiera,

reforma estructural, desarrollo y monetaria/tipos de cambio. Los detalles sobre los compromisos específicos de los 19 miembros del G20, además de la Unión Europea y España, figuran en el "Documento de Apoyo" a la Declaración de Seúl; las secciones sobre "reforma estructural" incluyen resúmenes de las medidas específicas relativas al mercado laboral previstas en cada uno de los miembros del G20, subdivididas en base a tres categorías como "Fuerzas", "Sostenibles" y "Equilibradas". El énfasis que se puso durante la reunión de Ministros de Finanzas del G20 en St. Andrews (noviembre de 2009) respecto al empleo y la protección social como dos de los cinco elementos clave de un Marco del G20 para un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado ha quedado por tanto reducido únicamente al área de "políticas de reforma estructural", por lo que no se envía en absoluto el mismo mensaje.

9. Pero el elemento más preocupante de la Declaración de Seúl del G20 está contenido en la renovación su re-compromiso (DCS #8) a las decisiones del G20 en Toronto de recortar los déficits fiscales en un 50% para 2013, independientemente del contexto de crecimiento limitándose a una referencia ambigua a las "circunstancias nacionales". Los detalles nacionales de la implementación se ofrecen en forma de recuadro en el "Documento de Apoyo" a la Declaración de Seúl. El único reconocimiento de los peligros que entraña el actual enfoque figura al final del pá-

rrafo, indicando *"Somos conscientes del riesgo de un ajuste sincronizado de la recuperación mundial"* pero el impacto de esta afirmación queda debilitado al venir seguida de inmediato por *"el riesgo de que la no implementación de la consolidación, si resultase necesaria de inmediato, socave la confianza y el crecimiento."* (DCS #8)

10. Las cuestiones comerciales recibieron una cobertura mayor que en Toronto, incluyendo compromisos constantemente repetidos a evitar el proteccionismo (DCS #7) y a conseguir que la Ronda Doha logre *"una exitosa, ambiciosa, comprensiva y equilibrada conclusión"* apoyándose *"sobre los progresos ya alcanzados"* (#9, último punto). Se nota un esfuerzo por mostrar conciencia respecto a los obstáculos políticos que se presentan para su conclusión, particularmente al indicar: *"Reconocemos que 2011 es una ventana de oportunidad crítica, aunque estrecha, y que nuestros negociadores deben de intensificar y expandir sus intercambios. Necesitamos alcanzar el punto final"* (#9, último punto). Apoyando una mayor libertad de comercio e inversión, el G20 hace hincapié en el informe conjunto encomendado a la OCDE, la OIT, el Banco Mundial y la OMC para destacar los beneficios de la liberalización comercial sobre el empleo y el crecimiento, tal como se indicara en Seúl el 11 de noviembre (#DCS 42). Por último, el G20 *"se compromete a apoyar los esfuerzos de integración regional de los líderes africanos, entre otros medios contribuyendo a hacer*

*realidad su visión de un área de libre comercio, mediante la promoción de facilitación al comercio e infraestructura regional"* (DCS #45).

## Empleo y reformas estructurales

11. La sección sobre *"Reformas Estructurales"* (DCS #10), dirigidas entre otras cosas a *"fomentar la creación de empleo"* empieza hablando de *"reformas al mercado de productos para simplificar la regulación y reducir los obstáculos regulatorios a fin de promover la competencia y mejorar la productividad en sectores clave"* y a continuación menciona *"reformas en el mercado laboral y el desarrollo de recursos humanos, incluyendo sistemas de beneficios mejor orientados para incrementar la participación; educación y formación para fomentar el empleo en puestos de trabajo de calidad, impulsar la productividad y de esta manera mejorar el crecimiento potencial"* (DCS #10 – segundo punto). La referencia a *"sistemas de beneficios mejor orientados"* sólo puede entenderse como una referencia velada a recortar beneficios, es decir un concepto de los mercados laborales desde el punto de vista de los suministros. Las referencias a educación y formación son loables, pero la Estrategia de Formación de la OIT presentada a la Cumbre del G20 en Toronto parece haber caído en el olvido, junto con sus recomendaciones de igualdad de acceso para todos, garantizar me-

canismos adecuados de financiación y participación de los interlocutores sociales. De hecho, la Estrategia de Formación de la OIT apenas se menciona en un anexo haciendo referencia específicamente a los países en desarrollo (Anexo II, Plan de Acción Plurianual sobre Desarrollo).

12. El G20 envía un mensaje mixto, si no contradictorio, respecto a la reforma fiscal. Dentro del "Plan de Acción de Seúl" el G20 se compromete a emprender *"una reforma fiscal para aumentar la productividad, eliminando distorsiones y mejorando los incentivos para el empleo, la inversión y la innovación"* (DCS #10, tercer punto). Esto puede interpretarse como un llamamiento implícito a la introducción de sistemas impositivos regresivos—incluyendo la reducción de impuestos de sociedades y sobre el capital, como defiende el modelo del informe de la OCDE "Objetivo Crecimiento"—. No obstante, el "Consenso de Desarrollo de Seúl" y su "Plan de Acción Plurianual sobre Desarrollo" sugieren un enfoque más progresivo de la reforma fiscal en la medida en que pide el establecimiento de *"bases de renta pública sostenible para un crecimiento inclusivo y justicia social"* (DCS #51h). Un apoyo claro e inequívoco a los sistemas fiscales progresivos habría constituido una respuesta a las crecientes disparidades de ingresos que la Declaración de la reunión de Ministros de Trabajo del G20 en Washington identificó que debían abordarse.

13. Los puntos siguientes hacen referencia al crecimiento verde (ver "Me-

dio Ambiente" más adelante) y los desequilibrios (mencionados anteriormente). El sexto punto cubre *"reformas destinadas a reforzar las redes de seguridad social, como la sanidad pública y los planes de pensiones, la gobernanza corporativa y el desarrollo del mercado financiero"*. Aunque esto resulta positivo, el único objetivo indicado es *"contribuir a reducir el ahorro preventivo en los países emergentes con superávit"*, con lo que se deja de lado la cuestión de hacer frente a la inseguridad y a la pobreza de manera más amplia. Conviene señalar que la protección social en los países en desarrollo se trata en otros puntos de la Declaración de Seúl, en el contexto de apoyo para *"mejorar la seguridad de ingresos y la resiliencia frente a impactos adversos, asistiendo a los países en desarrollo a mejorar sus programas de protección social"* (DCS #51(f)) y en el Anexo II—sección sobre "Crecimiento con Resiliencia"). En dicho anexo, no obstante, lamentablemente no se aprovecha la oportunidad para introducir vínculos con la campaña de la OIT con vistas al establecimiento de un piso mínimo de protección social mundial. Por otro lado, el principal papel en la implementación del trabajo sobre protección social se asigna al PNUD y no a la OIT, pese a que al menos se indica que el PNUD desarrollará su labor *"en colaboración con la OIT, los BMD y otras organizaciones internacionales relevantes"* (Anexo II—sección sobre "Crecimiento con Resiliencia").

14. El último punto hace referencia a la *"inversión en infraestructura para hacer frente a los cuellos de botella y mejorar el potencial de crecimiento"* (DCS #10 – 7º punto). Todas las citadas reformas han de realizarse sacando partido de *"los expertos de la OCDE, el FMI, el Banco Mundial, la OIT y otras organizaciones internacionales"*.

15. En general, algunas de las medidas antes citadas podrían ser positivas, particularmente las relativas a la educación y la formación o a la protección social. Otras nos llevan de vuelta al programa de desregulación de antes de la crisis, restringiendo beneficios y eliminando "distorsiones". Esto representa un retroceso respecto a la iteración de la Declaración del G20 de Pittsburgh sobre las políticas de empleo necesarias para lograr la recuperación, incluyendo el respeto de las normas del trabajo, la extensión de los beneficios del crecimiento, al apoyo a los desempleados, la aplicación del Pacto para el Empleo de la OIT y el intercambio de buenas prácticas. Tampoco se menciona la propuesta de Merkel de una Carta para una Actividad Económica Sostenible. Ni se hace referencia en ninguna parte a la Conferencia de la OIT y el FMI en Oslo sobre empleo, crecimiento y cohesión social, mucho menos al seguimiento de sus conclusiones sobre la importancia de un crecimiento basado en los salarios, o a abordar el papel que tuvo la desigualdad en el estallido de la crisis.

## Reforma de las Instituciones Financieras Internacionales

16. Los Líderes del G20 acogen con beneplácito las reformas de las cuotas en el FMI con vistas a incrementar el poder de voto de los países en desarrollo emergentes a expensas de Europa, y piden que se adopten nuevas reformas antes de enero de 2013 *"destinadas a dar mayor voz y representación a los mercados emergentes y los países en desarrollo, incluyendo los más pobres"* (DCS #16, tercer punto). Se insta a los Ministros de Finanzas y a los Gobernadores de los Bancos Centrales a *"continuar con todas las cuestiones pendientes sobre gobernanza en el Banco Mundial y el FMI"* (DCS #18) lo que es alentador, aunque conviene señalar que posiblemente se reducirá a asegurar el equilibrio entre los países industrializados y los países en desarrollo pero no responderá a las demandas sindicales de que los sindicatos y la sociedad civil dispongan de mejores oportunidades de representación en el FMI y el Banco Mundial.

17. La referencia en la Declaración de Seúl a una serie de instrumentos para ayudar a los países a hacer frente a la volatilidad financiera y a superar movimientos bruscos en los flujos de capital internacional es de agradecer (# 9, 3º punto). La creación de una nueva Línea de Crédito Precautorio por parte del FMI para la concesión de créditos a los países que se enfrenten a potenciales dificultades financieras –una propuesta presentada por

la presidencia coreana del G20 – resulta muy positiva (DCS #24), al igual que la mejora de la colaboración con el FMI a través de acuerdos regionales de financiamiento (RFA) (#24 y #25). Se subrayó un creciente papel para el FMI a la hora de anticipar los riesgos financieros sistémicos, particularmente la reciente decisión del FMI de *“hacer que las evaluaciones sobre la estabilidad financiera como parte del Programas de Evaluación del Sector Financiero (PESF) formen parte regular y obligatoria de las consultas en base al Artículo IV para aquellos miembros con sectores financieros de importancia sistémica”* (DCS #20).

### Regulación financiera

18. Según el G20 durante la Cumbre de Seúl se aportaron *“elementos que forman el núcleo del nuevo marco de regulación financiera”* (# 9, 4º punto) que, indicaron, garantizarían *“igualdad de condiciones, una carrera hacia arriba y evitará la fragmentación de los mercados, el proteccionismo y el arbitraje regulatorio”* (DCS #9). El texto acordado, no obstante, se basa en gran medida en la relativamente poco ambiciosa reunión de Ministros de Finanzas del G20 que tuviera lugar en Corea un mes antes. La Cumbre del G20 apoya el nuevo marco sobre capital y liquidez de los bancos de Basilea III publicado en septiembre, así como los principios –aunque sin un acuerdo específico– respecto a normas de regulación y super-

visión adicionales para los grandes bancos considerados *“demasiado grandes para quebrar”*. En comparación con anteriores cumbres del G20, la novedad del acuerdo logrado en Seúl es su énfasis en las economías emergentes y el desarrollo, demostrado en nuevas iniciativas sobre capacidad regulatoria, inclusión financiera y volatilidad de los mercados.

19. La acogida favorable de la Declaración respecto al nuevo marco sobre capital y liquidez de los bancos de Basilea III recuerda el cuento del *“traje nuevo del emperador”* y queda muy lejos de lo que hace falta para marcar una diferencia fundamental frente al comportamiento irresponsable del sector bancario. Presentado como un *“acuerdo histórico”* (DCS #29) el nuevo marco de Basilea III, que únicamente entrará en vigor en 2019, incrementará los coeficientes de capital y de liquidez para los bancos, incluyendo el mantenimiento de reservas en caja a las que podrá recurrirse en caso de inestabilidad de los mercados, además de un coeficiente de apalancamiento para los grupos.

20. El G20 aprueba la política y los *“procesos de trabajo”* del Consejo de Estabilidad Financiera (CEF) que acordaran previamente los Ministros de Finanzas del G20, para desarrollar requisitos prudenciales y de supervisión adicionales para las *“instituciones financieras sistémicamente importantes (IFSIs)”* que son demasiado grandes para quebrar, durante el próximo año (DCS #30-31). En principio se centrará en un grupo de 20 a 30 bancos interna-

cionales –denominados “IFSI globales”– que en el plazo de un año serán sometidos a un “marco de resolución”<sup>1</sup> específico, coeficientes de capital más elevados que los establecidos en Basilea III, y una “evaluación rigurosa de riesgos” por parte de los (todavía secretos) “colegios de supervisores internacionales” (DCS #31). La creación de una tasa (o impuesto) de estabilidad financiera imponible a los bancos, que constituyó una destacada recomendación de la Cumbre de Pittsburgh se menciona apenas de pasada en la lista de “otros requisitos prudenciales suplementarios” disponibles para las autoridades nacionales. La composición del grupo aún está por determinar, aunque se sobreentiende que la selección se limitará a grupos bancarios establecidos en la OCDE. Tampoco está claro si estarán también cubiertos determinados grupos no bancarios, incluyendo compañías internacionales de seguros y, lo que es más importante, grupos de fondos de cobertura o de capital privado. A este respecto, y con resultados más positivos, el G20 acordó desarrollar nuevas recomendaciones “para fortalecer la regulación y supervisión del sistema bancario en la sombra para mediados de 2011” como parte de su “futura labor” (DCS #41, 3<sup>er</sup> punto).

21. El G20 “reafirmó”, “reiteró”, “enfaticó una vez más” o “volvió a manifestar su compromiso” respecto a otras iniciativas incluidas en el Plan de Acción del CEF acordado en anteriores cumbres, incluyendo una regulación “no discriminatoria” de los fondos de cobertura, la supervisión de los mercados de derivados OTC, la convergencia de normas contables internacionales, los paraísos fiscales y los “principios” del CEF sobre las retribuciones a los banqueros (DCS #37-38). El G20 aprobó los nuevos principios del CEF respecto a las agencias de calificación crediticia (ACC), subrayando que “los participantes en los mercados, los supervisores y los bancos centrales no pueden fiarse mecánicamente” de las ACC (DCS #37). Al igual que en cumbres anteriores, se exhortó al Consejo de Estándares Internacionales de Contabilidad (IASB) a “mejorar aún más la implicación de las distintas partes interesadas” (DCS #38). En cuanto a los paraísos fiscales, el G20 encomienda al CEF que determine para la primavera de 2011 “qué jurisdicciones no están cooperando plenamente” con el Foro Mundial sobre la Transparencia Fiscal y el Intercambio de Información, liderado por la OCDE (DCS #39 y Anexo II –sección sobre “Movilización de recursos domésticos”). Se pide a la OCDE que desarrolle directrices en cuanto a “opciones para promover la protección financiera de los consumidores”, “transparencia” y “protección frente al fraude y los abusos” (DCS #41, 6<sup>o</sup> punto).

