



2019 **guía** **didáctica**

Transformación
sindical:
Perspectivas de
la Juventud
Trabajadora
organizada



TABLA DE CONTENIDOS

2

Módulo Introdutorio

Sobre esta guía

- A. Estructura del Curso
- B. Espacios en el Aula Virtual
- C. Evaluación del Curso
- D. Sobre CSA
- E. Sobre IFSI

7

Módulo 1 Expresiones del mundo del trabajo

Caja de saberes 1.1
Glosario Colaborativo 1
Caja de saberes 1.2
Bajando a Tierra 1

16

Módulo 2 Nuestros desafíos frente al patriarcado

Caja de saberes 2.1
Glosario Colaborativo 2
Caja de Saberes 2.2
Bajando a Tierra 2

26

Módulo 3 Sindicalismo hoy: Autorreforma y transformación

Caja de saberes 3.1
Glosario Colaborativo 3
Caja de saberes 3.2
Bajando a Tierra 3

37

Módulo 4 Organizando nuestros sindicatos

Caja de saberes 4.1
Glosario Colaborativo 4
Caja de saberes 4.2
Bajando a Tierra 4

47

Bibliografía

módulo introdutorio



A Sobre esta guía

Esta guía y este curso se desarrollan como parte de un esfuerzo que CSA (Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas) y IFSI (Instituto de Cooperación Sindical Internacional apoyado por la Federación General del Trabajo de Bélgica) viene realizando para desarrollar capacidades de liderazgo y empoderamiento de la juventud trabajadora en nuestro continente, inscribiéndose como un nuevo espacio en el proyecto de formación virtual en la Plataforma de la Red de Escuelas Sindicales de CSA.

Este curso, como una segunda etapa del curso virtual "Juventudes Sindicales: Herramientas para el liderazgo, empoderamiento y organización", espera ser una herramienta más que aporte al desarrollo de nuestras capacidades como actores y actrices de cambio, tanto en nuestras organizaciones de base como en nuestras sociedades. Promoviendo juventudes sindicales con propuestas sociopolíticas e iniciativas inclusivas, diversas y democráticas. Apuntando al desarrollo de las capacidades de toda la organización sindical y su rol como gran articulador social y promotor de alternativas en los diversos procesos de toma de decisión que afectan a l@s trabajadores y a todo el conjunto de la sociedad.

B Estructura del curso

El curso tendrá una duración de nueve semanas, durante las cuales se desarrollarán cinco módulos. El primero será el módulo introductorio y tendrá una semana de duración. Los restantes cuatro módulos se desarrollarán durante las siguientes ocho semanas y durarán dos semanas cada uno.

Módulo Introductorio

Semana 1

Módulo 1. Expresiones del mundo de trabajo.

Semana 2 y 3:

Módulo 2. Nuestros desafíos frente al Patriarcado.

Semana 4 y 5

Módulo 3. Sindicalismo hoy: Autorreforma y transformación.

Semana 6 y 7

Módulo 4. Organizando nuestro sindicato

Semana 8 y 9

Durante el módulo introductorio nos presentaremos y comentaremos cuáles son nuestras expectativas sobre este curso, qué nos motiva a participar. Esto se realizará en el espacio llamado "Chat".

C Espacios en el aula virtual

Chat



Será un espacio abierto a cualquier propuesta, idea o inquietud que consideren oportuno compartir. El objetivo de este espacio es que podamos tener un intercambio valioso sobre el curso y más allá de él, donde podremos intercambiar y construir ideas, propuestas, redes o vínculos entre tod@s. Durante la primera semana nos conoceremos aquí y durante el resto del curso, este permanecerá abierto para todas las propuestas y comentarios que enriquecerán la calificación final de todo el módulo.

Caja de saberes



En este espacio encontrarán información organizada para cada módulo y cada semana. Durante el trabajo a lo largo del curso, será necesario que articulen esta información con su experiencia como dirigentes y militantes sindicales, así como sus conocimientos previos y los intereses que cada un@ tenga en torno a la actividad sindical. Aquí encontrarán el contenido para abordar las actividades siguientes.

Bajando a Tierra



En este espacio encontrarán actividades lúdicas y ejemplos prácticos para abordar desde la información propuesta y la experiencia de cada participante. Este espacio se abre con una propuesta que deberá ser completada durante la segunda semana de cada módulo, luego de haber pasado por la "caja de saberes".

Este espacio será en común para tod@s, por lo que podremos interactuar con otr@s participantes, ya sea desde nuestra propuesta y directamente comentando el trabajo de otr@s.

Glosario colaborativo



Este espacio servirá para que tod@s, puedan leer los conceptos y proponer otros conceptos u otras ideas que les interese conceptualizar, que les parezca importante para complementar el desarrollo de la actividad del curso y de su trabajo como militantes. Luego de haber pasado por la "caja de saberes", la primera semana de cada módulo tendrán que proponer dos conceptos o dos ideas que les interese conceptualizar en torno al contenido de la "caja de saberes". También pueden proponer otras definiciones de los conceptos que ya se incluyen o que alguien ya haya propuesto.

Para obtener una buena calificación será necesario que hagan dos propuestas para el "glosario colaborativo" la primera semana de cada módulo.

Tengan presente que el espacio estará abierto durante todo el módulo y para todas sus propuestas, ya sean ideas que quieran conceptualizar o conceptos que quieran definir, todas suman calificación.

Para tener una buena calificación en este espacio es importante cumplir con la pauta didáctica, pero todas las interacciones que se generen en el espacio serán tomadas en cuenta y enriquecerán la calificación final del módulo.

Además, será responsabilidad de cada participante...

● Agregar su nombre de usuario y una imagen que lo represente (lo mejor será la foto, pero no es la única opción)

● Participar activamente a lo largo de todo el curso. Será clave cada aporte para enriquecer las propuestas, la colaboración y la construcción colectiva de saberes, así como también generar intercambios que serán valiosos para nuestra tarea como militantes líderes y lideresas sindicales, construyendo redes y tendiendo puentes entre militantes sindicales de nuestro continente.

● Será necesario cumplir dentro de los plazos propuestos con cada pauta didáctica y con cada espacio de participación. Esto será un compromiso que l@s participantes deben asumir para que entre tod@s logremos el mayor aprovechamiento posible del intercambio y del espacio del entorno virtual, así como el enriquecimiento de todo el proceso del curso que dependerá de nuestra participación.

● Cada módulo y cada pauta contará con todos los aspectos necesarios para realizarlos y también contarán con un grupo de tutor@s que les acompañarán durante todo el proceso del curso, pueden ponerse en contacto a través de las vías de comunicación cada vez que lo consideren oportuno.

★ Será clave para la evaluación su participación activa, su creatividad, sus reflexiones, sus inquietudes, propuestas y las interacciones valiosas en todos los espacios del aula virtual y durante el curso.

D Evaluación del curso

Será importante que no visualicemos a las calificaciones como la finalidad de esta experiencia. Estas son un indicador necesario para que cada participante pueda tener una referencia de su participación en el curso y además serán un insumo importante para seguir trabajando en aspectos claves del desarrollo de las actividades en el entorno virtual y para evaluar la experiencia en general. ★

Cada módulo tendrá tres instancias de evaluación:

1. La primera evaluará el trabajo en el **“glosario colaborativo”**
2. La segunda evaluación será por el trabajo propuesto en **“Bajando a tierra”**, habrá un espacio igual para cada módulo.
3. Al final de cada módulo se incluirá una calificación que realizarán l@s tutor@s, donde se evaluarán aspectos más cualitativos durante todo el módulo. Esto es, la creatividad, la integración de contenidos, las experiencias compartidas, las reflexiones volcadas y las interacciones valiosas que se puedan generar entre tod@s. Por ello será clave la participación activa durante cada semana.

Tengan presente que las propuestas en “chat” y todo lo que les interese agregar al “glosario colaborativo”, enriquece el trabajo y la calificación final de cada módulo.

La calificación final de cada módulo será el promedio de estas tres calificaciones.

Glosario Colaborativo	Bajando a tierra	Puntualidad y creatividad	Calificación del módulo
1-100	1-100	1-100	Promedio

El promedio será la calificación final de curso.