1- Es decir, procedimientos para que las autoridades puedan intervenir antes de declararse una quiebra para evitar “exponer a los contribuyentes al riesgo de pérdidas”, como fuera el caso con LBI y AIG en septiembre de 2008.

22. El "alcance" del CEF es bien acogido por el G20, pese a su fracaso a la hora de responder a las propuestas sindicales respecto al establecimiento de estructuras consultivas o incluso a mantener correspondencia con los sindicatos. (DCS #39).

23. Es importante que se da prioridad a "cuestiones relativas específicamente a los mercados emergentes y las economías en desarrollo", incluyendo la gestión de riesgos en el mercado de divisas (ver sección anterior), así como la capacidad regulatoria y de supervisión y la inclusión financiera (DCS #41, 2° punto). El G20 acuerda un "Plan de Acción de Inclusión Financiera" principalmente destinado a la pequeña y mediana empresa y basado en principios para una inclusión

financiera innovadora (# 9, 6° punto y DCS #55-57). Tal como se mencionó anteriormente, el G20 se comprometió asimismo a emprender nuevas iniciativas para hacer frente a la volatilidad en los mercados de los alimentos (#12) y en los precios de combustibles fósiles (#13 y DCS #61), mientras que se encarga a la Organización Internacional de Comisiones de Valores (OICV) que refuerce la regulación de los mercados de productos derivados (DCS #41).

### Medio ambiente y cambio climático

24. El G20 expresa "nuestro compromiso sin ambages para luchar contra el cambio climático" y afirma que "No



*escatimaremos esfuerzos para llegar a un resultado equilibrado y exitoso en Cancún*" (#14). Se manifiesta un claro compromiso a continuar intentando alcanzar un acuerdo en los procesos multilaterales de la ONU, incluyendo los principios de "capacidades respectivas y responsabilidades comunes pero diferenciadas" así como a "la aportación de compromisos financieros de arranque rápido" (DCS #66). Esto resulta positivo, pese a que la falta de referencias a la necesidad de un trato justo, ambicioso y vinculante o a un calendario específico para llegar a una conclusión en las negociaciones resulta lamentable.

25. El G20 subraya el potencial de crecimiento positivo de la inversión en tecnologías sostenibles, apoyando de hecho el incremento de "empleos verdes" en su compromiso a "apoyar políticas de crecimiento nacionales verdes que promuevan un crecimiento global sostenible desde el punto de vista medioambiental junto con la creación de empleo, al tiempo que garanticen el acceso a la energía para los pobres" (DCS #68). En otros puntos del documento se comprometen a "racionalizar y retirar progresivamente a medio plazo los subsidios a los combustibles fósiles" (#13) —pero sólo, y esto es importante, "al tiempo que se proporciona un apoyo específico a los más pobres" (DCS #58)— y a "mitigar la volatilidad excesiva de los precios de los combustibles fósiles y salvaguardar el medio marino" (#13).

## Desarrollo

26. Tal como se señaló anteriormente, el Consenso de Desarrollo de Seúl parece marcar un cambio en la agenda de desarrollo pasando del G8 al del G20. Previamente se hacía referencia al "cumplimiento de los compromisos respecto a la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) por parte de los países avanzados" (DCS #7) aunque sin especificar ningún plazo determinado, lo que deja la cuestión en el aire teniendo en cuenta que Italia, al igual que varios otros países industrializados, está actualmente aplicando recortes a gran escala en su aportación de AOD. El G20 reafirma su compromiso a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) (DCS #53). No se hace referencia al VIH/SIDA ni a la Iniciativa Muskoka para acelerar los progresos con vistas al ODM5 relativo a la mejora de la salud materna o al ODM4 sobre reducción de la mortalidad infantil; ambos acordados en el contexto del G8.

27. El desarrollo se trata con mayor detenimiento en los documentos preparados por el grupo de trabajo del G20 sobre desarrollo, propuestos por Corea como anfitriona del G20 y aprobados por los Líderes, particularmente el "Consenso de Desarrollo de Seúl para un Crecimiento Compartido" (*Anexo I*) y el "Plan de Acción Plurianual sobre Desarrollo" (*Anexo II*), que se basan en nueve pilares clave: "desarrollo de infraestructuras y recursos humanos, inversión privada y creación de

*empleo, seguridad alimentaria, crecimiento con resiliencia, inclusión financiera, movilización de recursos domésticos e intercambio de conocimientos*" (DCS #51).

28. Resulta positivo que se haga referencia al trabajo decente en la elaboración del contenido de los citados pilares, como un objetivo a lograr a través del desarrollo de recursos humanos (DCS #51(b)). Se vuelve a citar entre los "objetivos rectores" incluidos en el Anexo I, al hacer referencia específicamente a "reducir la pobreza, mejorar los derechos humanos y crear empleos decentes".

29. La crisis alimentaria se aborda al hacer un llamamiento a una mejor "coherencia y coordinación de las políticas sobre seguridad alimentaria" (DCS #51(e)). La especulación en los precios de los alimentos constituye probablemente en parte el objetivo cuando se pide "seguir trabajando en la regulación y supervisión de los mercados de productos derivados" en la sección sobre regulación financiera (DCS #41, 4º punto) así como al solicitar "a las organizaciones internacionales relevantes que desarrollen, para nuestra Cumbre de 2011 en Francia, propuestas sobre cómo gestionar mejor y mitigar los riesgos de volatilidad en los precios de los alimentos" (aunque otra sub-cláusula algo contradictoria indica que esto ha de lograrse "sin distorsionar el comportamiento de los mercados") (DCS #51(e)). Se acoge favorablemente el trabajo del Programa Mundial de Seguridad Alimentaria y Agricultura del Banco Mundial y del

Comité de Seguridad Alimentaria Mundial de la ONU (DCS #51(e)).

30. Respecto al papel de la educación, la Declaración de Seúl se queda muy corta en relación con la Declaración de Toronto del G20 o del Comunicado del G8 de L'Aquila en 2009. La Declaración hace énfasis en los países de rentas bajas, y al respecto incluye dos puntos: "crear indicadores de capacitación comparables internacionalmente" y "mejorar las estrategias nacionales de capacitación empleable" (Anexo II – sección sobre "Desarrollo de Recursos Humanos"). Un elemento positivo es la inclusión de la UNESCO para trabajar en estos dos puntos para la acción, junto con la OIT, la OCDE, el Banco Mundial y los Bancos Multilaterales de Desarrollo. No obstante, las prescripciones políticas no llegan a reconocer el papel de la educación como una inversión con una importancia que vaya más allá del limitado concepto de capacitación para la empleabilidad. La omisión de la educación en tanto que un factor clave en el crecimiento, la prosperidad y la justicia social implica que no se ha respondido a las demandas sindicales.

### **Inversión privada y desarrollo**

31. En la Declaración de Seúl figuran varias referencias a la inversión privada en relación con el empleo, así como respecto a los resultados económicos, incluidas en el Anexo II sobre desarrollo. El G20

manifiesta su intención de *"identificar, mejorar y, cuando resulte necesario, promover los mejores estándares existentes (sobre desarrollo, sociales y medioambientales) para una inversión responsable en cadenas de valor y el cumplimiento voluntario de dichos estándares por parte de los inversores"* debiéndose completar el trabajo para junio de 2011 (Anexo II, sección sobre *"Inversión privada y creación de empleo"*, primer punto). La OIT, la UNCTAD, el PNUD, la OCDE y el Banco Mundial colaborarán con vistas a *"revisar y desarrollar indicadores financieros y económicos cuantificables, consistentes con las mejores prácticas de la inversión responsable, para medir y maximizar el valor añadido económico y la creación de empleo derivados de la inversión del sector privado en cadenas de valor"* también para junio de 2011, tras lo cual en el verano de 2012, *"en base a estos indicadores, las citadas organizaciones internacionales realizarán recomendaciones para asistir a los países en desarrollo a atraer y negociar la inversión con más valor añadido para sus economías"* (*ibíd.*, 2º punto). Basándose en los resultados de este y otros trabajos, los países en desarrollo recibirán asistencia para el desarrollo de planes de acción destinados a maximizar las inversiones y *"apoyar el marco regulatorio para la inversión extranjera y doméstica"* (*ibíd.*, último punto).

32. Estas disposiciones podrían desembocar en una promoción de la RSC como alternativa barata a una coopera-

ción intergubernamental más seria. Alternativamente, en caso de que los sindicatos consiguiesen garantizar el recurso a los instrumentos más autorizados respecto al impacto social de las inversiones, es decir las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (EMN) y la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, esto aportaría un importante medio para insertar los principios incorporados en dichos instrumentos en el futuro trabajo del G20 respecto a la inversión privada. Resulta esencial que los sindicatos interactúen estrechamente en el desarrollo de esta labor, lo que por el momento no está claramente asignado respecto a ninguna de las cinco organizaciones intergubernamentales antes citadas.

33. Otras decisiones incluyen el establecimiento de un Panel de Alto Nivel para la Inversión en Infraestructura (DCS #51a y Anexo II, sección sobre *"Infraestructura"*) –una iniciativa que corre el riesgo de promover las asociaciones público-privadas (APP) independientemente de su auténtico valor económico o social–; un llamamiento a que se logren progresos para reducir el coste del envío de remesas por parte de los trabajadores migrantes mediante la implementación de los Principios Generales para la Provisión de Servicios de Remesas Internacionales gestionado por el Banco Mundial y el Banco de Pagos Internacionales (BPI) (Anexo II – sección sobre *"Creci-*

miento con Resiliencia"); y medidas para identificar "formas de ayudar a los países en desarrollo a fiscalizar a las empresas multinacionales mediante unos precios de transferencia efectivos" (Anexo II – sección sobre "Movilización de Recursos Domésticos").

34. Otro Anexo adicional consiste en un Plan de Acción Anticorrupción, como parte del trabajo desarrollado por el G20 "para prevenir y combatir la corrupción" (#13, elaborado en DCS #69-71 y en el Anexo III). Incluye la fuga ilegal de capital (Anexo III, #3-6).

### Mecanismos de consulta y siguientes reuniones

35. El apoyo del G20 a la Cumbre Empresarial del G20 queda de manifiesto tanto en el documento inicial (#16) como en el más largo, donde los Líderes del G20 indican que "esperan continuar organizando Cumbres Empresariales del G20 en las próximas Cumbres" (DCS #72). Queda en cierto modo corregido en el párrafo siguiente al reconocer la necesidad de consultas, comprometiéndose a "incrementar esfuerzos para llevar a cabo actividades de consulta del G20 de manera más sistemática, basándonos en asociaciones constructivas con organizaciones internacionales, particularmente la ONU, organismos regionales, la sociedad civil, los sindicatos y académicos" (DCS #73). Pese a que existe un desequilibrio evidente en comparación con el trato acordado a las em-

presas, la apertura hacia unas consultas mejoradas y sistemáticas con los sindicatos resulta significativa y podría ofrecer nuevas oportunidades para los sindicatos el año que viene.

36. El G20 volverá a reunirse en Cannes, Francia (3-4 de noviembre de 2011) y en México (2012) (#18). La participación de países adicionales queda formalizada en su consenso a invitar "a no más de cinco invitados no-miembros, de los que al menos dos serán países africanos" (DCS #74).

### Enlaces:

(Documentos oficiales disponibles únicamente en inglés)

#### Página principal de la Cumbre del G20 en Seúl

<http://www.g20.org/index.aspx>

#### Declaración

[http://www.g20.org/Documents2010/11/seoulsummit\\_declaration.pdf](http://www.g20.org/Documents2010/11/seoulsummit_declaration.pdf)

(EFE - traducción no oficial al español):

<http://www.7dias.com.do/app/article.aspx?id=86951>

#### Anexo

[http://www.g20.org/Documents2010/11/seoulsummit\\_annexes.pdf](http://www.g20.org/Documents2010/11/seoulsummit_annexes.pdf)

#### Comunicado CSI/TUAC

[http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/07/E9/document\\_news.phtml](http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/07/E9/document_news.phtml)

## **"AHORA LOS PUEBLOS" DE LA CRISIS A LA JUSTICIA GLOBAL**

*DOCUMENTO CSI*

*En la edición N° 92 de Notisur pusimos a disposición del lector la primera parte ("De la crisis") del documento que la Confederación Sindical Internacional (CSI) elaboró para su segundo Congreso, realizado en el mes de junio. En esta edición exponemos la segunda parte, dedicado a la "justicia global", en la cual se desarrolla la situación actual de la principal organización sindical mundial, sus perspectivas y objetivos, los aliados y los innumerables desafíos que se les presentan a los trabajadores organizados.*

### **Segunda y última parte: A la justicia global**

**85.** Es importante que el movimiento sindical internacional tenga una visión clara sobre cómo quiere cambiar la economía globalizada de manera que sea justa para los trabajadores. Pero no es suficiente. Porque sin los medios para lograr dicho cambio, la visión servirá de bien poco. El movimiento debe dominar en los debates, ganar aliados a su causa, y sobre todo desarrollar su propia fuerza y eficacia.

**86.** La fundación de la CSI fue una respuesta consciente a ese imperativo, y el Congreso de Viena se comprometió so-

lemnemente a hacer de la CSI el instrumento para un nuevo internacionalismo sindical y a brindar una representación efectiva a los trabajadores dondequiera que trabajen.

Cuatro años después, este Congreso de Vancouver tiene que realizar una evaluación realista de los progresos logrados en los primeros años de existencia de la CSI, para poder desarrollar aquello que ha funcionado, corregir lo que no, y añadir lo que se haya pasado por alto.