Criterio de evaluación	Puntaje de 1 a 69: Desempeño, esfuerzo y participación baja. Necesita volver a tomar el curso.
	Puntaje de 70 a 80: Desempeño, esfuerzo y participación buena. Aprueba.
	Puntaje de 81 a 90: Muy Buen desempeño, participación y esfuerzo. Buena articulación de los contenidos, experiencias compartidas e interacciones en el aula virtual.
	Puntaje de 91 a 100: Excelente desempeño, participación, esfuerzo e integración de los contenidos con su experiencia, reflexiones y buenas interacciones.

E Sobre CSA

Fundada el 27 de marzo de 2008 en la Ciudad de Panamá, afilia y aglutina a 48 organizaciones nacionales de 21 países, representan a 55 millones de trabajadoras y trabajadores y es la organización regional de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

La Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (CSA) es la organización sindical regional más importante de las Américas. El Congreso de la CSA, se reúne cada 4 años para definir sus líneas estratégicas de acción para la incidencia política, representación de la clase trabajadora en espacios internacionales, la formación sindical y la articulación de redes de apoyo y organización basado en ejes de trabajo como 1. el Desarrollo Sustentable, 2. la Organización Sindical y Autorreforma, 3. el Trabajo Decente y la Libertad Sindical y 4. la Paz, la Democracia y los Derechos Humanos

F Sobre IFSI

IFSI es el Instituto de Cooperación Sindical Internacional apoyado por la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB), una de las principales confederaciones sindicales belgas.

Con la FGTB, el IFSI apoya a más de 30 socios sindicales en todo el mundo y reafirma su ambición de apoyar a sus socios en el Sur con un espíritu de solidaridad y emancipación, como respuesta a las políticas de solidaridad internacional de la FGTB. Por medio de la Coalición belga para el Trabajo Decente, con sus socios en el Norte y el Sur, IFSI y la FGTB participan en la cooperación sindical internacional, con el objetivo de un cambio social y político en línea con los valores progresistas.

módulo 1

Expresiones del
mundo del trabajo



Objetivo del módulo: Identificar aspectos estructurales y estructurantes del mundo del trabajo con el cual logremos estratégicamente comprender mejor las lógicas presentes y futuras del mundo trabajo.

1.1 Caja de saberes



A Contexto y causas estructurales del mundo del trabajo

Si bien pueden existir múltiples factores que afectan al trabajo y concretamente al empleo, trataremos en este módulo de tomar como punto de partida aspectos estructurales globales que afectan en lo local no solo a las formas de empleo, sino también a la sociedad en general.



La globalización se propone como un proceso económico, tecnológico, político, social, y cultural que se da a escala mundial y que genera cada vez más comunicación e interdependencia entre países y personas. Se trata de un conjunto de normas e instituciones que tienen efectos a escala mundial.

Pero este proceso, tiene múltiples expresiones y efectos. Por este motivo podemos entender la globalización desde diferentes perspectivas.

En el marco de la globalización neoliberal, el capital multinacional ha creado su propio sistema legal para dirimir en lo local las resistencias a la imposición de sus condiciones a cambio de invertir en ese lugar. Estas reglas, prometen y generan crecimiento económico en lo local a través de las inversiones del capital multinacional, pero al mismo tiempo generan y reproducen la creciente desigualdad en el mundo, y promueven la precarización en lo local para generar bajo costo a las inversiones del capital multinacional

Desde el punto de vista de los defensores del libre mercado y el neoliberalismo, la globalización es una oportunidad de acceso a un mercado global, que genera un terreno fértil para la libre movilidad de capitales, de flujos financieros y de mercancías. Estos "defensores de la libertad", se circunscriben a la "libertad de comercio o de mercado". **Lo que queda por fuera de esta idea de libertad son las personas**, quienes no son comprendidas en estas "reglas de juego", así que junto con la promoción de la "libertad de mercado" construyen muros que impiden la libre movilidad de las personas (Stiglitz, 2002)



Por ejemplo:

North American Free Trade Agreement (NAFTA)

Es un acuerdo que propone una zona de libre comercio entre EEUU, Canadá y México. El tratado permite reducir los costos para promover el intercambio de bienes y servicios.

Los objetivos de este tratado son promover la libre circulación de bienes y servicios por los tres países. (Fuente: Wikipedia)

Pero este tipo de tratados no incluye a las personas. El hecho de que una persona cruce libremente la frontera, a diferencia del dinero y los bienes, es una práctica ilegal.

La política migratoria de "tolerancia 0" del gobierno de EEUU separó a más 2300 niños de sus padres por intentar cruzar la frontera entre EEUU y México. Muchos de estos niños, incluso menores de 5 años, debieron enfrentarse solos a los jueces norteamericanos, sin derecho a un abogado. (Fuente: BBC)

Estamos en condiciones de decir que nos encontramos inmersos en un proceso de globalización económica que no logra ser "domesticado" por ningún tipo de regulación local. Por otra parte, las reglas de juego que se imponen son en buena parte impulsadas por las empresas multinacionales en busca de su propio beneficio a través de reglas internacionales no democráticas que apuntan a profundizar la explotación y la acumulación de capital sin límites (Dowbor, 2017).

Esto se traduce en **fuertes asimetrías** de poder entre las grandes corporaciones, las empresas multinacionales y las poblaciones. Esta situación genera abusos y violaciones tanto a los Derechos Humanos como al Medio Ambiente por parte de las actividades de estas empresas (Berrón, 2016)

B Las cadenas globales de producción (CGP)

En la CSA definimos estas cadenas como el "conjunto de actividades desarrolladas desde la concepción de un producto hasta su uso final, incluyendo también los servicios de post-venta. Dentro de este concepto está la caracterización usual de las diversas fases del proceso productivo, que típicamente incluyen: obtención de insumos; investigación y desarrollo; la propia producción; distribución; etapas de marketing y servicios de post-venta. El adjetivo "global" se refiere al hecho de que hay una creciente fragmentación de estas actividades, acompañada de una dispersión geográfica de las mismas"

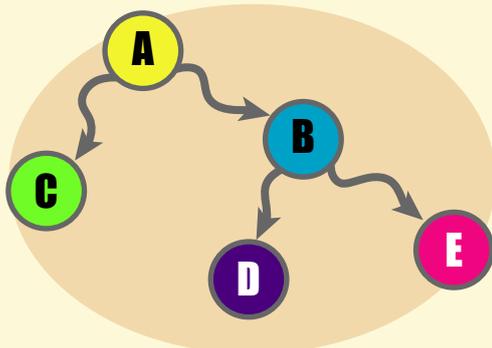
Las CGP son maquinarias de producción compuestas por distintas partes de lo que podría ser una misma empresa que se ubican en diferentes países. Las distintas piezas son elementos de un mismo engranaje y, aunque jurídicamente se identifican como empresas independientes, en realidad todas forman parte de una misma cadena, como piezas necesarias para llegar al producto final. Este producto, hecho a trozos en diferentes países, lleva la marca de la matriz y la etiqueta de la matriz, su precio es fijado por la matriz, se vende en los locales de la matriz o es distribuido por ella... pero se produce muy lejos de quien está obteniendo el beneficio.



La estrategia de las empresas multinacionales. Mira nuestro video sobre las cadenas globales de producción. <https://www.youtube.com/watch?v=OvEhrIFActg>
Recuerda que podemos intercambiar y compartir experiencias en el "Chat".
¡Será muy valioso saber qué opinas al respecto!



Ejemplo de cómo se organizó la cadena global de producción



Esto da como resultado el encadenamiento de empresas subsidiarias que forman parte de un solo grupo de empresas que se dedican a la producción de la empresa A.

Fuente: Dowbor, L.(2017), en: "A era do capital improdutivo". Pág. 60.

C ¿Dónde se definen las reglas globales que nos rigen?

Lo primero que tenemos que visualizar es que la globalización es mucho más amplia que solamente un proceso económico. **Las nuevas tecnologías de la comunicación** y la información aportan a derribar las barreras de este proceso y también generan su impacto en el empleo. Por otro lado, ese proceso parece no tener vuelta atrás. Será clave que visualicemos a la globalización como un fenómeno que llegó para quedarse. Lo que debemos pensar los sindicatos es como cambiar el sentido de la globalización, es necesario buscar la manera de democratizar los espacios donde se definen las reglas de juego globales.