**87.** Indudablemente, la CSI se benefició inicialmente del ímpetu y el entusiasmo generados por el acto de la unificación misma. Pero no se podía esperar

que durase eternamente. El reto de un proceso realmente duradero y sostenible de fortalecimiento del internacionalismo sindical, y la demostración de que el valor añadido de la CSI no estriba exclusivamente en la adición de miembros sino también en una mejora cualitativa, fue asumido por el Consejo General de la CSI en junio de 2007, con la adopción de seis "Propuestas para el establecimiento de un nuevo internacionalismo sindical", encomendando al Secretariado que se asegurase de su implementación. Guardan relación con:

- Una mejor cooperación entre las distintas organizaciones del movimiento sindical internacional.
- La movilización de sus miembros sobre cuestiones internacionales claves.
- La incorporación de la acción sindical internacional en la vida sindical nacional.
- La construcción de capacidades mediante la cooperación al desarrollo y la educación.
- Hacer llegar de manera efectiva la solidaridad.
- Trabajar con aliados políticos y de la sociedad civil.

Cada una de estas propuestas ha generado una intensa actividad, pero al igual que la propia CSI, sigue siendo una labor en curso, y el Congreso sin duda les prestará mayor atención.

## Nuestra casa común

**88.** La unificación a nivel mundial que tuvo lugar en Viena en noviembre de 2006 estuvo seguida por el establecimiento con éxito de las Organizaciones Regionales de la CSI, con la fundación de la CSI-Asia Pacífico en septiembre de 2007, la CSI-África en noviembre de 2007 y la CSI-CSA en marzo de 2008, además del Consejo Regional Paneuropeo (CRPE) en marzo de 2007. Un extenso proceso de consolidación a escala sectorial –cualitativamente diferente de la unificación regional porque implica a federaciones autónomas– ha avanzado asimismo de manera alentadora.

Como resultado de ello, y a través de la relación definida estatutariamente con las Federaciones Sindicales Internacionales, la CSI viene cooperando estrechamente con organizaciones sectoriales altamente representativas. Las organizaciones que rechazaron la unificación sectorial y que permanecieron fuera de las FSI no son significativas.

**89.** Con el proceso de unificación estructural completo, la CSI ha crecido pasando de una membresía original de 168 millones de efectivos en 304 organizaciones afiliadas de 153 países, a contar con 176 millones de miembros en 312 organizaciones afiliadas de 155 países al iniciarse el Congreso. Sin embargo, esto no ha supuesto un incremento en los ingresos provenientes de las

cuotas de afiliación. Al contrario, los ingresos presupuestados de las cuotas de afiliación pasaron de 10,9 millones de euros en 2007 a apenas 11,1 millones de euros en 2010. En ese mismo período, el índice del coste de la vida del que dependen las oficinas de la sede de la CSI se incrementó en seis puntos porcentuales, haciendo que fuese necesario proceder a una importante reorganización interna en 2009 para equilibrar las cuentas. Las decisiones que adopte el Congreso respecto a las cuotas de afiliación determinarán de manera decisiva la capacidad y las perspectivas de futuro de la CSI.

**90.** En el momento de fundarse la CSI algunos sectores se mostraron preocupados por el hecho de que la unificación a escala internacional requeriría también la unificación a nivel nacional, y que dicho proceso sería de algún modo impuesto sobre las afiliadas. Conforme a las garantías que se dieron en aquel entonces, esto es algo que no ha ocurrido. Ahí donde ha tenido lugar una unificación nacional, como en Pakistán, Nepal o Liberia, ha sido libremente escogida por las organizaciones en cuestión. Cuando la CSI ha servido de inspiración o como facilitadora, ha estado encantada de hacerlo, y si se presenta-



Participantes del Segundo Congreso de la CSI.

sen otros casos siempre estaría dispuesta a brindar su asistencia. Pero nunca se ha planteado la cuestión de presionar a las afiliadas. El único caso en que se adoptó una postura más pro-activa fue respecto a una serie de países del África francófona donde la fragmentación del movimiento sindical lo estaba debilitando seriamente y donde las iniciativas para superar esa situación fueron muy bien acogidas.

**91.** Menos visible que estos ejemplos, aunque mucho más generalizada y hasta la fecha más significativa, ha sido la tendencia entre miembros de la CSI a promover la intensificación del diálogo, el entendimiento y la cooperación entre afiliadas del mismo país. Aunque ésta no ha eliminado las divergencias y ocasionales tensiones, que son moneda corriente del pluralismo sindical, ha tenido frecuentemente un impacto positivo sobre las relaciones entre afiliadas.

**92.** Aparte de la significación que pueda acordarse a estas consecuencias "externas" de la unificación, las cuestiones "internas" claves se derivan de la experiencia de las afiliadas en relación con su existencia como parte de la CSI. El hecho de que ninguna central nacional se haya opuesto a la unificación en principio, renunciando a su afiliación internacional, y que desde entonces al parecer no se haya hecho evidente la sensación de que la unificación fuese un error, ni de nostalgia por la situación anterior a 2006, constituye prueba fehaciente de un

logro como mínimo: no haber ocasionado daños. Pero para sacar conclusiones más allá de esta constatación hace falta realizar una evaluación más detallada — e inevitablemente más subjetiva— de las reacciones que se han producido en estos cuatro años.

**93.** A este respecto, el empuje obvio y real de pertenecer a una internacional mayor y más prominente debe sopesarse, al menos con respecto a dos efectos potencialmente negativos. El primero sería el sentimiento de pérdida de pertenencia o proximidad como resultado de pasar a una organización mayor, con la correspondiente erosión en la posición ocupada y en las relaciones personales. Muchas de las afiliadas no pueden estar representadas en las estructuras directivas de la CSI y podrían llegar a la conclusión de que no tienen suficiente influencia sobre la toma de decisiones o sobre la dirección que esté asumiendo la Confederación, y esto podría contrastar con la experiencia previa. El segundo efecto sería consecuencia de una divergencia de principios más importante, teniéndose la sensación de que la CSI no refleja o no representa el tipo o la tradición de sindicalismo con que se identifica una organización en concreto y que, como consecuencia de ello, algo importante se pierde irrevocablemente.

**94.** Ambas preocupaciones han de ser consideradas seriamente, especialmente la primera, que hace que algu-

nas afiliadas expresen su frustración por el hecho de que la CSI esté muy alejada o no responda de manera adecuada a sus opiniones y necesidades. Desde cierto punto de vista, esto refleja una consecuencia inevitable de su magnitud: las grandes organizaciones son intrínsecamente más impersonales y las limitaciones de recursos implican que la CSI no siempre puede estar con las afiliadas todo lo que éstas desearían. No obstante, hay una necesidad real —y una responsabilidad para el Secretariado de la CSI y sus órganos rectores— de estar atentos y respetar las demandas y preocupaciones de todas las afiliadas y responder de la manera más efectiva posible. A este respecto, el papel de las Organizaciones Regionales, que son el primer y más próximo punto de contacto entre la CSI y sus afiliadas, asume una gran relevancia. Su responsabilidad es estar en contacto permanente con todas las afiliadas y mostrarse activas para transmitir sus experiencias, opiniones y necesidades a las instancias mundiales.

**95.** La segunda preocupación, que quedó claramente en evidencia durante las discusiones previas a la unificación, no ha ocasionado el tipo de dificultades o de división que pudiera debilitar la CSI o amenazar su viabilidad a largo plazo. Las afiliadas han aceptado la naturaleza unitaria y pluralista de la Confederación, que ha demostrado su capacidad para reconciliar perspectivas y

tradiciones diversas sin que ello debilitase su enfoque o su profundidad en la elaboración e implementación de políticas. De hecho, no se han producido divisiones políticas significativas en el contexto de la afiliación, o la no afiliación, a las organizaciones anteriores, ni se ha producido ninguna tendencia perniciosa a organizarse en base a facciones. La principal obligación de las afiliadas, la solidaridad —de unas hacia otras— ha sido cumplida y la CSI es más fuerte gracias a ello. Se verá reforzada aún más con la aplicación estricta por parte del Congreso del principio estatutario de que la composición de sus órganos rectores electos respete su carácter pluralista.

### Extender la solidaridad

**116.** La retórica de la solidaridad es un producto relativamente barato, mientras que aportar solidaridad en la práctica generalmente requiere un mayor gasto de esfuerzos y recursos, y constituye una responsabilidad crucial de la CSI. Tiene al menos dos dimensiones diferentes: la asistencia concreta inmediata y eficaz a aquellos que la necesiten, y la formulación de políticas que respondan adecuadamente a los intereses de todas las afiliadas y resuelvan de manera equitativa aquellos casos en que pudieran surgir divergencias, o que deban abarcar prioridades opuestas.

**117.** La CSI ha tenido la suerte de poder basarse en la experiencia, los métodos y las redes que han venido siendo utilizadas para defender a aquellos cuyos derechos están siendo atacados desde muchos años antes de que empezara a existir. Ha intentado intensificar su despliegue y complementarlos con iniciativas innovadoras, incluyendo destacados eventos a nivel nacional como los desarrollados en Guinea y Guatemala o los que están actualmente previstos para Zimbabwe y Turquía. Pero su impacto depende en gran medida del grado de apoyo activo que puedan obtener por parte de las afiliadas; una carta a un Gobierno posiblemente no conseguirá que un sindicalista detenido sea puesto en libertad, o que los despedidos sean readmitidos, pero cincuenta cartas sí podrían lograrlo. Y ese tipo de movilización no puede garantizarse si únicamente un puñado de personas entre las afiliadas de la CSI están dispuestas a responder a los llamamientos de solidaridad, sino que se requiere un esfuerzo de mucho mayor alcance para que se tome conciencia en todo el mundo respecto a los derechos sindicales y tocar la vena solidaria de los miembros de la base. El Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales se ha convertido en una poderosa herramienta para lograrlo, y existe un potencial real para el empleo creativo de productos audiovisuales y campañas para hacer aún más.

**118.** La CSI puede contar igualmente con su Fondo de Solidaridad, compuesto por las contribuciones voluntarias de sus afiliadas –demasiado pocas– como un instrumento dinámico para hacer llegar solidaridad material. Pero no es todo lo dinámico que debería. Porque, pese a los progresos logrados para definir de manera estricta las finalidades de las asignaciones provenientes del Fondo y de haber sometido sus operaciones a la supervisión de un Consejo de Administración, el funcionamiento del Fondo no ha cumplido con las ambiciones que se depositaron inicialmente en él. En contra de lo que sería instintivo, el principal problema ha sido una preocupante incapacidad de gastar dinero del Fondo para cubrir los auténticos objetivos de solidaridad para los que existe. Los gastos han sido muy bajos y el saldo no utilizado se ha incrementado hasta tal punto que los contribuyentes al Fondo están cuestionándose la necesidad de seguir contribuyendo al mismo.

**119.** La CSI ha de ser sin duda capaz de ajustar la necesidad manifiesta de apoyo solidario en todo el mundo con los importantes recursos disponibles en el Fondo. Pero hasta la fecha, la experiencia sugiere que esto requerirá un enfoque muy diferente respecto a su administración y un esfuerzo concertado para darla a conocer a los posibles contribuyentes y usuarios. El Fondo tiene un enorme potencial, y quizás el Congreso

desea dar una firme indicación de querer que se lleve a efecto.

**120.** La solidaridad suele considerarse con menor frecuencia en el contexto de la formulación de políticas, sin embargo esto es algo que la CSI está obligada a abordar de manera regular, muchas veces en circunstancias difíciles. Es de hecho una cuestión subyacente que responde a la pregunta más frecuentemente planteada sobre la propia razón de ser y la credibilidad de la CSI: ¿puede realmente pretender representar de manera efectiva a los trabajadores en semejante variedad de circunstancias y cuyos intereses son claramente diferentes y potencialmente contradictorios?

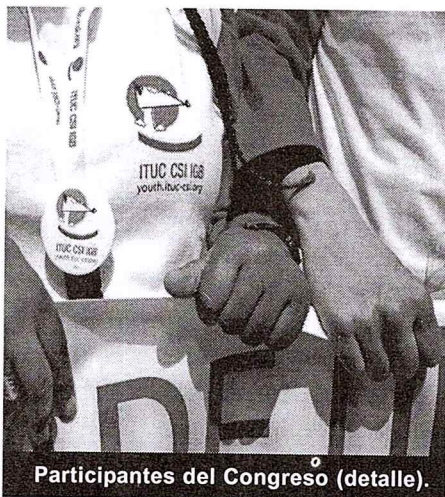
La cuestión adquiere mayor peso en condiciones de un proceso de globalización que parece ofrecer cada vez más ocasiones para enfrentar a diferentes grupos de trabajadores entre sí.

**121.** La CSI no puede ignorar las dificultades reales que pueden surgir en el intento de conciliar preocupaciones divergentes pero legítimas a la hora de desarrollar posiciones políticas compartidas, pero tampoco debe dejarse vencer por dichas dificultades. No existe alternativa alguna a la ardua tarea de consulta, persuasión, compromiso y consenso, y la CSI y sus afiliadas tienen ya considerable experiencia al respecto —en relación con el comercio, por ejemplo, y más recientemente el cambio climático—. Eso nos ha enseñado la necesidad de

la plena participación de las afiliadas de todas las regiones en la toma de decisiones, la necesidad de evitar el camino fácil de las generalidades basadas en el mínimo denominador común, la necesidad de que cada afiliada se esfuerce por comprender las circunstancias y los problemas de los demás, y la necesidad de que todos los implicados continúen al pie del cañón una vez establecida una posición determinada, incluso si dista mucho de ser perfecta. No siempre resultará fácil, pero la solidaridad a veces no lo es.

### Fuerza de la cooperación

**122.** Los Estatutos establecen que la consolidación de las capacidades y la membresía de los movimientos sindicales, mediante la provisión coordinada de



Participantes del Congreso (detalle).

asistencia internacional al desarrollo, constituye una responsabilidad permanente de la CSI. Y el Congreso Fundador encomendó a la Confederación emprender la tarea de movilizar mayores recursos para tal fin en el marco de una "estrategia global consensuada".

**123.** Ese mandato ha venido cumpliéndose resueltamente, en particular a través de la labor de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo que ha proporcionado un medio, no disponible anteriormente, a través del cual todos los agentes puedan reunirse, acordar prioridades, intercambiar información, coordinar y planificar actividades conjuntamente. Este enfoque innovador y concertado encontró respuestas positivas por parte de muchas afiliadas, aportó recursos adicionales para las actividades de la CSI, y trazó el camino para avanzar en la estrategia verdaderamente global que el Congreso quería.