Por otra parte, los problemas que enfrentamos no son consecuencia de condiciones económicas objetivas que determinan la situación laboral o social, sino que estas dependen de una estructura normativa a nivel local y global que depende de decisiones políticas que reflejan la correlación de fuerzas en el seno de la sociedad (Olesker, 2016).

A escala global la producción se ha distribuido de manera tal que los países llamados periféricos se dedican a la producción de materias primas y productos con poco valor agregado, mientras los países llamados centrales se han dedicado a una producción con mayor valor agregado, como la tecnología o la producción inmaterial como la cultura. Los países centrales a través de la globalización neoliberal intentan proteger su producción local y acceder a mano de obra y materias primas baratas para sus empresas en los países periféricos para garantizar y mantener su centralidad en lo económico y lo político. .

Algunos ejemplos:

- La **OMC**; es un ejemplo de los organismos que definen estas reglas.
Acerca de la OMC: https://www.wto.org/spanish/thewto_s/thewto_s.htm
- **Acuerdos comerciales** que generan este tipo de reglas son; Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP en inglés), Acuerdo Transatlántico sobre Comercio e Inversión (TTIP), y el Acuerdo sobre el Comercio de Servicios (TISA). Ver resolución N°2, pág. 33-
<http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3912>
- La **OIT** tiene las Normas Internacionales el Trabajo (NITs) que influyen en el ordenamiento jurídico de cada país y su proceso de ratificación suele ser igual al de un tratado. Por otra parte, es importante visualizar que este es el único organismo del Sistema de Naciones Unidas que tiene una integración tripartita, donde trabajadores, empresarios y gobiernos encuentran un buen espacio para el intercambio y para definir el resultado de lo actuado.

Acerca de la OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

- **Las agendas internacionales** son otro espacio importante en que participamos l@s trabajador@s. Estas agendas no son simplemente una lista de objetivos a cumplir. Es importante visualizar estas agendas como el resultado de una correlación de fuerzas entre actores sociales que participan en su construcción. En este sentido las agendas son espacios de construcción de consenso. Concretamente es una construcción amplia sobre nuestras expectativas sobre el futuro.

Ejemplo de ello son:
Agenda 2030 para el
Desarrollo Sostenible y
la PLADA (Plataforma
de Desarrollo de las
Américas)



PLADA: <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=130>

ODS: <https://www.youtube.com/watch?v=gQBJfYIDOVa&authuser=0>

Estos son algunos ejemplos, en los cuales las organizaciones sindicales y los gobiernos locales pueden participar. Pero existen otras formas de imponer estas reglas. Pueden ser impuestas como contraprestaciones a cambio de fondos del Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional. O incluso cuando los medios políticos no pueden persuadir a los países periféricos de aceptar estas reglas, los ejércitos también han sido uno de los medios mediante el cual imponerlas. Tanto cuando las desigualdades desatan rebeliones o simplemente velando por la seguridad del capital. Ejemplos de ellos son el acuerdo militar de la OTAN (Organización del Tratado del Atlántico Norte) y del Ejército de los Estados Unidos.

Glosario colaborativo 1



Cadenas globales de producción: proceso mediante el cual las empresas multinacionales se instalan en diferentes partes del mundo en busca de ventajas que cada región pueda ofrecer, su principal objetivo es reducir costes a través de la rebaja de los salarios, minimización de las condiciones de trabajo y de vida dignos. Para enfrentar la resistencia de los sindicatos y de los trabajadores, recurren a nuevas formas de organización de los procesos productivos. Además, en la mayoría de ocasiones cuentan con exoneración fiscal.

Capitalismo: Sistema económico y social basado en la propiedad privada de los medios de producción, en la importancia del capital como generador de riqueza y en la asignación de los recursos a través del mecanismo del mercado.

Empresas Multinacionales: es aquella que fue creada y registrada en un país, pero que cuenta para fines de venta con filiales en diferentes países del mundo, y aunque crea ofertas de trabajo en esos lugares, la mayor parte de las ganancias regresan al país de origen de la multinacional.

Globalización: proceso económico, tecnológico, político, social, y cultural que se da a escala mundial y que genera cada vez más comunicación e interdependencia entre países y personas.

Neoliberalismo: es el resurgimiento de las ideas asociadas al liberalismo clásico (conocido como “laissez faire”) o primer liberalismo desde las décadas de 1970 y 1980, aunque existe información que data la aparición del término desde la década de 1930, con el significado de un liberalismo clásico reformado, y amigable con algún nivel limitado de intervencionismo. Actualmente, el término neoliberalismo suele asociarse con políticas que implican apoyar una amplia liberalización de la economía, el libre comercio en general, grandes reducciones del gasto público y de impuestos, así como disminución de la intervención del Estado en la sociedad y economía en favor del sector privado.

Tecnologías de la Comunicación y la Información (TIC's): se utiliza con bastante frecuencia el término ‘tecnologías de la información’. Este se hace para referirse a cualquier forma de hacer cómputo. La informática, también llamada computación, es una ciencia que administra métodos, técnicas y procesos con el fin de almacenar, procesar y transmitir información y datos en formato digital.

1.2 Caja de saberes



A Sobre el mundo del trabajo

Mantener el esquema de acumulación que la globalización neoliberal propone implica perpetuar una inserción desigual en la producción mundial y que los países llamados periféricos (generalmente del hemisferio sur), sigan produciendo materias primas con poco valor agregado y con mano de obra barata, mientras que los países llamados centrales (generalmente del hemisferio norte), sigan produciendo productos con mayor valor agregado como la tecnología. Este orden mundial implica una barrera para los países periféricos a la hora de definir su propio proyecto soberano de desarrollo social y productivo, cualquier intento de ello implica resistencias de los países centrales y del capital multinacional.

B La precarización laboral

La precarización laboral es el resultado de ceder espacio al “mercado” para que “regule la economía”. Lo cierto es que el mercado es una forma política de distribuir recursos que genera ganadores y perdedores, por ende, no es neutral. Por otro lado, lejos de proponer un “mercado libre”, proponen un mercado hiper regulado por las normas que promueven los Tratados de Libre Comercio y los Acuerdos Mega Regionales que favorecen a las grandes multinacionales en detrimento de l@s trabajador@s y las sociedades locales.

En la CSA hemos desarrollado un análisis en el que consideramos que estas condiciones se reflejan en;

- Desregulación laboral. Eliminar la legislación laboral que protege a l@s trabajadores. Implica ser omiso a la informalidad, los empleos precarios. Eliminar instituciones y organizaciones que protegen y fiscalizan las relaciones laborales. Esto hace que las tasas de informalidad y precarización crezcan, sobre todo a l@s trabajador@s pertenecientes a los sectores más pobres de nuestras economías.
- Mantienen y se profundizan las brechas laborales entre hombres y mujeres.
- Las condiciones de precariedad se acumulan en jóvenes y mujeres. Ser mujer y joven en estos contextos significa estar en una situación de vulnerabilidad que genera dificultades para el desarrollo de la vida futura y de la emancipación a través del empleo de calidad.

- Es el ambiente en el que se sobre-explota a las y los trabajadores migrantes y en que hay choques xenófobos entre nativos y migrantes.
- Generan un contexto desfavorable para acceder a niveles educativos altos en la educación formal. El modelo neoliberal, no brinda oportunidades a las juventudes a través del acceso a la educación de calidad.
- La tercerización es otro de los mecanismos mediante el cual las empresas multinacionales no se responsabilizan por lo que genera su actividad. Incluso en muchos casos estos mecanismos apuntan abiertamente a la precarización laboral, la inseguridad en el empleo, la desarticulación de los sindicatos, generando barreras para la libertad sindical y la negociación colectiva.



Esta última idea, que muestra a la tercerización como una forma que las empresas tienen para evadir sus responsabilidades, es hoy en día llevada a un punto extremo.

La revolución 4.0, propone llevar a la tercerización a su máxima expresión. Donde cada trabajador@ es "su propio jefe".