**124.** Pero el proceso ha sido controvertido, y la estrategia aún no se ha completado. Con el mandato del Congreso se lanzó un llamamiento a las afiliadas para contribuir a los objetivos establecidos "en condiciones de cooperación y apertura". Muchas respondieron de manera entusiasta. Otras fueron menos capaces—debido a limitaciones nacionales sobre el uso de los recursos—o se mostraron menos inclinadas a hacerlo. Persiste la preocupación—expresada cada vez con menos frecuencia pero todavía presente—de que "la estrategia

global de la CSI" equivalga en realidad a una centralización y multilateralización de las actuales actividades bilaterales, lo que iría en detrimento de algunas organizaciones e intereses. No es el caso. Si bien se ha producido un crecimiento importante y bienvenido de la cooperación multilateral a través de la CSI, esa tendencia tiene limitaciones evidentes, impuestas por las restricciones de capacidad y por su utilidad. Un componente más importante de la estrategia global guarda relación con la puesta en marcha de mecanismos que contribuyan a la cooperación bilateral para que esté plenamente en consonancia con las políticas, los métodos y las prioridades que se establecieran de común acuerdo: así se puede concertar la orientación; evitar las duplicaciones y colmarse las lagunas; intercambiar las mejores prácticas y experiencias; y desarrollar los métodos de trabajo.

**125.** Desde esta perspectiva, el papel de la CSI es apoyar y ofrecer servicios a los agentes nacionales, con miras a mejorar la calidad y la eficacia, en lugar de apropiarse de recursos y competencias. El Secretariado de la CSI ha invertido en sus propias capacidades para la administración de proyectos, y ese esfuerzo sin duda ha de extenderse a las organizaciones regionales, así como a las afiliadas. La experiencia indica que asegurar la fiabilidad de cada eslabón de la cadena de cooperación, desde la filial nacional receptora hasta la orga-

nización que brinda apoyo solidario, representa una tarea difícil pero una condición previa indispensable para el éxito. Cuando se consigue, la recompensa puede ser considerable.

Los esfuerzos desplegados actualmente para desarrollar, por fin, una base de datos informatizada por medio de la cual todas las organizaciones solidarias puedan compartir información y de la puedan beneficiarse, forma parte de esa tarea.

## Salvar la brecha

**126.** En el momento de establecerse la CSI se reconoció el peligro de que el internacionalismo estuviese —y pudiese permanecer— alejado de la corriente principal del trabajo y las prioridades sindicales a nivel nacional, convirtiéndose en una obsesión para un grupo limitado de especialistas y entusiastas. Junto con dicho reconocimiento se tomó la determinación de salvar la brecha. De no hacerlo, la CSI tendría muy difícil obtener el compromiso de sus afiliadas para poder alcanzar sus ambiciones. Y el esfuerzo se inició intentando identificar de dónde provenía el problema.

**127.** Pese a los avances realizados para la creación de mecanismos de coordinación transfronteriza, el rápido crecimiento en el número de Acuerdos Marco Internacionales concluidos por las FSI y otras iniciativas internacionales, las funciones básicas de organización, negocia-

ción y solución de conflictos siguen correspondiendo a los sindicatos a nivel nacional dentro de los marcos legislativos nacionales. Las excepciones son sólo eso, excepciones. Si bien la continuación de las tendencias actuales pueden aumentar el componente internacional de esta labor, por el momento hay pocos indicios de que las centrales nacionales consideren ninguna perspectiva real ni la más mínima oportunidad para transferir estas responsabilidades clave a nivel internacional. La CSI y sus asociados en la Agrupación Global Unions pueden seguir operando dentro de los márgenes permitidos por el cambio evolutivo en curso, con vistas a desarrollar su agenda de organización y negociación internacional, tal y como lo están haciendo otros fuera de sus estructuras. Pero mientras no se produzca un cambio cualitativo que no puede preverse a corto plazo, sería más realista aceptar que el internacionalismo seguirá teniendo una importancia episódica y secundaria respecto a muchas de las principales prioridades de la mayoría de las afiliadas de la CSI.

**128.** Esto no quiere decir, sin embargo, que el nuevo internacionalismo pueda sostenerse exclusivamente gracias a la fuerza de un reflejo de solidaridad por parte de los sindicatos, ni que su ámbito de aplicación tuviera que quedar restringido a cuestiones de relevancia secundaria. Cada afiliada deberá además encontrar respuestas sustanciales a sus propias necesidades en lo que hace la CSI,

así como los medios para aportar la asistencia necesaria a los demás. A este respecto, disponer de información fidedigna y pertinente, la adopción de posiciones políticas, y tener acceso a los principales responsables políticos e instituciones han demostrado ser servicios de la CSI valorados por las afiliadas que se ven afectadas, de una u otra forma, por la globalización.

**129.** El desafío inherente en lograr que cualquier aspecto del trabajo de la CSI esté más cerca de las preocupaciones fundamentales de las afiliadas estriba en implicar en esta labor al mayor número posible de sus estructuras y activistas. Pero ese trabajo no dependerá del hecho de contar con los internacionalistas más comprometidos en los puestos directivos de las organizaciones afiliadas —y la CSI está agradecida por cada uno de ellos— ni con los departamentos internacionales más dinámicos. El internacionalismo debe penetrar lo más profundamente posible en las centrales nacionales que componen la CSI, porque sólo así podrá aspirar a aprovechar todo el peso que éstas tienen para la consecución de sus objetivos.

No se trata de una esperanza vana. Hasta la fecha ha habido muestras evidentes que apoyan la convicción de que un gran número de sindicalistas están interesados en asuntos internacionales y participarán en ellos —siempre que se les dé la oportunidad—. De ello se deduce que la CSI, junto con sus afiliadas, tiene que considerar hasta qué punto se ha hecho todo lo

posible para ofrecer tales oportunidades, y examinar cómo pueden hacerlo mejor.

**130.** Ese ejercicio abre perspectivas para tres vías de mejora. La primera es en el campo de las comunicaciones. Los representantes de la CSI que trabajan con las afiliadas suelen pasar del desaliento ante el gran número de activistas que encuentran y que nunca han oído hablar de la CSI, al optimismo por los —muchos menos— que sí la conocen y saben algo acerca de su labor. Lo mejor que puede decirse es que se están haciendo progresos. Pero al ritmo actual no es suficiente y la CSI debe asumir, conjuntamente con sus afiliadas, la tarea de aportar un cambio decisivo en la transmisión de información pertinente y adecuada sobre su trabajo a la audiencia sindical nacional más amplia. El Secretariado de la CSI tiene responsabilidades claras a este respecto, al igual que sus afiliadas. Un punto de partida sería una evaluación del grado en que las afiliadas utilizan y promueven activamente la información existente y los informes de la CSI, y cómo podría mejorarse dicha utilización. Cuando realmente han hecho suyos los informes producidos por la CSI —como el relativo a la brecha salarial de género— los resultados han sido muy positivos, tanto en términos de la relevancia dada a una cuestión clave como en cuanto a la contribución para el establecimiento de la CSI en tanto que autoridad mundial. En general, la CSI necesita centrarse firmemente en proporcionar información adaptada que res-

ponda a las necesidades y los intereses de las afiliadas, y las afiliadas a su vez deben asegurarse de que reciban una difusión lo más amplia posible.

**131.** La CSI ha ganado ya experiencia —y algunos éxitos notables— en el empleo de vídeos y, más recientemente, herramientas de información basadas en la web, incluyendo las redes sociales. La página de la CSI en Facebook recibe numerosas visitas y se usa de manera estratégica para transmitir mensajes clave, y las reacciones a su canal vídeo en YouTube también han sido muy positivas. Se han utilizado breves vídeos de manera muy efectiva para llegar a audiencias fuera del alcance habitual de la CSI sobre cuestiones como la protección de la maternidad y el trabajo infantil.

Por otro lado, el Comité de Juventud ha lanzado un blog de la juventud CSI que ofrece un medio de interacción de gran éxito entre los jóvenes sindicalistas del mundo entero y que se utiliza con una energía y un efecto impresionantes. El rápido desarrollo de este tipo de herramientas, y las nuevas oportunidades que ofrecen, hacen que resulte necesario permanecer al tanto de la evolución de estos nuevos medios de comunicación y que una parte considerable de los esfuerzos de la CSI en este campo se dirijan en este sentido. Con la creatividad necesaria, puede contribuirse a superar la imagen que algunos pudieran tener de los sindicatos como organizaciones anticuadas y poco atractivas.

**132.** La segunda vía se refiere a la movilización de las afiliadas respecto a cuestiones sindicales internacionales. Desde el principio, y sirviendo como una especie de prueba simbólica de las auténticas capacidades del nuevo internacionalismo, la CSI decidió afrontar el reto de la movilización con la decisión adoptada por el Congreso de Viena de convocar una jornada mundial de acción. Esto llevaría a la convocatoria de la Primera Jornada Mundial por el Trabajo Decente el 7 de octubre de 2008, y de una segunda jornada en la misma fecha en 2009.

**133.** En general, las afiliadas han evaluado positivamente estos dos eventos, por medio de los cuales cientos de miles de sindicalistas entraron en contacto directo con la CSI por primera vez. La propia CSI aprendió mucho de ello: que la capacidad de respuesta de las afiliadas a un llamamiento de movilización varía enormemente y que cuando responden lo hacen de distintas maneras y a escalas diferentes; que es necesario identificar un tema global unificador para cada Jornada, que pueda adaptarse a las circunstancias y prioridades locales; que comunicar y compartir información sobre las actividades por parte de las afiliadas resulta vital para el éxito de la Jornada porque genera la sensación de formar parte realmente de una acción mundial; y que la Jornada puede contribuir enormemente a promover la concienciación e identificación respecto a la CSI.

**134.** Algunas cuestiones han quedado sin respuesta, y el Congreso deberá ahora escoger alternativas básicas para el futuro de esta Jornada. La más obvia sería continuar simplemente organizando el 7 de octubre de cada año eventos similares a los que tuvieron lugar en 2008 y 2009. La experiencia previa ha mostrado los resultados que pueden esperarse y las afiliadas pueden juzgar su valía, pero también está la cuestión de si las movilizaciones pueden mantenerse al mismo nivel –o incluso mejorarse– indefinidamente año tras año. Una segunda opción, más ambiciosa, sería convertir esta jornada en una auténtica jornada mundial de protestas y manifestaciones en masa organizadas en torno a demandas claramente definidas. Esto constituiría un enfoque considerablemente distinto a las actividades más ligeras y variadas de los dos últimos años. Se consideró seriamente esa posibilidad ya en 2009, cuando, en las dramáticas circunstancias de la profunda crisis mundial, se manifestó cierto apoyo a la opinión de que este alto nivel de ambición era necesario y factible. Sin embargo, no llegó a actuarse en consecuencia, siendo uno de los motivos para ello el hecho de que aunque las circunstancias económicas y sociales en algunos países predisponían a las afiliadas a pasar a la ofensiva, en otros países se daba precisamente el caso contrario. Si una plena armonización global de las circunstancias de los sindicatos nacionales tiene que ser una condi-

ción previa indispensable para poder llevar a cabo este tipo de acciones, nunca se llevará a cabo. La tercera opción de que dispone el Congreso es no continuar con este tipo de movilización, considerando que ha cumplido su propósito en los primeros años de la CSI.

**135.** La Jornada Mundial de Acción por el Trabajo Decente, con todo su simbolismo y su visibilidad, no es sino un ejemplo de movilización de las afiliadas por parte de la CSI. Otros incluyen acciones convocadas respecto a la situación de los derechos humanos y sindicales en determinados países –Honduras, Irán, Nepal y Turquía por ejemplo– así como los mensajes enviados a ciertos Gobiernos, que se ha pedido a las afiliadas que secunden, en relación con distintas demandas políticas, las más recientes sobre acciones para combatir la crisis.

**136.** Tales acciones pueden ser similares a, o formar parte de, la tercera vía para lograr una mayor participación de las afiliadas en la labor de la CSI, a saber, las campañas. No cabe duda de que las campañas, cuando cuentan con objetivos relevantes y claramente definidos, plazos establecidos y métodos y actividades bien pensados, y ofrecen el potencial de atraer la atención de la opinión pública y los medios de comunicación, resultan particularmente atractivas para muchas afiliadas. Ha sido el caso de la campaña Play Fair (Juego Limpio) centrada en los Juegos Olímpicos y la industria mundial de artículos y eventos deportivos, que llegó

a un público muy amplio y contribuyó en la labor de las afiliadas y FSI para promover la negociación colectiva y la sindicalización. Otras campañas sobre la violencia de género o contra la proliferación nuclear han demostrado igualmente su mérito, y puede ganarse mucho abordando otras prioridades del mismo modo. No cabe esperar que el Congreso especifique en este momento cuáles serán los objetivos de futuras campañas, aunque sí podría considerar los retos de la migración y de la economía informal como prioridades particulares. En cualquier caso, puede dejar claro que la CSI ha de mostrarse creativa en el desarrollo de campañas y que las afiliadas deberán estar dispuestas a participar en las mismas.

### Trabajar con nuestros amigos

**137.** Considerar si, cómo y cuándo los sindicatos deberían trabajar con aliados entre las organizaciones no gubernamentales y los partidos políticos ha sido desde siempre una cuestión delicada, al menos a nivel internacional. El debate no nació con la CSI, sino que fue heredado, y las discusiones mantenidas anteriormente supusieron que el Congreso de Viena podía adoptar una posición clara en sus Estatutos: que la CSI debería desarrollar vínculos y cooperar con otras organizaciones de la sociedad civil y agrupaciones políticas en la búsqueda de sus objetivos, sin por ello comprometer la independencia sindical.

**138.** La CSI ha hecho progresos, de distintas maneras, estableciendo ante instituciones internacionales y gobiernos su autoridad mundial en tanto que voz del sindicalismo internacional. El ejemplo del G20 destaca a este respecto. Pero ese reconocimiento aún no se corresponde con su relevancia a nivel de la opinión pública en general. Sería necesario aprovechar el impulso logrado hasta la fecha para convertirlo en un elemento importante durante la próxima fase de desarrollo de la CSI. El éxito dependerá en gran parte de la activa implicación de las afiliadas en este esfuerzo.

**139.** Respecto a la interacción con organizaciones de la sociedad civil, persisten ciertas reticencias entre algunas afiliadas que han experimentado directamente la manipulación por parte del



Sharan Burrow junto a dirigentes.

Gobierno de las ONG en su detrimento, o que han vivido situaciones en que las ONG intentaron asumir el papel representativo de los sindicatos. Pero respecto a la CSI este tipo de cooperación ha funcionado normalmente bien, gracias a que por lo general ha sido capaz de reafirmar su propia identidad y su propio carácter, y que la exigencia de proteger su independencia y de perseguir sus objetivos se ha tomado en serio.

**140.** El resultado es que la posición que ocupa la CSI respecto a sectores importantes de la sociedad civil ha crecido, y que ha sido capaz de ganarse la comprensión y el apoyo de este sector para con los objetivos sindicales. Los progresos han sido particularmente notables en el ámbito del medio ambiente y el cambio climático, donde el potencial para el desacuerdo es bastante alto, pero ha sido evidente también en otras áreas de cooperación de larga data —género, protección de los derechos, el desarrollo y la política económica y social—. En todos estos temas, el reto estriba muchas veces en conciliar la necesidad por parte de la CSI de promover toda la gama de objetivos de sus afiliadas con el enfoque exclusivo que tienen sus asociados en la sociedad civil respecto a determinados asuntos concretos. Y muchas veces la decisión más difícil es decir “no” a una posible cooperación. Las negativas pueden ser mal interpretadas y crear resentimientos, pero en ocasiones resultan necesarias.

**141.** La cooperación con los aliados políticos presenta una serie de cuestiones de otra índole. En estos casos no sólo se plantea con especial fuerza el imperativo de salvaguardar la independencia sindical, sino que además, el hecho de que la CSI sea una Confederación declaradamente pluralista hace que resulte inadecuado que se identifique con, o que apoye, cualquier partido específico. Debe más bien considerar la cooperación en determinados temas, caso por caso, y exclusivamente en función de sus propios objetivos. Existen limitaciones evidentes a esta actividad, pero que han de ser respetadas, no ignoradas. Abarcan incluso el uso del vocabulario. La CSI se ha refugiado bajo el paraguas vago y amplio de las políticas “progresistas” —como en el caso del Foro Progresista Mundial, su asociación más estructurada y permanente hasta la fecha— para mantener su independencia respecto a familias o partidos políticos específicos.

**142.** Pero las dificultades no acaban aquí. Surgen igualmente obstáculos por la ausencia de cualquier contraparte creíble o comparable a la CSI a nivel mundial en el ámbito político, y el hecho de que las actividades se hayan concentrado hasta la fecha considerablemente en Europa. Podría de hecho plantearse la cuestión de si las presiones sobre los representantes políticos para defender los intereses nacionales excluyen la posibilidad real de desplegar una agenda política progresista internacional sobre la globalización, que cuente con un apoyo auténtico de deter-

minados partidos que informaran a sus responsables políticos a nivel nacional y en el sistema multilateral. Esta cuestión resulta fundamental para los objetivos del Congreso. Porque para poder materializar la ambición de la CSI de lograr un cambio fundamental en la globalización, hará falta una voluntad y un compromiso políticos considerables para descartar el modelo consolidado actualmente. Los sindicatos están haciendo mucho más que muchos políticos para lograrlo, pero una combinación de esfuerzos podría muy bien ser una condición indispensable para tener éxito.

### Trabajar para ustedes

**143.** El Secretariado de la CSI —en Bruselas, en las Organizaciones Regionales y en sus otras oficinas distribuidas por el mundo— tiene importantes responsabilidades hacia todas las afiliadas. Es consciente de ello, y ha demostrado su capacidad para asumirlas. Tal vez incluso más que las afiliadas, porque su realidad cotidiana es que el Secretariado debe afrontar el reto de gestionar las diferentes culturas pre-existentes en una organización unificada. Todos los presentes en este Congreso que han participado en fusiones sindicales entenderán que este tipo de situaciones no están exentas de problemas y que superarlos exige estar dispuestos a aceptar un cambio, estar abiertos a nuevos hábitos, métodos e ideas, ser tolerantes y respetuosos, y requiere cierto tiempo. Ese es el enfoque

que se ha adoptado, con buenos resultados, y que pensamos mantener.

**144.** El Secretariado ha debido además hacer frente a determinadas circunstancias que le resultarán familiares a muchas de las afiliadas a las que sirve: una intensa sobrecarga de trabajo en algunos casos, la imposibilidad de responder a todas las solicitudes de las afiliadas, y cierto grado de incertidumbre que se deriva de la situación financiera de la CSI, que hizo necesaria una reorganización para disminuir los gastos aprobados por el Consejo General en octubre de 2009. Corresponde a las afiliadas evaluar el trabajo realizado por el Secretariado, pero la perspectiva desde el punto de vista del Secretariado se centra en un objetivo común y el compromiso de conseguir que la CSI funcione con el mayor nivel posible de calidad y capacidad de respuesta a sus necesidades.

**145.** A esas buenas intenciones hay que añadir una atención seria y sistemática a la eficiencia y organización interna del Secretariado. En determinadas áreas habría que incorporar mejoras. La capacidad de gestión en Bruselas es una de ellas, y la eliminación de procedimientos burocráticos innecesariamente pesados sería otra. Pese a aplicar una reducción de costes en otros aspectos, el Consejo General decidió asignar fondos adicionales para invertir en la modernización de los sistemas de gestión de documentos y contabilidad de la CSI, algo obsoletos. Se han logrado progresos esenciales también para

superar graves dificultades en la gestión financiera, y en el reforzamiento de la administración de proyectos.

**146.** Desde una perspectiva más amplia y guardando conformidad con los parámetros laboriosamente establecidos en sus Estatutos, la CSI debe asimismo garantizar que las distintas partes que la integran –sede de Bruselas, organizaciones y estructuras regionales, y oficinas locales– se comuniquen e interactúen de manera adecuada. Independientemente de los posibles méritos que tenga el debate político sobre coherencia global y el espacio regional autónomo, en ningún caso ha de servir de pretexto o excusa por el hecho de no informar, cooperar o contribuir adecuadamente a la tarea de llevar a cabo las tareas encomendadas por las afiliadas. También en este caso, las buenas intenciones de unos y otros han de ir acompañadas de los sistemas de organización apropiados que faciliten su realización en la práctica.

### **La última palabra**

**147.** La última palabra respecto al futuro de la CSI y del internacionalismo sindical pertenece a las afiliadas, y a sus delegados y delegadas ante este Congreso. Los únicos argumentos que puede emplear el Secretariado para ganar su apoyo y compromiso son el trabajo realizado desde noviembre de 2006 y las ideas presentadas sobre lo que puede hacerse en los próximos cuatro años. Las

afiliadas juzgarán lo que se ha logrado hasta ahora y las perspectivas de futuro, y la manera en que el internacionalismo del que forman parte a través de su pertenencia a la CSI contribuye a los objetivos de los miembros que los establecieron. Sobre esa base, decidirán el compromiso político, los recursos y los esfuerzos que vayan a invertir en su internacional.

**148.** Al hacerlo, sin duda serán conscientes también de los imperativos permanentes de la solidaridad internacional que, de forma única en el movimiento sindical, trasciende los cálculos habituales de interés y ventajas. Pero otro factor que debe tenerse en consideración a la hora de hacer balance, es la simple realidad de que el futuro del nuevo internacionalismo reside decididamente en manos de las afiliadas de la CSI. Son ellas quienes deben determinar lo que quieren de la CSI y los recursos que están dispuestas a poner a su disposición, y en este Congreso tienen la oportunidad de hacerlo. Igualmente importante, o incluso más, serán las decisiones que cada una adopte más tarde, de regreso a sus respectivos países, acerca de cómo integrar, o no, el internacionalismo en su labor cotidiana, cómo abordar tanto las oportunidades de la pertenencia a la CSI como sus responsabilidades en tanto que artífices de un nuevo internacionalismo. Vancouver fijará el curso a seguir, pero van a ser los próximos cuatro años los que aporten las respuestas.

# 40 AÑOS NO ES NADA, PERO ES TODO

## BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL INCASUR

### 1RA. PARTE

POR RODOLFO ROMERO - RoRó

Recordando el tango que nos sigue cantando maravillosamente Carlos Gardel, donde se expresa que 20 AÑOS NO ES NADA, podemos, en un intento de establecer una cierta analogía, afirmar que 40 AÑOS PARA EL INCASUR NO ES NADA, PERO ES TODO.



Galo Pochelú, ex Director de Incasur, década del 80.

En efecto, 40 años no es NADA ante los desafíos que plantea la vida y la lucha social, que se proyecta en el tiempo en forma indefinida, pero al mismo es TODO, por todo lo que representa como TESTIMONIO Y PRESENCIA de una Institución del mundo del trabajo, durante 40 años, en un escenario tan complejo y difícil como fue en su inicio LA CUENCA DEL PLATA, luego denominado ZONA MERCOSUR desde 1991.

Corría el año 1971, la CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABAJADORES – CLAT, con sede en Venezuela, debía responder a una necesidad imperiosa. Contar con un instrumento que permitiera proyectar y promover un pensamiento inspirado en el HUMANISMO INTEGRAL y que al mismo tiempo, sirviera para el desarrollo de una EXPRESION ORGANICA DEL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES en todo el Cono Sur, y al interior de la CGT de Argentina, de la COB de Bolivia, del entonces disperso movimiento sindical del Brasil, de la CNT y luego PIT/CNT de Uruguay y de la CNT de Paraguay.

Para entonces se contaba con algunas expresiones organizativas como ASU en Uruguay, CNT/CEPES en Paraguay, INES luego CRISOL en Bolivia, FUT/INES en Chile, IBES en Brasil y ciertas agrupaciones.

La CLAT confió en mi persona y me dio el mandato de trasladarme a la Argentina para construir un INSTITUTO DE FORMACION – INVESTIGACION LABORAL, para lo cual me designó como su primer DIRECTOR – FUNDADOR, integrando pro-

gresivamente a compañeros y compañeras de gran responsabilidad, que nos permitió compartir toda la etapa fundacional y una exigente labor en el tiempo más crítico y violento del quehacer del INCASUR –década del 70 del siglo pasado–. Es así como recordamos a ALFREDO DI PACCE, GUILLERMO QUESADA, Vice Directores del Instituto. KATY PARRA, Secretaria y luego Administradora. EMMA GUEIRAUD, Administradora. RAMON ERMACORA, Formador, luego Director. NACHO PAEZ, economista, responsable del Dpto. de Estudios y Biblioteca. VICTOR PALMA, dirigente sindical chileno apresado por la dictadura y luego liberado, responsable de Impresiones, y otros compañeros-as. A esta lista debemos agregar a los bautizados BRAZOS LARGOS DEL INCASUR, diseminados por la Argentina y los demás países del Cono Sur.

Se fijó como sede del INCASUR la ciudad de Buenos Aires. Contamos con el apoyo de la Fundación Konrad Adenauer – FKA, de Alemania. Amigos recordados fueron Werner Glomb, Josef Gruber, Wolf Stikklas y otros.

En el mes de abril de 1971 me trasladé a la ciudad de Buenos Aires y me instalé en el HOTEL DE LA PAIX (Rivadavia 1055), ya que no contábamos con ninguna infraestructura –ni siquiera una máquina de escribir– para iniciar el proceso de nacimiento de lo que luego se conocería como el INSTITUTO INTERNACIONAL DE CAPACITACION SOCIAL DEL SUR – INCASUR, con la visión y misión de trabajar en tres importantes frentes de batalla:

1- En la formación de un nuevo liderazgo social y sindical dentro de las organizaciones sociales y sindicales de los países que conformaban la Cuenca del Plata: Argentina - Brasil - Bolivia - Paraguay - Uruguay.

2- En el estudio y seguimiento de la problemática de la CUENCA DEL PLATA, tratado recientemente firmado entre los países que la conformaban, y que tendía a establecer las BASES DE UN PROCESO DE INTEGRACION DEL CONO SUR DE AMERICA DEL SUR. Por eso Chile fue incorporado posteriormente como partícipe del trabajo del INCASUR.

3- Trabajar en la perspectiva de desarrollar una CULTURA DE MOVIMIENTO DE TRABAJADORES con sentido de AUTONOMÍA, y generar una CULTURA DE INTE-

GRACION Y DESARROLLO de la REGION con una visión geopolítica LATINOAMERICANISTA. Trabajar por LA UNIDAD DE NUESTROS PUEBLOS Y NUESTRAS NACIONES CON PARTICIPACION DEL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

Esta triple tarea se enfrentó al escenario de violencia que predominaba en todo el cono sur, incluyendo a Brasil. Los PROCESOS DE CAMBIO que se intentaba poner en marcha, tanto por la vía electoral como con métodos violentos, se topó con la resistencia BRUTALMENTE REPRESIVA de los sectores más reaccionarios de nuestras sociedades, que contaba desde luego con el apoyo irrestricto del imperialismo norteamericano. Las DICTADURAS, las GUERRILLAS Y LOS GOLPES DE ESTADO estaban en el orden del día de los



Alfredo Di Pacce dictando un taller a comienzos de los años 70.

acontecimientos socio-políticos de la región. Dictadura militar criminal en Paraguay, dictadura militar criminal en Brasil, dictadura militar criminal en Bolivia, dictadura militar criminal en Chile, dictadura cívico-militar represiva en Uruguay.

Recuerdo que al analizar la propuesta de asumir tamaña responsabilidad, un gran amigo me aconsejó que no aceptara, ya que «la situación en Argentina es muy peligrosa y gelatinosa», a lo que yo respondí "POR SER GELATINOSA Y PELIGROSA, LA VOY A ACEPTAR Y ASUMIR".

Todo esto debemos ubicarlo en el marco de la GUERRA FRIA que predominaba entonces. La batalla se libraba entre el SISTEMA CAPITALISTA liderado por los EE.UU. y el SISTEMA COMUNISTA liderado por la URSS. Al mismo tiempo asomaba

en el horizonte la presencia de los países del TERCER MUNDO.