¿Deberíamos pensar en que también somos culpables de nuestra propia precarización laboral?

Recuerda que puedes proponer tu opinión en Chat!!



C La Cuarta Revolución Industrial

La robotización y la automatización, junto con las NTIC's (Nuevas tecnologías de la comunicación y la información) y con el internet han propuesto una verdadera transformación disruptiva en las maneras de producción e interacción de nuestras sociedades, es en este sentido que hablamos de cuarta revolución industrial (CEPAL, 2016)

Esta transformación implica nuevas formas de redistribuir la riqueza y en este sentido implica ganadores y perdedores. Si bien no hay un sentido lineal de este proceso de transformación, vemos muchas veces con preocupación cómo se destruyen puestos de trabajo que ahora pueden ser automatizados a través de una máquina. Pero también vemos nuevas formas de empleo y reestructura en el mercado de trabajo como resultado de las nuevas necesidades que esta nueva distribución ineficiente de la riqueza genera.

Desde la CSA consideramos que los sindicatos también tenemos la responsabilidad de visualizar los riesgos y oportunidades que la tecnología propone. Lo primero a tener en cuenta es que el rumbo de estas transformaciones es imprevisible y no es lineal. Por otro lado, muestra tener un sentido, una dirección que es dada en buena medida por quienes tienen más interés en incluir tecnología a los procesos productivos y que se benefician con esta nueva redistribución de la riqueza. El movimiento sindical debe ser un actor social clave, para proponer y articular alternativas con el conjunto de la sociedad, apuntando a que las nuevas formas de distribución de la riqueza sean más equitativas y que la tecnología signifique también más oportunidades para toda la sociedad.

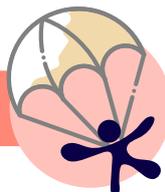
Frente a los procesos que enfrentamos, las propuestas anteriores intentan visualizar aspectos del mundo del trabajo que pueden pasar desapercibidos en nuestra vida cotidiana, pero que son clave para entender el estado actual de los asuntos que nos convocan. Como sindicatos, no podemos permanecer al margen de las decisiones tanto nacionales como supranacionales que nos afectan directa o indirectamente.

Recordemos los Recursos de Poder como herramientas para abordar el trabajo sindical (Schmalz, 2017)
<https://www.youtube.com/watch?v=5KSjHlKQE6s&authuser=0>

¡Recuerda que puedes compartir todo lo que consideres oportuno para aportar a discutir estos aspectos en **Chat** y aprovechar el espacio para el intercambio y la construcción de saberes entre tod@s!!



1 Bajando a Tierra



En este espacio elige **una** de las dos propuestas y desarróllala.

¡Si realizas ambas tendrás puntos extra!!!

Propuesta 1

“En la noche del 3 de marzo de 2016, Berta Cáceres, coordinadora general del Consejo Cívico de Organizaciones Populares e Indígenas de Honduras (copinh), fue asesinada por cuatro hombres en su casa; el activista mexicano Gustavo Castro, que estaba con ella, recibió un tiro de refilón en la oreja derecha. El 2 de mayo, las autoridades hondureñas detuvieron a cuatro sospechosos del asesinato, dos de ellos vinculados a las fuerzas de seguridad y los otros dos, a la empresa Desarrollos Energéticos sa (desa), encargada de llevar adelante el proyecto hidroeléctrico Agua Zarca, sobre el río Gualcarque, al cual Cáceres y sus compañeros se oponían. Los financistas del proyecto, el Banco Centroamericano de Integración Económica (bcie), el Finfund y el Banco de Desarrollo Holandés (fmo, por su sigla en neerlandés), fueron advertidos por Cáceres sobre la violencia y la violación a los derechos humanos asociados al proyecto, pero continuaron con el financiamiento incluso después de la muerte de la activista.” (Berron, 2016)

Texto completo disponible en; <https://nuso.org/articulo/derechos-humanos-y-empresas-transnacionales/>

1. Comenta algún caso que se haya dado en tu país, donde la decisión o la actividad de una empresa con sede en otro país, haya generado algún efecto adverso para l@s trabajador@s, el medio ambiente y/o los Derechos Humanos.
2. Cuéntanos si existió alguna sanción para esa empresa, ¿cuál fue?
3. Comenta alguna acción que esta situación haya generado (ej. una campaña de sensibilización, coordinación con diferentes actores sociales locales y globales, o una acción del propio movimiento sindical).

Si no te interesa compartir alguna de las acciones o crees que se pudo haber planteado otras más creativas, imagínate cuál sería y compártela.

Propuesta 2

Teniendo en cuenta el esquema propuesto en la Caja de saberes 1.1 para entender cómo funcionan las cadenas globales de producción.

1. **Propone un caso actual** (preferentemente local, puede ser desde tu experiencia como persona trabajadora, donde la acción de alguna empresa multinacional (EMN) haya generado daños al ambiente o al derecho de las personas
2. **Comenta de qué cadena de producción forma parte y si conoces otras empresas que formen parte de esta cadena**, ya sea que estén ubicadas en tu país o no y si es posible identificar la empresa "matriz" comparte cual es.
3. **Imagina y comparte una iniciativa o una propuesta para compartir** que tenga como objetivo sensibilizar a las personas y a l@s trabajador@s sobre este problema y que por otro lado busque llegar a la mayor cantidad de trabajador@s de dicha cadena de producción.

Ten en cuenta que la mayoría de las veces, las EMN contratan otras empresas locales (tercerización).



Siempre es bueno que nuestras propuestas estén orientadas o tengan como público objetivo a todas las personas de nuestra comunidad. Todas nuestras propuestas y medidas deben tener en el centro a nuestra comunidad, hacerles saber en que "estamos" es clave para generar poder social, impulsar nuestras propuestas e integrar nuestra lucha con toda la comunidad.

Ten presente que el objetivo de la propuesta es que tanto las personas como l@s trabajador@s la reciban, las redes sociales y las TIC's pueden ser de gran ayuda.

módulo 2

Nuestro desafío
frente al patriarcado

El aborto es
LEGAL O
es CLANDESTINO



Objetivo del módulo: Visualizar al patriarcado como un sistema normativo que está presente en amplios aspectos de nuestras vidas, generando desigualdades que incluye a las juventudes, pero que se inscribe en un desafío más amplio, que apunta a generar condiciones para que tod@s podamos hacer efectivos nuestros derechos

2.1 Caja de saberes



A Patriarcado y neoliberalismo

En el módulo 1 vimos cómo la globalización está generando una transformación estructural que afecta a buena parte de la vida de las personas y particularmente vimos que sucede con el empleo. El patriarcado, del mismo modo que el neoliberalismo, es un conjunto de normas (reglas o instituciones), que no tiene límites geográficos, de clase o de raza, que se adapta a muchas circunstancias de la vida y que es transversal a todas las actividades de las personas.

El patriarcado y el neoliberalismo se imponen desde una “normalización” de sus propuestas y de su propia interpretación, así es normal que exista la pobreza, la desigualdad, la propiedad, el mercado. Del mismo modo ha sido normal el lugar que ocupan las mujeres en nuestra sociedad. Se “normalizan” algunas ideas y se invisibilizan otras, todo esto es funcional a una lógica de dominación y acumulación patriarcal y neoliberal.

Cuando abordamos estas naturalizaciones desde un pensamiento crítico para revertir esas desigualdades, debemos visualizar lo que no se ve a simple vista, como las desigualdades y violencia que generan y que pueden pasar desapercibidas. En definitiva, resignificar esos aspectos con un sentido inclusivo, que no deje a nadie afuera, que nos tenga en cuenta a tod@s es una manera de abordarlas.



Mira el siguiente video:

<https://www.youtube.com/watch?v=29BBLwONRCo&authuser=0>

Recuerda que puedes compartir tu perspectiva y experiencia sobre este asunto en el “Chat”.



B Interseccionalidad para abordar las desigualdades

Este enfoque se ha vuelto clave para revisar el abordaje de las desigualdades. Mientras históricamente se han abordado las desigualdades de manera focalizada en función de una experiencia concreta de violencia, la interseccionalidad propone un tipo de abordaje integral que busca abordar todas las condiciones de violencia y desigualdad que experimenta una persona en un contexto determinado.