En la Argentina, casi todo giraba alrededor de las posibilidades y presiones populares para el regreso del General Juan Domingo Perón, que efectivamente se produjo y que generó otra gran expectativa, que se frustró con su pronta muerte y el golpe militar sanguinario de 1976. La presencia de Los Montoneros, del ERP, la política represiva de la dictadura presidida por el Gral. Lanusse, y todo el hervidero socio-político, socio-económico y socio-cultural, hacía particularmente difícil desarrollar un trabajo de la envergadura que se me encomendaba, y que requería de logros fundamentales. Pero todo UN EQUIPO HUMANO, Y UNA ACERTADA VISION ESTRATEGICA LO HIZO POSIBLE.



Participando en jornadas de formación, años 70.

Así, el espectro de la violencia criminal se fagocitó a una importante generación de luchadores sociales, sindicales, políticos y religiosos.

En este escenario de VIOLENCIA - REPRESION Y FUERTE CONFLICTIVIDAD SOCIAL-SINDICAL, comenzó el trabajo del INCASUR.

Los riesgos, peligros y la pérdida de muchas vidas se multiplicaron sin cesar. Muchos hombres y mujeres, integrantes del Equipo INCASUR, como también participantes en los cientos de eventos y reuniones que se realizaban, fueron apresados, torturados, acribillados, exiliados, asesinados.

Me cuento entre los apresados varias veces, entre los torturados y entre los exiliados.

Y en esta tarea inmensa, realizada

durante 40 años, no se ha conocido la tregua ni el cansancio.

Y creemos profundamente que todo se ha logrado realizar gracias a la conformación de EQUIPOS HUMANOS DE PRIMERA CALIDAD Y CON GRAN SENTIDO DE COMPROMISO SOCIAL - SINDICAL Y DE CLASE TRABAJADORA.

## LAS ETAPAS DEL INCASUR

En el desarrollo histórico del INCASUR, podemos registrar cuatro grandes etapas:

a) Década del 70: Bajo la Dirección de RODOLFO ROMERO GARCETE (RoRó), de nacionalidad paraguaya.

b) Década del 80: Bajo la Dirección de GALO POCHELÚ, de nacionalidad uruguaya.



Participando en jornadas de formación, año 2010.

**c) Década del 90:** Bajo la Dirección de RAMON ERMACORA, de nacionalidad argentina.

**d) Primera década del Siglo XXI:** Bajo la dirección primero del cro. ENRIQUE SOSA y actualmente del cro. RAMON ERMACORA, ambos de nacionalidad argentina.

La primera etapa se caracterizó por todo el proceso de dar vida a la Institución, por lograr su reconocimiento en la Argentina y en los demás países, por conformar el EQUIPO CENTRAL instalado en Buenos Aires, y la conformación y articulación de y con las redes de Equipos que se iban formando en el interior de la Argentina y en cada país de la Cuenca del Plata. En este empeño, constituimos la FUNDACION PROMOCION HUMANA, como dimensión jurídica del Instituto. Asumí la presidencia de la misma hasta mi relevo por el cro. Alfredo Di Pacce.

Al mismo tiempo, se fue adquiriendo toda la INFRAESTRUCTURA DEL INCASUR. Primero se adquirió para la sede propia en Cuenca 32, C.F., y luego una sede más amplia en la Avda. Constituyente casi Gral. Paz, contando con un Centro de Documentación y Biblioteca, para luego adquirir también un Centro de Formación en Castelar, Provincia de Buenos Aires, donde se realizaron los Eventos Internacionales y Nacionales con internado. Con esfuerzo propio, adquirimos la sede para el funcionamiento de la OFICINA RELACIONADORA DE LA CLAT EN EL CONO SUR – ÑRECSUR, siendo el cro. Carlos Cúster el

responsable de la misma, y gran apoyo para el trabajo del INCASUR.

Todo este delicado proceso se fue realizando en medio de un clima de amenazas, riesgos calculados y peligros de represión en todos los espacios donde iba apareciendo el INCASUR. Ciertos apresamientos, luego la desaparición y muerte de varios compañeros y compañeras fueron alertándonos sobre las tremendas dificultades que íbamos enfrentando durante toda la década. El asesinato de Felipe Burgos en Salta –un extraordinario líder campesino, gran formador y organizador–. El secuestro y desaparición definitiva de Roberto Repetto, y de muchos otros luchadores, la necesidad de sacar del país a varios compañeros-as, la cooperación para



Rodolfo Romero, reunión década del 70.

salvar muchas vidas en toda la región, el apresamiento del GRUPO YAPACARAI en Asunción, en una reunión realizada sin permiso policial, contando con la presencia del Director del INCASUR Rodolfo Romero y del líder campesino rosarino Emilio Valenti, Secretario General Adjunto de la Federación Campesina Latinoamericana – FCL; quien falleció a causa de las torturas recibidas en Paraguay, un corto tiempo después de su liberación. Debemos destacar las genialidades utilizadas para sacar del país a compañeras y compañeros perseguidos y amenazados de muerte, que fueron una parte importante de esta etapa. En todo esto trabajamos conjuntamente con el ORECSUR y el CCAS.

En materia de estudios y publicaciones, el INCASUR realizó varios trabajos sobre la INTEGRACION DE LA CUENCA DEL PLATA, como sobre la situación social y sindical de cada país. Esto permitió ir difundiendo un pensamiento alternativo y propuestas originales en materia de INTEGRACION Y DESARROLLO de la Cuenca del Plata. También se produjo abundante material sobre LA ORGANIZACION, LA ACCION Y LA FORMACION EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

Un momento importante en la política de publicaciones, fue la aparición de nuestra REVISTA NOTISUR, creada para difundir el pensamiento del Movimiento de Trabajadores con visión progresista, apostando a la transformación de las estructuras y las mentalidades, y también para refutar los ataques que veníamos

sufriendo de tener algún tipo de vínculo con organizaciones clandestinas. Nuestro trabajo siempre fue de superficie y sin ningún vínculo con las organizaciones que adoptaron el método violento en su práctica política.

Y nuestra alegría es constatar que nuestra Revista sigue llegando a los dirigentes siempre necesitados de nuevas informaciones, nuevos conocimientos y nuevas alternativas.

Esta sistemática elaboración y producción de materiales escritos sobre diferentes temas y problemas que interesaban al Movimiento Sindical y a los Movimientos Sociales, motivó un rápido respeto e interés sobre el trabajo del INCASUR. También facilitó establecer y estrechar víncu-



los con la Oficina Regional de la OIT, con el Instituto de Integración de América Latina – INTAL, con sede en Buenos Aires, con las Oficinas de los procesos migratorios, muy significativos en la región, y con varias instituciones que de alguna manera estaban realizando actividades para las organizaciones sociales y políticas. También buscamos establecer relaciones inteligentes con las Autoridades Nacionales.

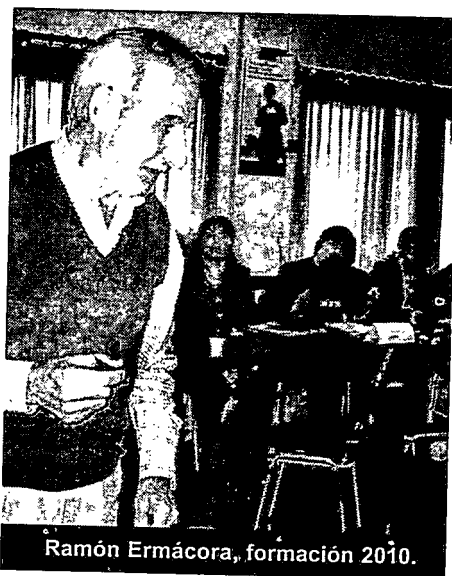
Pero el trabajo más importante fue ir creando las REDES Y RELACIONES con el propio Movimiento Sindical de Argentina y de los demás países. Eso permitió trabajar directamente con ORGANIZACIONES y no simplemente con PERSONAS. Un dato significativo es la participación importante del INCASUR en la preparación y realización del histórico CONGRESO DE LA CGT ARGENTINA LIBERADA, efectuada en 1973, y las invitaciones periódicas que recibíamos para estar presentes en Congresos, Conferencias, Simposium y Jornadas en diferentes países.

Pero es necesario destacar que el trabajo más intenso y fructífero se realizó en el campo de la FORMACION DE NUEVOS DIRIGENTES Y DE UN NUEVO TIPO DE LIDERAZGO para las organizaciones sindicales y populares en general. Abundaron los Seminarios Internacionales sobre temas de Integración, Migración, Desarrollo, Conducción Global y Planificación Estratégica, Administración, Economía, etc. Y desde luego la gran cantidad de Seminarios Nacionales y Jornadas locales en los diferentes países, pero

con mayor intensidad en la Argentina, abarcando la capital y casi todo el interior del país. Los temas prioritarios fueron TEORIA, TECNICA Y PRACTICA DE LA ORGANIZACION, LA ACCION Y LA FORMACION EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES, ORATORIA, PLANIFICACION, DESARROLLO SOCIAL, etc.

En todo nuestro quehacer, siempre coordinamos con la CLAT y con la UNIVERSIDAD DE LOS TRABAJADORES DE AMERICA LATINA – UTAL, con sede en Venezuela.

Asumimos el desafío de creer profundamente en que OTRO MUNDO ES POSIBLE CONSTRUIR, como lo previó señeramente el FORO SOCIAL MUNDIAL, y nos queda como legado de Emilio Máspero la invocación: "APOSTAMOS A LA VIDA, A LA ESPERANZA Y A LA UTOPIA".



Ramón Ermácora, formación 2010.

## EDUCACIÓN, INCLUSIÓN SOCIAL Y TRABAJO DECENTE, EJES DEL PRIMER ENCUENTRO SINDICAL IBEROAMERICANO

Los días 2 y 3 de diciembre de 2010 se realizó el primer Encuentro Sindical Iberoamericano en la ciudad de Mar del Plata, Argentina, que además fue anfitriona de delegados, cancilleres, jefes de Estado y gobierno de América Latina, España y Portugal en el marco de la 20ª Cumbre Iberoamericana. La declaración sindical del primer encuentro Iberoamericano se tituló "Educación para la inclusión social, trabajo decente y seguridad social". Participaron dirigentes de organizaciones del Brasil, Paraguay, Argentina y Chile afiliadas a la CSA y la UGT y CC.OO de España.

Este primer Encuentro Sindical Iberoamericano fue producto del proceso de acumulación de los Foros Sindicales Iberoamericanos, realizados en el marco de las cumbres oficiales y frente a las cuales el movimiento sindical de ambas regiones mantuvieron su exigencia para ser reconocidos como actores sociales con capacidad de hacer contribuciones, y una representatividad a ser considerada por los gobiernos en sus definiciones políticas, sociales, económicas y culturales.

Los representantes de los trabajadores se reunieron en la Asociación Bancaria para discutir temas pertinentes al movimiento sindical en la región, como la educación, formación profesional y formación sindical para la inclusión social.

Amanda Villatoro, Secretaria Política Sindical y Educación de CSA y la Doctora Noemí Rial, Vice Ministra del Trabajo de Argentina, fueron las encargadas de abrir las jornadas de discusión. Durante las mismas se desarrollaron tres paneles: **La crisis financiera y global: impactos en los trabajadores y en el empleo; Educación, formación profesional y formación sindical para la inclusión social: principales desafíos para la agenda educativa regional y la respuesta para salir de la crisis y Trabajo decente y el Pacto mundial por el empleo.**

Luego de la plenaria se debatió y aprobó la declaración final, que puede leerse a continuación:

## **Educación para la inclusión social, trabajo decente y seguridad social**

Este 1er. Encuentro Sindical Iberoamericano, ha sido producto del proceso de acumulación de los Foros Sindicales Iberoamericanos, realizados en el marco de las cumbres oficiales y frente a las cuales el movimiento sindical de ambas regiones mantuvieron su exigencia para ser reconocidos como actores sociales con capacidad de hacer contribuciones, y una representatividad a ser considerada por los gobiernos en sus definiciones políticas, sociales, económicas y culturales. El movimiento sindical aspira que este proceso de reconocimiento formal de los aportes sindicales al sistema de Cumbres Iberoamericanas a través de los Encuentros Sindicales pueda tener asegurada su continuidad.

### **Contexto económico y social**

#### **a) Contexto mundial: Crisis del empleo**

A dos años de haber estallado una de las más graves crisis financiera, económica y social, que ha perjudicado a millones de trabajadores y trabajadoras y a sus familias, afectando particularmente a las mujeres y a las personas jóvenes. Es fundamental que los gobiernos diseñen y/o profundicen estrategias de recuperación económica centradas en políticas integrales dirigidas a la reconstrucción del tejido productivo y en la creación y fortalecimiento de Trabajo Decente y empleo productivo.

Es de destacar que la crisis internacional explotó en el sector financiero, por las actuaciones irresponsables de bancos, aseguradoras, agencias de inversión y agencias calificadoras de riesgos, que abandonaron los criterios de préstamos orientados a la producción y diseñaron derivados que se transaban en la red virtual. En consecuencia la cartera de deudas no pudo recuperarse y los gobiernos acudieron presurosos a salvar a esos bancos con dineros públicos que se canalizaron en parte a premiar a esos mismos banqueros irresponsables.

En el último año, la crisis se ha profundizado y en los países Ibéricos se expresa de manera dramática. Estos países enfrentan ahora un nuevo efecto de la crisis, la crisis fiscal cuyas respuestas desde los gobiernos agudizan los impactos sobre las y los trabajadores. En ese sentido preocupa que la respuesta gubernamental se aleje de las salidas enmarcadas en la protección del empleo productivo y el trabajo decente.

Las políticas de recortes sociales y supresión de derechos de los trabajadores decretadas en España, bajo amparo y excusa de directrices europeas, los brutales ajustes económicos que se están adoptando como terapias de choque para salir de la crisis económica, son injustos socialmente, regresivos laboralmente, y equivocados económicamente porque comprometen las posibilidades de crecimiento económico y de creación de empleo. A pesar de estas políticas, de claro signo

antilaboral adoptadas por el gobierno español, la economía de ese país se mantiene bajo asedio de las presiones especulativas de los mercados internacionales y de la derecha política y económica nacional que reclama aun más radicalidad de las medidas del gobierno y no precisamente contra los grandes capitales de las empresas. En Portugal, las medidas de austeridad defendidas por el Gobierno, sacrifican el empleo, y tienen implicaciones directas en el crecimiento económico, la degradación del empleo y la disminución de la protección social. Este camino conduce al desastre, con resultados que ya están a la vista en el primer semestre de 2010.

Mientras parte de la UE se recupera. En Portugal ocurre lo contrario, el gobierno ya ha admitido una reducción del crecimiento para 2011 y un agravamiento del desempleo como resultado negativo de las medidas de austeridad. Esta grave situación ha lanzado a los sindicatos de esos dos países en un plan de movilización y lucha, que cuenta con la plena solidaridad del sindicalismo latinoamericano.

En este contexto, observamos que no se ha avanzado en políticas de regulación a los bancos, pues aunque en Estados Unidos se adoptó una reforma financiera, los poderes de la especulación se resisten y adelantan un poderoso cabildeo para limitar su aplicación o revertirla, igual que la reforma a la salud.

En Europa entre tanto los intentos de gravar con impuestos a los bancos, o de obligarlos a constituir reservas con recur-

sos propios para responder en casos de crisis, han sido resistidos por los bancos. Y en contrapartida avanzan los recortes al empleo, la reducción de los ingresos de los trabajadores y el endurecimiento de las condiciones para acceder a la jubilación.

Resulta inaceptable que cuando los bancos tenían jugosas ganancias ellas fueran de beneficio privado, pero cuando llegó la crisis sea la sociedad la que deba rescatarlos con recursos públicos. A esto se le ha denominado "*socialismo al revés*".

En América Latina algunos gobiernos pretenden profundizar las reformas laborales regresivas, que ya habían aplicado en años anteriores, ahora con el pretexto de salida a la crisis.

En este contexto de fuerte presión económica y tensión social, generado por la crisis y las políticas erróneas de algunos Gobiernos, es fundamental reforzar los mecanismos de diálogo social, en base al respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva. El Pacto Mundial para el Empleo, considera a la negociación colectiva como un instrumento fundamental para una respuesta equitativa y eficaz a la actual crisis y para posibilitar un desarrollo sostenible con justicia social.

#### **b) El Pacto Mundial por el Empleo para salir de la crisis**

Los gobiernos iberoamericanos, en diálogo con el movimiento sindical y el sector empresarial, deben comprometerse a aplicar en sus países la Agenda de Trabajo Decente de la OIT como orienta-

dora de su acción, dando forma a los compromisos establecidos en la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Justa, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2008.

En el contexto de la presente crisis, e igualmente como salida de largo aliento, los gobiernos deben reconocer la relevancia de la Resolución *"Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo"*, emanada de la 98ª Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, junio 2009, diseñada para orientar políticas nacionales e internacionales destinadas a estimular la recuperación económica, a generar trabajo decente y empleo productivo, y a proteger a los/as trabajadores/as, especialmente a quienes han sido mayormente afectados: mujeres y jóvenes.

Bajo el paradigma neoliberal se desmantelaron las redes sociales de salud, educación, vivienda con apoyo del Estado y el acceso a esos servicios se convirtió en una mercancía. Tampoco se constituyó una red de protección al desempleo a fin de solventar a los trabajadores que pierdan su empleo y los ayude a recalificarse para facilitar el acceso a un trabajo-empleo digno.

Es imprescindible recuperar y fortalecer el papel del Estado como promotor del desarrollo y como órgano impulsor de políticas para una redistribución justa de la riqueza. En dicho sentido, es necesaria la seguridad en los ingresos y la protección social, la que debe ser integral para todos los trabajadores/as desocupados, bajo modalidades contributivas, pero tam-

bién, –en los países que no hubiere– con ayudas sociales ya que impactan directamente en la demanda agregada.

Reiteramos el valor del diálogo social efectivo y la negociación colectiva como medios idóneos para mejorar las condiciones de trabajo, la calidad de vida, la estabilidad social y el crecimiento económico, así como un medio para valorizar socialmente el trabajo, establecer sistemas de relaciones de trabajo justas y una distribución más equitativa de la riqueza, que acompañe el aumento de la productividad laboral. Para avanzar en esta finalidad se hace necesario consensuar metas específicas y/o fijar indicadores que permitan contabilizar los resultados concretos del diálogo social y la negociación colectiva en los países Iberoamericanos, así como en otras áreas que evidencien el compromiso que reafirmen la democracia y el respeto y fortalecimiento de los/as interlocutores sociales.

Ratificamos, como siempre lo hicimos, que la justicia social es el mayor reto ético y en varios países la mayor deuda de la democracia con sus pueblos y con los trabajadores, ya que sin justicia social no existe realmente la democracia y falla la base de un buen gobierno, cuyo objetivo es y debe ser el mayor bienestar posible para sus gobernados.

En este contexto de crisis económica y de empleo las organizaciones sindicales signatarias hacemos las siguientes propuestas:

## a) La Educación, la Formación para el Empleo y la Formación Sindical requisitos para el desarrollo

El movimiento sindical comparte el enfoque de la UNESCO de que la educación constituye un requisito indispensable para alcanzar los objetivos internacionales del desarrollo. Efectivamente, la educación es un derecho humano fundamental, la educación es un bien público, es un aprendizaje durante toda la vida y es un elemento imprescindible en las estrategias de recuperación económica o de desarrollo de los pueblos y sociedades.

Desde el mundo del trabajo el movimiento sindical ha planteado en sus congresos internacionales la importancia de una visión integral de la educación desde el enfoque que considera que la educación es un derecho humano fundamental de las personas y que debe tenerse la oportunidad de acceder a él durante toda la vida. "El desarrollo y la prosperidad económica dependen de la capacidad de los países para educar a todos sus miembros de sus sociedades y ofrecerles un aprendizaje a lo largo de toda la vida" (UNESCO: 11/2008).

Es así como la formación sindical, la formación o capacitación para el empleo y la educación formal (desde la educación de la primera infancia hasta la educación superior) constituyen áreas de un mismo derecho, de una misma necesidad, de un mismo sistema educativo.

## La Educación y la Formación como puente para la integración regional

La necesidad de evitar que la Educación y la Formación sigan siendo una barrera más en la libre circulación de los/as trabajadores/as entre los países de la región y en su desarrollo profesional. Implica realizar desde los Estados un esfuerzo conjunto con los actores sociales en el diseño y homologación de títulos y certificaciones como puente a la integración no solo educativa, sino cultural y social de nuestros pueblos.

## Educación para la vida

Sobre la educación formal planteamos la necesidad de que las políticas pú-



blicas integren el concepto de una educación para todos y todas a lo largo de la vida, que sea integral, continua, gratuita, obligatoria, pública, laica, de calidad, con igualdad de oportunidades y con acceso para todas y todos.

La educación debe posibilitar la apropiación y producción de conocimientos, desarrollar habilidades, inculcar valores y lograr cambio de actitudes esenciales en las personas, para satisfacer sus necesidades básicas, para ejercer su ciudadanía, desarrollar la capacidad individual y colectiva para transformar la realidad y para mejorar la calidad de vida de la persona y la colectividad.

La Comisión Delors expresó que la educación debe permitir aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. En este sentido el movimiento sindical considera que la educación en cualquiera de sus expresiones y diseños curriculares debe posibilitar el conocer la realidad, para poder transformarla para beneficio de todos sus ciudadanos/as.

La educación formal, la formación para el trabajo y la formación sindical deben ser objetivos estratégicos prioritarios de los gobiernos iberoamericanos y más allá de los Planes y Declaraciones en el área educativa, estas prioridades deben reflejarse en las políticas presupuestarias, particularmente en las áreas de mejoramiento de las infraestructuras, de los salarios y prestaciones de los trabajadores y trabajadoras de la educación y la cultura, en los programas de mejoramiento profe-

sional y magisterial y en el empoderamiento de las trabajadoras de la educación en los puestos y cargos de gestión y dirección, condiciones indispensables para lograr una educación inclusiva, de calidad y de excelencia. La educación inclusiva debe responder a la diversidad pero también a la calidad.

### **Educación para todos y todas**

Uno de los mayores problemas que se repiten en los eventos y diagnósticos sobre la educación es lo referente al acceso y la cobertura de los sistemas educativos. El déficit de la cobertura en educación es una constante. Por lo tanto, el tema de la XX Cumbre Iberoamericana es de suma importancia para generar una voluntad política internacional que logre reducir los niveles de desigualdad y exclusión en materia de educación y formación.

La exclusión en educación siempre va unida al tema de la pobreza y a la discriminación social y de género. La UNESCO en la perspectiva de influir en la creación de sociedades sostenibles plantea que si las sociedades se caracterizan por la pobreza, graves desigualdades, la discriminación y la exclusión, estas no van por buen camino hacia el desarrollo. Y de igual manera, plantea que si los sistemas educativos se caracterizan por la desigualdad, la discriminación y la exclusión, contribuyen a acrecentar las disparidades sociales y económicas existentes y también se apartan del camino del desarrollo equitativo y sosteni-

ble que debe seguir (UNESCO, 11/2008). En este contexto la educación de las mujeres y de los/las jóvenes trabajadores/as con objetivos de inclusión adquieren una prioridad de primer orden.

### Formación para el empleo en el marco de una visión integral

La formación o capacitación para el trabajo no debe ser única y exclusivamente técnica sino que debe insertarse dentro una visión más amplia, a saber, en una formación para el trabajo decente y para la vida. Es decir, una educación que busque desarrollar integralmente al trabajador/a como persona humana y no solo calificarlo en sus capacidades y habilidades productivas. La formación para el trabajo debe capacitar para un desempeño más eficiente del trabajo en el marco de los cambios tecnológicos, pero también debe capacitarse para ejercer la democracia y la participación en las empresas y para defender los derechos laborales fundamentales. Dentro de esta visión y misión de la formación como proceso integral deben fortalecerse valores como la justicia social, la equidad, la igualdad de oportunidades, la armonía con la naturaleza y la solidaridad.

En la formación profesional es clave favorecer una participación sindical de calidad y preparada para desarrollar capacidad de propuesta y de incidencia. La formación profesional y técnica debe responder a las estrategias de desarrollo integral de nuestras sociedades.

### Formación sindical para la construcción de sociedades democráticas

La formación de los trabajadores organizados en sindicatos y otros movimientos sociales no debe ser obstaculizada ni por gobiernos, ni por empleadores ni por ninguna otra fuerza social o política.

La formación de los trabajadores y trabajadoras es y debe ser obra de los propios trabajadores/as y debe contar con el apoyo de los gobiernos para que el movimiento sindical, en el marco de su autonomía e independencia y del diálogo social esté en capacidad de responder a nivel del pensamiento, de la acción y de soluciones concretas a los grandes desafíos que presenta la construcción de sociedades realmente democráticas, inclusivas y sostenibles.



## **Construir puentes y alianzas entre la educación formal, la formación para el empleo y la formación sindical**

El movimiento sindical es consciente de las dificultades para articular y coordinar todos los programas, sistemas e instituciones de educación y formación profesional existentes en nuestras sociedades. Por lo tanto, uno de los mayores desafíos es la creación de sistemas nacionales de educación donde todas las instituciones y programas existentes en educación formal y formación para el empleo se articulen e interactúen generando sinergias que tengan como resultado instituciones y sujetos que aprenden y que generan conocimientos. En este sentido es urgente crear puentes y alianzas entre los distintos actores, sujetos e instituciones de los sistemas educativos nacionales.

## **b) Protección y la Seguridad Social Universales para salir de la Crisis**

Es urgente y necesario que nuestros países definan estrategias nacionales en Seguridad Social y sus políticas públicas correspondientes, y en todos sus ámbitos: Salud (preventiva y curativa), pensiones, prestaciones familiares, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y muy especialmente desempleo con prestaciones y servicios de empleo como mecanismos de inclusión laboral a quienes han perdido su traba-

jo, pero también para la recomposición del mercado interno.

Para ello, debe buscarse el justo equilibrio entre prestaciones contributivas y no contributivas, que no pierdan poder adquisitivo a lo largo del tiempo, y que den respuesta a este Derecho Humano fundamental que es la Seguridad Social, como elemento estratégico y constitutivo del Trabajo Decente, y este a su vez, como objetivo central de todas las políticas que favorezcan la justicia social para una globalización equitativa. Todo ello como herramienta frente a la crisis pero también como parte esencial del modelo de desarrollo de nuestras sociedades.

Promovemos la ratificación e implementación del Convenio 102 de la OIT, en tanto norma mínima de Seguridad Social, y referente normativo internacional, al establecer criterios y reglas claras para la cobertura de las nueve contingencias básicas de Seguridad Social: Asistencia Médica, Enfermedad, Desempleo, Vejez, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Asignaciones Familiares, Maternidad, Invalidez y Viudez.

Los sistemas de asistencia y seguros a los desempleados constituyen simultáneamente un mecanismo de inclusión social a quienes han perdido su trabajo, pero también una recomposición del mercado interno. Igualmente se requiere de una actuación más específica frente a la situación de mayor vulnerabilidad de algunos colectivos de trabajadores, como los/as

migrantes, que en el marco de la crisis han sido de los más afectados/as.

Preocupan algunas tendencias del actual debate, en el contexto de la crisis, que llevaría a la prevalencia de la protección social no contributiva o asistencial, que siendo necesaria, no puede ir en detrimento del desarrollo de modelos contributivos de protección, tal como define la visión integral que de la Seguridad Social del Convenio 102 de la OIT.

### **El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social**

El fenómeno de la migración, dentro del Continente Americano y también con España y Portugal, y la repatriación de migrantes en contexto de crisis, ubican en toda su magnitud la importancia del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, para invalidez, vejez y supervivencia, que debe ser aprobado y aplicado con rango de ley. Un convenio similar ya vigente (desde 2005) en el Mercosur, puede facilitar avances en su aplicación, sin perjuicio de otros convenios supranacionales posibles. Estos son instrumentos imprescindibles, para poder totalizar los años de trabajo de cada trabajador/trabajadora, con independencia de su residencia, evitando la pérdida de derechos.

Afirmando, tal como lo señala el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, la urgencia de contar con

un instrumento de coordinación de legislaciones nacionales en materia de pensiones que garantice los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, protegidos bajo los esquemas de Seguridad Social de los diferentes Estados Iberoamericanos, con el objetivo que puedan disfrutar de los beneficios generados por sus trabajos en los países receptores, consideramos que una buena señal, en el sentido de dar importancia a las políticas de protección social como mecanismos superador de la crisis, sería la adhesión y ratificación, así como la suscripción del Acuerdo de Aplicación, por parte de los países que no lo han hecho, del Convenio Iberoamericano Multilateral de Seguridad Social.