Así la interseccionalidad nos ayuda a visualizar la base multidimensional de la desigualdad para entender cómo opera y se relaciona con otras desigualdades.



Mira el Video sobre las desigualdades:
<https://www.youtube.com/watch?v=ObiEsqIBySU&authuser=0>

Desde el punto de vista de la interseccionalidad, la violencia, la pobreza y la exclusión social son diferentes dimensiones de un mismo problema. Su expresión transversaliza otros aspectos de la vida de las personas y su abordaje requiere también visualizar las diferentes dimensiones que la componen.

C Violencia y desigualdad en el sistema patriarcal

La violencia y la desigualdad de género funcionan como un “amplificador” de otras desigualdades. Si queremos lograr un futuro sustentable y con justicia social será necesario no solo abordar las desigualdades entre hombres y mujeres, sino también todas las situaciones que son un factor para la desigualdad, ya que muchas de estas desigualdades tienen una interrelación con la dominación de hombres sobre mujeres.

El resultado del sistema patriarcal en esta interrelación con otras desigualdades hace que las mujeres tengan una presión mayor y mayores dificultades para alcanzar satisfacer plenamente sus derechos. De esta manera el patriarcado se expresa a través de todas las dimensiones de la desigualdad.

La violencia y la desigualdad que sufren hoy las mujeres, l@s migrantes, las juventudes, la pobreza, la exclusión social son también efecto del patriarcado en la medida que estas condiciones de la desigualdad operan con mayor presión sobre las mujeres, niños y niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y otros grupos vulnerables de la diversidad sexual y étnicas o raciales. El patriarcado coloca a estas poblaciones en una situación de desventaja frente a los hombres, blancos, europeos y heterosexuales. Estas desventajas se traducen en todo tipo de desigualdades.

La feminización e infantilización de la pobreza en algunos contextos pueden ser un buen ejemplo. Las mujeres y más las mujeres jóvenes, con hij@s o madres únicas/unipersonales encuentran mayores dificultades para acceder a un empleo digno, ella y sus hij@s son más vulnerables frente a la pobreza y la exclusión social, también fruto de la responsabilidad que la sociedad carga en ellas sobre los cuidados y el trabajo en el hogar no remunerado.

La trata de personas, y la discriminación hacia migrantes, es otro de los ejemplos. En contextos de vulnerabilidad social, las mujeres, niños y niñas pueden ser objeto de trata de personas, tanto si se les saca de su país a través de un engaño, contra su voluntad o directamente aprovechando su condición de vulnerabilidad o de necesidades insatisfechas para que realicen actos sexuales o de cualquier tipo a cambio de dinero.

Otras desigualdades y formas de discriminación como la xenofobia, la homofobia, el racismo también tienen su relación con el patriarcado.

¿Qué otras dimensiones de la desigualdad crees que tenga relación con el patriarcado? ¿Podrías contarnos en Chat cuál es tu opinión?



Estas son apenas algunas situaciones en que se puede ilustrar la violencia del sistema patriarcal. Hay otras que son menos visibles como el caso de los micromachismos que padecen las mujeres.

Ampliar con la lectura de; "MICROMACHISMOS: LA VIOLENCIA INVISIBLE EN LA PAREJA". Disponible en: https://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf



Video ¿no te ha pasado que...?:

<https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>

Desde la perspectiva CSA, es medular que todos estos aspectos los tomemos en cuenta para la organización tanto interna como externa del Movimiento Sindical para promover una visión de Desarrollo Sustentable como alternativa al Patriarcado Neoliberal actual y como se estableció en la II Conferencia de Mujeres de CSA *"el Desarrollo se basa en los pilares del trabajo decente, la negociación colectiva, el diálogo social y el ejercicio pleno de la libertad sindical, la distribución de la riqueza, la redistribución de los cuidados, la protección e inclusión social de todas las personas, la democracia participativa, la integración regional autónoma con complementariedad productiva, la soberanía alimentaria y energética, la reforma agraria, la planificación estatal de la economía popular y solidaria, la democratización de la comunicación y la información, la defensa de la paz, los derechos humanos, los bienes comunes, la autodeterminación de los pueblos indígenas y afrodescendientes, una transición socio ambiental justa, conteniendo la igualdad y equidad de género como dimensión transversal."*

Además, la CSA sostiene desde su III Congreso que *"el éxito de las estrategias de desarrollo en los niveles regional, nacional y subnacional dependen de una efectiva participación de la sociedad civil en toda su diversidad, incluyendo organizaciones y movimientos feministas, jóvenes, indígenas, afrodescendientes, mujeres rurales, migrantes, adultas mayores, mujeres con discapacidad, personas LGBTIQ, del ámbito académico, activistas por los derechos humanos, ambientalistas, entre otros."*

Glosario colaborativo 2



Enfoque de DDHH: El enfoque basado en los derechos humanos o, por sus siglas en castellano, EBDH, es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano. Desde el punto de vista normativo, se basa en las normas internacionales de derechos y, desde el punto de vista operacional, se orienta a la promoción y protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que generan los problemas de desarrollo, corregir prácticas que discriminan y resolver el reparto injusto de poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo.

Interseccionalidad: La interseccionalidad es un término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw. Es el estudio de las identidades sociales solapadas o interseccionadas y sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación

Patriarcado: *"Forma de organizar la sociedad donde la autoridad en el espacio público y el privado es otorgada al hombre (El patriarca). Naturaliza e institucionaliza el dominio "masculino" sobre las mujeres y otras personas consideradas más débiles".*

Violencia de género: La violencia de género es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.

Protección Social: Según el Informe mundial sobre la protección social, presentado por la OIT para el período 2017 – 2019, la protección social se define como “un derecho humano basado en un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de vida” y según el Convenio 102 de la OIT de 1952, las prestaciones sociales abarcan nueve ámbitos: atención médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, familias, maternidad, incapacidad permanente y prestaciones de supervivencia.

Políticas Públicas: son acciones u omisiones que surgen de una decisión de un gobierno para atender un problema o situación de interés público. Una política pública legítima y democrática es aquella donde tanto los actores involucrados en dicha situación y la ciudadanía en general, son parte del proceso de toma de decisión que define a una política pública.

2.2 Caja de saberes



A El abordaje de las desigualdades

La expresión más visible del patriarcado para el mundo del trabajo ha sido la brecha salarial entre hombres y mujeres. Aunque no ha sido la única, la invisibilización del trabajo que tradicionalmente hacen las mujeres es otra.

Si bien el acceso a la educación formal, la edad y la experiencia son otras de las claves para abordar la brecha salarial no son las únicas y dependerá de otras características. No se da de igual manera la brecha en países con mayor acceso a la educación formal y con empleos que requieren mayor formación, en estos contextos incluso las mujeres tienen más formación que los hombres, esto es resultado de un esfuerzo mayor para acceder a los puestos de trabajo (OIT, 2019).

En nuestro continente, la tasa de desempleo de mujeres sigue siendo mayor que la de hombres. Por otro lado, es importante visualizar que l@s jóvenes que se suman al mercado de empleo, algunos pueden tener formación no muy especializada, pero carecen de experiencia. Así la edad es hoy un factor determinante en la búsqueda de empleo.



“Las mujeres jóvenes presentan aún más riesgo y vulnerabilidad laboral. Sus tasas de ocupación son menores, sus tasas de desocupación mayores y la prevalencia de empleos precarios las afecta de manera desproporcionada.

Por ello, es esencial mejorar la infraestructura de oportunidades para los y las jóvenes mediante políticas sociales y de empleo apropiadas, que permitan garantizar sociedades inclusivas y sostenibles, y para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.” (OIT, 2019).

Las desigualdades deben ser abordadas desde diferentes dimensiones, es necesario visualizar cuales son las condiciones que le impiden a una persona tener acceso a la satisfacción de sus necesidades y sus derechos. Este enfoque sirve además para poder generar desde la organización, la acción o las propuestas, condiciones necesarias para garantizar dichos derechos.

En CSA reafirmamos que la **negociación colectiva** es uno de los mecanismos principales que tenemos los sindicatos para abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, aunque no es la única dimensión de la desigualdad que se puede abordar a través de estos mecanismos. Así que debemos visualizar también como importantes todas las propuestas que aborden la desigualdad y que apuntan a generar oportunidades para todes. Para esto es necesaria la inclusión efectiva de mujeres y jóvenes en nuestras organizaciones.

También las Políticas públicas y la protección social; pueden proteger y generar oportunidades a mujeres y a poblaciones vulneradas. Tanto la perspectiva de la interseccionalidad como el enfoque de derechos es clave para abordar desde las políticas públicas en general las desigualdades.

Son clave las políticas sociales que generen a través de leyes una relación menos asimétrica entre las personas. O, dicho de otra manera, las políticas de protección social que aborden la desigualdad estarán orientadas desde la interseccionalidad a generar las condiciones necesarias para que las poblaciones en situación de vulnerabilidad o exclusión social puedan estar integradas plenamente al mundo del trabajo y a la sociedad en su conjunto.

Muchos de quienes hoy están siendo presionados a la exclusión por el efecto del sistema patriarcal son mujeres y juventudes.

La automatización y la inclusión tecnológica librada solamente al interés de las empresas, en los procesos productivos están generando fuertes presiones para abaratar el costo a través de bajos salarios y empleos precarios.

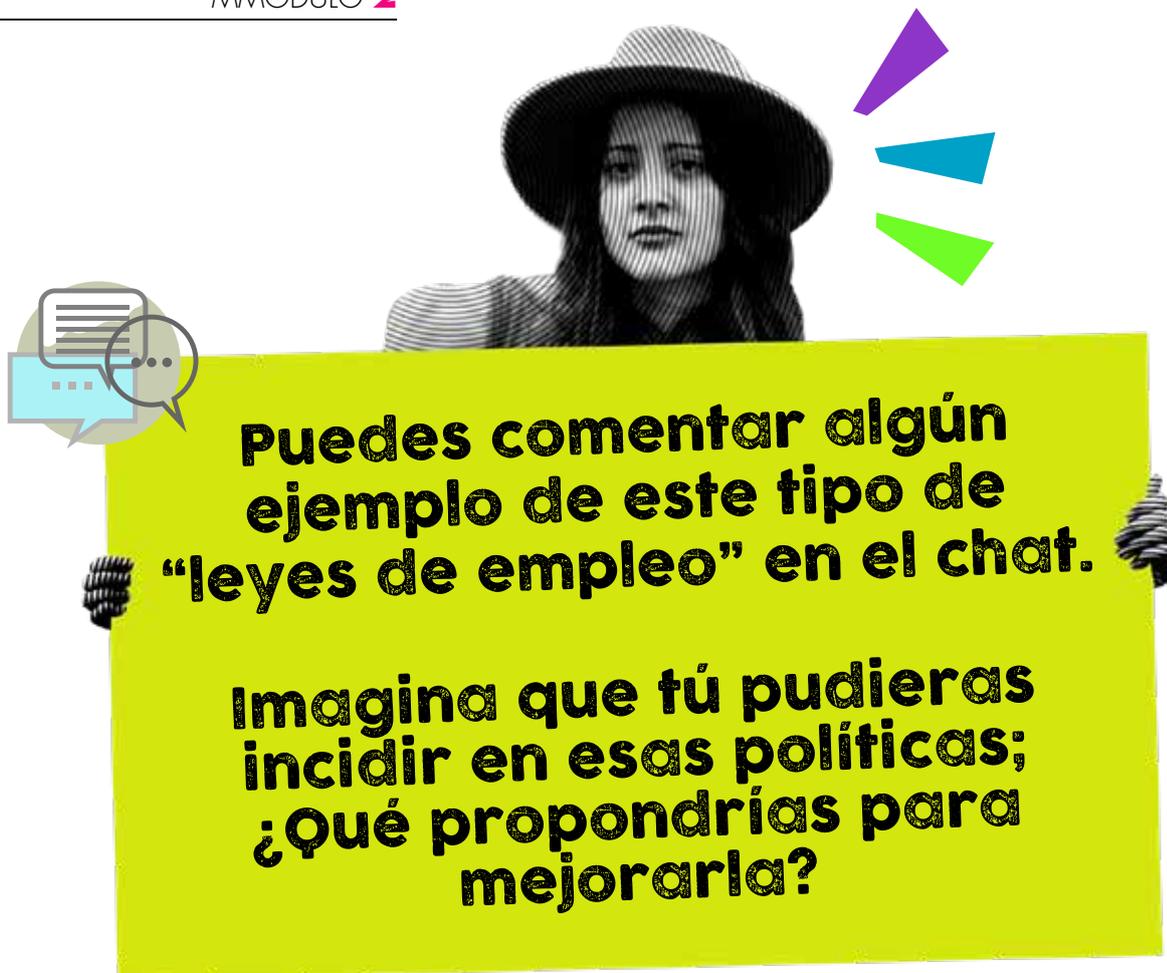
Por otro lado, aparecen nuevos puestos de empleo o **“trabajos atípicos”**, estas formas de empleo surgen con los nuevos modelos de negocios y la diferencia a los empleos precarios es que, por lo general, la precarización tradicional se asocia a la falta de seguridad social o mejor dicho a la informalidad, pero en esos casos queda clara la relación de dependencia entre empleador y empleado. Las nuevas formas de empleo o **“trabajos atípicos”**, lo que cuestiona es la relación contractual entre empresa y trabajador@s. El ejemplo más visual puede ser el modelo de negocios de UBER (pensemos en empresas como Globo, Rappi, Uber Eats), a este también se le conoce como la **“economía de plataformas”**.

Por otro lado, genera dificultades para la organización de l@s trabajador@s y la generación de acuerdos colectivos. L@s trabajador@s organizad@s no podemos mantenernos al margen de estos cambios, ya que en buena medida también apuntan a nuestra desarticulación.

Otra forma de vulnerabilidad que hoy padecen principalmente las juventudes en nuestro continente son **“leyes de empleo juvenil”**, que intentando generar mayor **“competitividad”** de los países, precariza a jóvenes trabajador@s a través de contratos que legalizan las condiciones de precariedad que implica estar por fuera de la protección social o de beneficios laborales como el derecho a tener vacaciones o días de descanso.

“Los contratos precarizados se inician fácilmente, se desarrollan sin el cumplimiento de cargas sociales, ni de la jornada laboral, ni de las remuneraciones de convenio normalmente exigidas y finalizan sin indemnización.” (Ramírez, 2019)





Puedes comentar algún ejemplo de este tipo de “leyes de empleo” en el chat.

Imagina que tú pudieras incidir en esas políticas; ¿Qué propondrías para mejorarla?

B Formación profesional como herramienta para la igualdad y la inclusión

“Una cuestión fundamental es la capacitación y formación profesional, declaradas como “un derecho fundamental para t@d@s l@s trabajador@s...ya que son las herramientas idóneas para evitar que aquell@s trabajador@s desplazad@s por el avance tecnológico, caigan en la marginalidad. Al Estado deben exigirle políticas educativas que apunten en este mismo sentido.” (Ramírez, 2019. P.55)

El acceso a la educación formal es uno de los factores clave para explicar el acceso desigual al mercado laboral. Generar oportunidades educativas de calidad para tod@s es clave, aunque no suficiente si no se acompaña con el trabajo en otras dimensiones.

Según OIT en los países donde se ha logrado garantizar el acceso a una educación de calidad, las mujeres le dedican más años a la formación profesional que los hombres para lograr un mejor lugar en el mercado de trabajo. Aunque en otras partes del mundo se observa cómo las diferencias de la brecha salarial se deben más al lugar que ocupan las mujeres y los hombres. Así las tareas menos remuneradas son hechas mayormente por mujeres y los cargos de confianza o los puestos de trabajo mejores pagos son ocupados por hombres (OIT, 2019).