### **La Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST)**

La pasada Cumbre de Lisboa (2009) ratificó el apoyo de los Jefes de Estado y de Nación a la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST 2010?2013), las organizaciones sindicales hacemos un llamado explícito a los Gobiernos de la Región para que asuman los compromisos allí acordados, pongan en marcha los mecanismos de diálogo social tripartito y adapten y apliquen en sus respectivos países las acciones y actividades que la Estrategia contempla en su Plan de Acción también ratificado en Lisboa.

Igualmente pedimos a la OISS (como organización responsable del seguimiento

to y evaluación de la EISST) que ponga en marcha las Comisiones Subregionales para el desarrollo de la EISST acordadas de forma tripartita en el Congreso de Prevención (Granada, España, mayo 2010). Las Comisiones deberán servir para dinamizar la puesta en marcha y aplicación de la EISST en todos y cada uno de los países.

Consideramos que la EISST 2010-2013 puede significar un instrumento básico para establecer de forma consensuada y tripartita el marco general en el que se desarrollen las políticas de Seguridad y Salud en la Región a mediano y largo plazo al estar planteado en la misma objetivos estratégicos para garantizar la salud y la prevención de las/os trabajadoras/es así como para avanzar en los programas públicos para promover que trabajadores y empresas se desplacen desde la economía informal hacia la economía formal; avanzar en el protagonismo de los agentes sociales en la Seguridad y Salud en el Trabajo; mejora de la cultura preventiva en la sociedad y en las empresas; mejorar los sistemas de información y registro de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; disminuir los accidentes y las enfermedades de origen laboral, así como incrementar la cooperación y la colaboración regional en materia de Seguridad y Salud laboral.

### **Consideraciones finales**

En el marco del compromiso del sindicalismo iberoamericano con el fortale-

cimiento de la democracia y el pleno respeto a los derechos humanos, mantendremos nuestra condena a todas las formas de violencia antisindical, persecución y criminalización de la protesta social en nuestros países. En este sentido reafirmamos que la justicia social se convierte en el verdadero termómetro de la democracia y la injusticia social pone en grave peligro su vigencia.

Mantenemos el llamado a la Comunidad Iberoamericana para el no reconocimiento del ilegítimo gobierno establecido en Honduras y condenamos la violencia que se ejerce contra los sindicatos y otros movimientos sociales de ese país, así como la imposición de medidas que profundizan la situación de pobreza y exclusión de los trabajadores y pueblo hondureño.

Finalmente expresamos nuestro agradecimiento a la Secretaría General Iberoamericana, SEGIB, por el apoyo para la concreción del Encuentro Sindical Iberoamericano, como un espacio permanente y oficial en el marco de las Cumbres Iberoamericanas de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno atendiendo a una demanda del sindicalismo de la región. Igualmente nuestro agradecimiento al Gobierno de la República Argentina por apoyar de manera determinante la realización de este primer Encuentro Sindical Iberoamericano.

*Mar del Plata, República Argentina,  
3 de Diciembre de 2010*

## FORMACIÓN SINDICAL VIRTUAL DEL INCASUR: UN PRIMER PASO MUY VALIOSO

Con la presencia de los participantes de los cursos de la Escuela sindical, las autoridades de Incasur, los tutores y responsables de la plataforma virtual, se hizo un balance de esta experiencia y se realizó la entrega de certificados de reconocimiento por la participación activa de quienes formaron parte de los cursos de Delegado gremial y Planificación sindical, al que hay que sumar el Gestión sindical, el tercero desarrollado en el transcurso del año.



Para muchos que intervinieron, los cursos tienen una incidencia en la práctica cotidiana, ya sea por el lugar que ocupan en sus organizaciones (delegados, dirigentes) o por el momento que atraviesa el sindicato. Pro ejemplo, es el caso del SADOP de Gualeguaychú, donde se está conformando el sindicato y los cursos brindaron una gran ayuda.

*"Agradecemos la oportunidad que nos dio el Incasur, mediante este estilo de formación, para la participación de gente del interior del país", destacó María Inés, compañera de AATRAC Santa Fe. Del mismo modo, Juan Figueredo del Paraguay, rescató que con la modalidad virtual se pudieron atravesar las fronteras nacionales y llegar a toda la región.*

Por su parte, tanto Enrique Sosa como Ramón Ermácora, en nombre de Incasur, agradecieron a los tutores y al equipo responsable del Aula virtual por el trabajo realizado. También rescataron la calidad y el empeño puesto por los participantes y animaron a proseguir este proyecto durante 2011, que tendrá como oferta los cursos de Organización, Comunicación, Formación, Planificación y rol del delegado gremial.

En términos generales, todos los participantes que respondieron a las encuestas de evaluación coincidieron al manifestar que los contenidos del Programa Virtual de Formación Sindical son muy apropiados para quienes desempeñan el rol de delegados sindicales; que la forma de presentar los contenidos y los recursos (imágenes, videos, preguntas, ejercicios) son innovadoras y de gran calidad y que mientras realizaron el curso se sintieron muy acompañados por sus tutores y el equipo de orientación del campus.

Por su parte Lilia, Verónica y Martín, los integrantes del equipo que coordinan el Aula, manifestaron su alegría por los resultados conseguidos. *"Realizar la edición de los cursos apelando a los sentidos, enriqueciendo los contenidos con recursos visuales como imágenes, obras de arte, videos, gráficos, textos complementarios, proponer cuestiones para la reflexión durante la lectura, ser un puente en la comunicación de las/os estudiantes y sus tutores, lograr que aún quienes no tienen un ejercicio flui-*

*do con las herramientas virtuales puedan acceder y moverse con comodidad, atender a los intereses diversos del grupo, entre otros aspectos de nuestro trabajo son retos cotidianos que nos permitan crecer como equipo y apostar al futuro".*

### Algunos testimonios

● **Alicia Raquel Melano:** "Enriquecedora, alentadora y lo suficientemente creativa como para seguir creyendo que donde hay alguien dispuesto a compartir conocimiento y experiencias existe voluntad de ser por y para el otro".

● **Verónica Gómez:** Fue una experiencia nueva pero enriquecedora. Tanto por los contenidos, la forma de presentación, los tutores y la experiencia de conocer gente de todo el país".

● **Pablo Damián Urban:** "Para mí fue muy importante ya que trabajo en un sindicato de docentes privados como empleado administrativo y en atención a los compañeros afiliados... así que con este aprendizaje puedo desenvolverme de la mejor manera haciendo mejor a nuestro sindicato. Desde ya muchas gracias por todo lo que nos brindan".

● **Mariela Pérez:** "Mi opinión referente a ésta nueva experiencia de realizar un curso no presencial; realmente es muy buena. Uno responsablemente adecua sus tiempos, tiene más tiempo para leer y buscar más información de la

brindada por la plataforma. Referente a las temáticas abordadas, considero que me han ayudado a participar más activamente en el gremio al cual pertenezco. Poder informar de una planificación de reuniones futuras, las problemáticas que veo deberían abordarse, etc. La respuesta inmediata de los tutores me hace sentir que están pendientes de mis dudas y problemáticas y me hace sentir que no soy un «numero» como me ha sucedido cuando cursaba en la Facultad. Leer las opiniones de mis cros/ras también me ha ayudado a sumar a mi experiencia y observar que mis dudas también son las de ellos en la práctica sindical; y ello me da tranquilidad. Desde ya debo agradecer el acompañamiento permanente tanto a Sebastián como a Enrique”.

● **María Inés Visconti:** “Este curso me permitió: conocer las problemáticas de otras organizaciones, la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y fundamentalmente la suerte de integrar un grupo de cursantes de diversos lugares de mi querido país de los cuales aprendí mucho y se los agradezco. Como también agradezco esta oportunidad de capacitación para mí, alguien que está muy en el interior del interior, pero con ganas y dispuesta al trabajo y la mejora continúa. Muchas Gracias”.

● **Alcibiades Arzamendia:** “Para mí ha sido una excelente oportunidad de acceder a un curso virtual como este es una experiencia muy rica hasta este tiempo y

valorar el esfuerzo y la dedicación de ustedes que ponen esa garra y la voluntad para llegar a diferentes rincones del planeta y considero excelente aprovechando la tecnología a favor de la humanidad. La clase ha sido muy dinámica me gusta la metodología utilizada para mí ha sido muy útil”.

● **José Lufrano:** “Sumamente interesante, saque muchas conclusiones muy buenas, y puse en práctica algunas cosas que me sirvieron y me organizaron”.

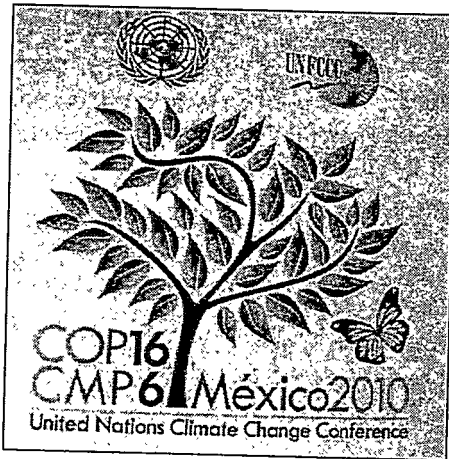
● **Laura Suster:** “Este curso me ha permitido desplegar un amplio panorama de posibilidades dentro de la gestión que me toca transitar... además me ha orientado respecto de mis flaquezas para poder fortalecerme y cultivarme. Definitivamente la experiencia ha sido muy productiva para mí. He logrado evaluar y modificar la infinidad de carencias que, en lo personal, tenía respecto de la actividad que desempeño y que tanto me gusta. Me aportó una forma de ordenar mis ideas de manera que puedan ser verdaderamente aprovechadas en post de la organización y de los Cros/as. Y en lo netamente institucional me sirvió para separar la paja del trigo y de este modo fundamentar mi tarea en función de ir cambiando paulatinamente aquellas cosas que aun entorpecen la tarea de quienes tenemos como finalidad única el engrandecimiento de la organización sindical para la que trabajamos y el bienestar de todos los Cros/as”.

## EL ACUERDO DE LA CUMBRE CLIMATICA EN CANCUN INCLUYE LOS PRINCIPIOS DE TRANSICIÓN JUSTA Y DERECHOS HUMANOS

Al finalizar la COP 16 en Cancún, la delegación de la Confederación Sindical Internacional logró que fuera incluida en la visión compartida del documento final la necesidad de "promover una transición

justa de la fuerza laboral, la creación de empleo decente y trabajos de calidad de acuerdo con el modelo de desarrollo de cada país y sus prioridades y estrategias" y respetar los derechos humanos en todas las acciones que los gobiernos emprendan en relación al cambio climático.

La Secretaria General de la CSI, Sharan Burrows, convocó a una alianza estratégica con la organización ambientalista Greenpeace representada por su secretario ejecutivo Kumi Naidoo, secretario, a fin de llegar a la COP 17 que se realizará en Durban (Sudáfrica) en el 2011 con las mejores condiciones frente a la crisis integral que viven los trabajadores: cri-



sis de los precios de los alimentos, crisis de la pobreza, crisis del clima y crisis financiera.

La respuesta a esta crisis integral es construir un modelo alternativo de desarrollo sostenible que haga hincapié en la

interdependencia y la solidaridad.

Implica organizar y movilizar actores sociales y construir una alianza lo mayor posible para decir ¡Basta!

No se trata de un problema de dinero, es un problema de voluntad política. Esta es una lucha que hay que enfrentar no solamente por nosotros sino por el futuro de nuestros hijos y nietos. Estamos luchando por el derecho de los sindicatos a participar en la mesa de las decisiones y la inclusión de los principios de transición justa con protección social, consulta a los actores sociales, empleos y formación profesional verde y respeto al trabajo y a los derechos humanos.

# Incasur - Instituto Internacional de Capacitación Social del Sur

1971 - 2011 • 40 años formando líderes para América Latina

## ► Capacitación Sindical

Modalidad: *a distancia*

Dirigido a: *dirigentes sindicales y sociales*

Temas iniciales: *organización, formación, gestión, planificación, comunicación, rol del delegado.*

► Becas Disponibles

### ● Módulos 2011:

1- El delegado gremial.

2- Planificación sindical.

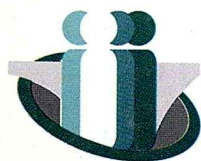
3- Gestión sindical.

4- Comunicación sindical.

La programación 2011 prevé responder a las expectativas recibidas del ciclo que finaliza, con nuevos cursos sobre historia, sociología, política y otros temas de interés sindical.

Informes al (011) 4953-2776  
administracion@incasur.org  
www.incasur.org  
Sede Incasur: Alberti 36 - CABA

Ciclo lectivo 2011  
inscripción abierta  
durante el verano



**incasur**

Instituto Internacional de Estudios  
y Capacitación Social del Sur



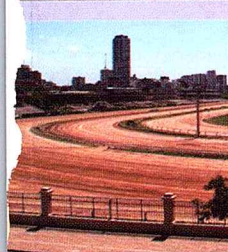
CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS  
CRISTIANOS DE BÉLGICA

### Ediciones del INCASUR

Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur  
Alberti 36 / C1062AAB / Ciudad Autónoma de Buenos Aires / Argentina  
Telefax: 4953-2776 www.incasur.org

# PERSONAL DE HIPÓDROMOS Y AGENCIAS HÍPICAS

En lucha por nuestros derechos,  
la estabilidad y dignidad  
laboral, las fuentes y puestos de  
trabajo, la defensa del convenio  
colectivo, la recomposición de  
los salarios, la prevención  
y cuidado de la salud,  
la promoción de la actividad  
hípica, y el respeto  
a sindicalizarnos.



LA GREMIAL CON  
PROTAGONISMO  
POLÍTICO Y SOCIAL



## MIGUEL ÁNGEL QUIROGA CONDUCCIÓN



ASOCIACIÓN GREMIAL DEL PERSONAL DE LOS HIPÓDROMOS DE BUENOS AIRES, SAN ISIDRO  
Y AGENCIAS HÍPICAS PROVINCIALES Y NACIONALES.



[www.gremialhipodromos.org.ar](http://www.gremialhipodromos.org.ar)