“Reafirmar que la formación técnica o profesional debe responder a las estrategias de desarrollo integral y sustentable de nuestras sociedades y que uno de sus grandes desafíos es asegurar una formación de calidad y con valores, donde el sujeto que aprende, se cualifica y se empodera para desarrollar un trabajo decente. De esta manera, la formación profesional crea las condiciones para tener mejores oportunidades de empleo y para lograr un desarrollo humano integral.” (Comisión Técnica-Cinterfor, 2017)

C Formación Dual como tendencia

Formación Dual, llamada también “Educación de calidad”

“Según la definición más extendida -inspirada en el modelo alemán- la formación dual es aquella en la que los aprendices, jóvenes de hasta los 19 años aproximadamente, realizan una formación estructurada y a largo plazo, que combina periodos en el aula y periodos en la empresa, y conduce a la obtención de una acreditación (título o certificado). El proceso se articula mediante un contrato laboral-formativo específico y, a menudo, está monitorizado por los sindicatos y los empresarios, que intervienen en la definición de los programas didácticos y en la evaluación de las habilidades adquiridas. La participación de los agentes sociales en el establecimiento de un marco general de cualificaciones sectoriales, y la de las empresas, en la adaptación de ese marco a sus requisitos específicos, mejoran la conexión entre la oferta y la demanda de empleo; el salario y las altas tasas de inserción, aumentan el atractivo de la Formación Profesional para los jóvenes, lo que a su vez reduce el abandono escolar.”

Fuentes: CCOO, 2015. “EL FRAUDE DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE”

La formación dual se propone como una tendencia que permite generar una mejor inserción de las juventudes en el mercado laboral conjuntamente con la escolarización y la educación formal. Para este tipo de políticas educativas es clave la participación de los sindicatos, las empresas y las autoridades de la educación formal (es decir, de las políticas educativas).

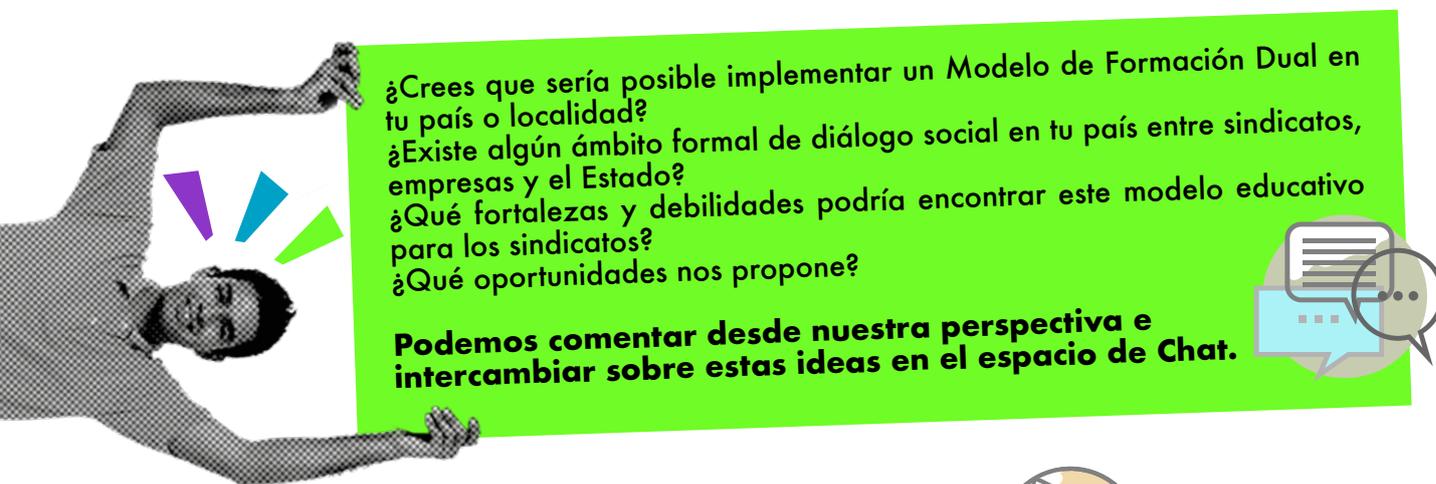
Por otro lado, propone que la formación profesional esté al servicio de un modelo de desarrollo productivo que será diferente en cada contexto local. Por lo que no debe abordarse a la formación sin tener en cuenta cada contexto local.

El rol de los sindicatos como representantes de l@s trabajador@s en este modelo es clave, así como el rol de las empresas privadas y del Estado. Este diálogo social es lo que haría posible un intercambio donde tod@s ganamos. Por otra parte, el sindicato como un actor proactivo controlará el cumplimiento de Trabajo Decente con las normas laborales y cumplimiento de los contratos de formación y aprendizaje en las empresas.

Más allá de las características particulares de cada sistema de formación dual, es clave visualizar que llevarlos a cabo, requieren un involucramiento muy relevante del movimiento sindical en las políticas educativas de cada país, así como la definición de un proyecto soberano de desarrollo sustentable. Si los sindicatos permanecieran al margen de estas transformaciones en el sistema educativo, este tipo de proyectos podría desvirtuarse y terminar funcionando como incentivos para abaratar en mano de obra en condiciones de precariedad y por ende con menos salarios, explotación laboral y pobreza.

Por otra parte, es clave visualizar que en los países del hemisferio norte estas políticas educativas tienen como centro mejorar y profundizar su inserción en el mercado mundial a través de la especialización de sus economías en la generación de productos con valor

agregado. Esto no es menor visualizarlo, ya que cuando pensamos en políticas educativas no podemos hacerlo al margen de esta realidad. Si los países de nuestro continente se insertan con la producción de materia prima y productos de poco valor agregado no podremos pensar en una formación dual de este tipo. Ninguna política educativa debe pensarse al margen de un proyecto soberano de desarrollo y cada uno de estos proyectos dependerá de características únicas de cada lugar.



¿Crees que sería posible implementar un Modelo de Formación Dual en tu país o localidad?
 ¿Existe algún ámbito formal de diálogo social en tu país entre sindicatos, empresas y el Estado?
 ¿Qué fortalezas y debilidades podría encontrar este modelo educativo para los sindicatos?
 ¿Qué oportunidades nos propone?

Podemos comentar desde nuestra perspectiva e intercambiar sobre estas ideas en el espacio de Chat.

2 Bajando a Tierra



Campaña ¡Libres de Violencia y Acoso - C190 - Ratificación Ya! – CSA/CSI



Sabías que..... *“Vivir una vida libre de violencia es un derecho humano de las mujeres”*. Los Estados deben dar respuestas para prevenir y erradicar la violencia.

En todo el mundo, alrededor del 35% de las mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia. La violencia en el lugar de trabajo sigue siendo una grave y significativa violación a nuestros derechos.

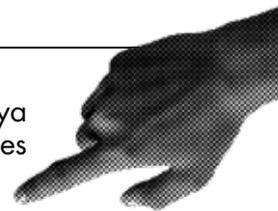
Violencia y el acoso tienen una raíz común: “Las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres” expresadas en discriminación y violencia en distintas formas y grados. A las mujeres trabajadoras nos afecta para acceder a una fuente de trabajo o para permanecer en ella.

En 2019, durante la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo-CIT de la OIT, se adoptó el Convenio 190 y su Recomendación 206. La CSA junto con la CSI, incidieron en la adopción de estos instrumentos que contribuirán a prevenir y erradicar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El C.190 reconoce el derecho que tiene toda persona a **un mundo del trabajo libre de violencia y acoso por razón de género y su impacto en la violencia doméstica**. Insta a empleadores, gobiernos y sindicatos, a tomar medidas para su prevención, erradicación y penalización.

Fuente: Web de la CSA. <http://csa-csi.org>

1. **Piensa** en una política pública o una experiencia sindical preferentemente local que ya conozcas y que aborde la desigualdad de género, coméntanos sobre las dimensiones de la desigualdad que aborda esa experiencia.
2. **Propone** alguna acción creativa, real o tentativa que apunte a la sensibilización y/o visualización por parte de la sociedad y de nuestr@s compañer@s de algún tipo de forma de violencia que consideremos necesario abordar.



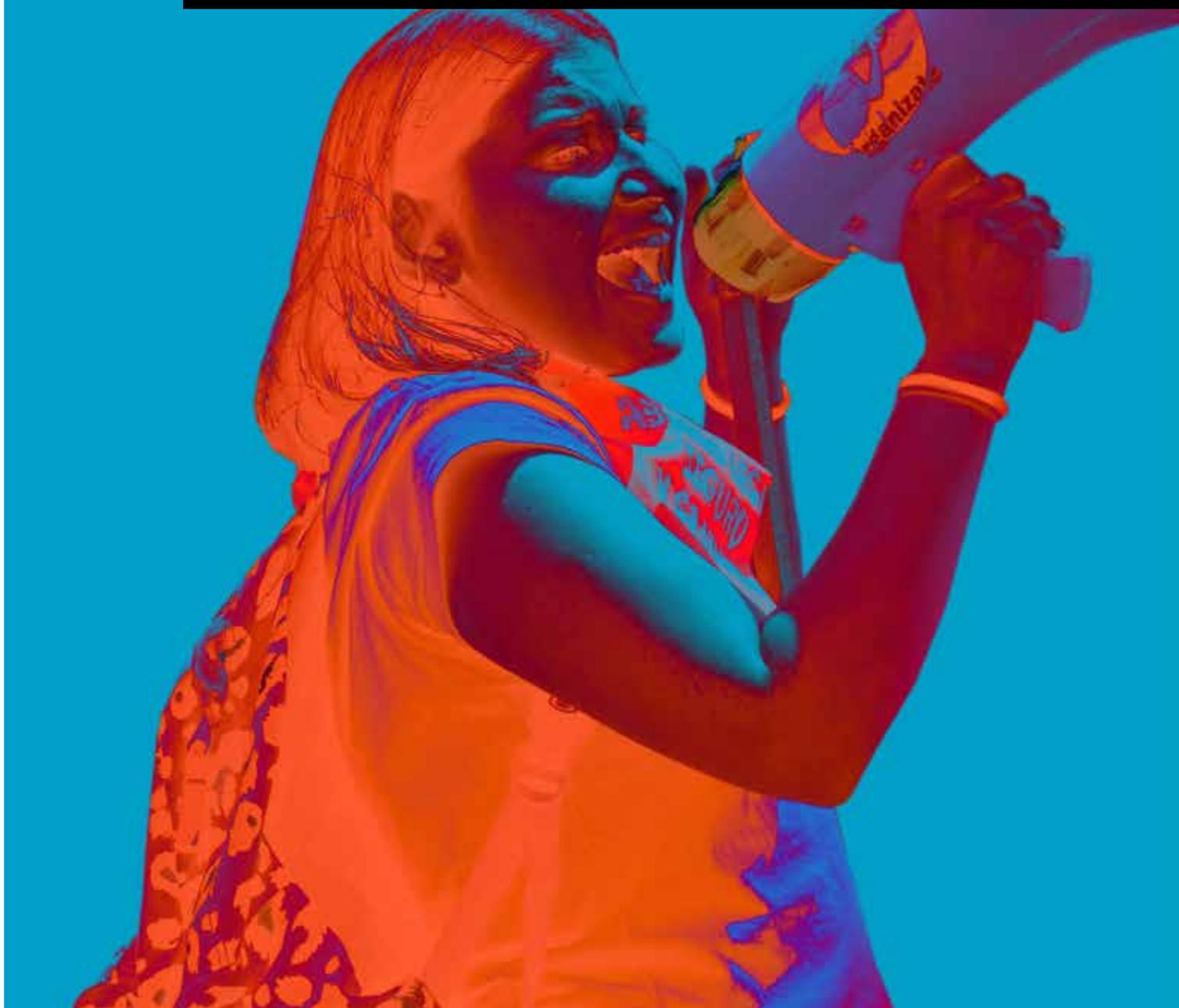
Recuerda que la violencia se da en diferentes dimensiones y lugares. Ten en cuenta que todas esas dimensiones son claves para generar oportunidades equitativas entre hombres y mujeres.

Puede ser una campaña por redes, puede ser una actividad difundiendo material informativo, una intervención pública, una obra de arte, etc. siéntete libre a la hora de hacer una propuesta.

Piensa aquellas cosas que puedan ser un impedimento para que l@s compañer@s se acerquen a nuestros sindicatos y que podemos hacer los sindicatos para cambiar algunas de esas condiciones de impedimento y superarlas. Menciona algún impedimento que visualices y una posible propuesta para superarlo.

módulo 3

Sindicalismo hoy: Autorreforma y transformación



Objetivos del módulo: Analizar algunas características que hoy definen al Movimiento Sindical de las Américas y sus propuestas a futuro en función de los desafíos que enfrentamos.

3.1 Caja de saberes



A El Movimiento Sindical de las Américas

En este módulo trataremos de describir algunas de las características en general de nuestras organizaciones sindicales de los últimos años y cómo se enfrentan a los desafíos que hoy se presentan. Si vale mencionar que los recorridos históricos del Sindicalismo Internacional y a nivel de cada país son diversos y podríamos ahondar en cada uno de ellos por separado. Más allá de eso, será importante que estos aspectos se tengan en cuenta por cada un@ de ustedes y nosotros para abordar casos concretos.

En este módulo nos limitaremos a describir algunas características y construcciones en las que el Sindicalismo de las Américas converge y construye las alternativas de cara al futuro.

Mientras las empresas multinacionales (EMN) negocian como poderosos actores globales, no existe un actor representativo a nivel regional que represente a la voluntad de las personas, no existe nada parecido a un "gobierno regional" que negocie estos tratados con un equilibrio de poder más equitativo. En cambio, los grandes actores globales, negocian con gobiernos nacionales, cuyo alcance se limita a sus fronteras nacionales. (Dowbor, 2017).

Así vemos que mientras el poder económico se concentra, el poder político sigue fragmentado en los diferentes gobiernos. Por otro lado, vale tener presente que una de las barreras a la integración regional, son justamente los intereses de estas EMN. Buena parte de las propuestas neoliberales intentan mantener esta fragmentación y esta "competitividad" que presiona a los Estados, y esto favorece los términos de la negociación de las grandes EMN.



Dumping social...

Consiste en la competencia de los países periféricos para atraer al capital multinacional. El objetivo de esta competencia es atraer inversión extranjera y generalmente se propone como "hacer un país más competitivo", argumentando que la inversión extranjera "derrama riqueza" hacia la economía local, lo cual ha demostrado en nuestro continente, ser una idea falsa. Sin ningún tipo de política redistributiva la inversión sólo genera desigualdad.

Los mecanismos del dumping social son entre otros, las exoneraciones fiscales al capital multinacional y la precarización laboral que le permite al capital ampliar la frontera de la explotación, y generar mayores ganancias en detrimento del bienestar de nuestras sociedades locales. Este tipo de políticas no son ajenas a la historia de nuestro continente y son consideradas como un delito económico. Por este motivo estas prácticas se dan de manera encubierta, por ejemplo, argumentando que la desregulación del mercado laboral genera mayor nivel de empleo y ocultando que más que eso, genera mayor precarización laboral y mayores beneficios al capital multinacional, que una vez haya terminado de exprimir la economía local se va con sus "ganancias" al hemisferio norte.

A partir de esta situación se visualiza que si los sindicatos intentan tener influencia en estos procesos de negociación no pueden seguir actuando de manera fragmentada.

“No existe la más mínima chance de que se consigan resultados si cada central sindical nacional (suponiendo que las diferentes centrales de cada país se pongan de acuerdo) actúa en forma independiente. El interlocutor sindical debe ser regional y debe actuar con una sola voz.”

Así generar integración entre sectores y entre países se ha vuelto una necesidad para el movimiento sindical y esta actividad solo depende de que los sindicatos tengamos la madurez, la inteligencia y el espíritu de unidad necesario para generar estas construcciones.” (Padrón, 2007)

Una de las principales líneas de trabajo de los sindicatos de las Américas ha sido esta convergencia entre las diferentes centrales sindicales. Donde la CSI (Confederación Sindical Internacional) y las centrales sindicales y antecedentes como la CLAT y la ORIT de nuestro continente generaron un terreno fértil para esta integración, es en este mismo marco que surge la CSA a nivel regional en el 2008.

Pero el proceso de creación de CSA y la integración regional del movimiento sindical no fue tarea fácil. Luego de los noventa y después de dos décadas de políticas neoliberales los sindicatos estaban debilitados en la región, se promovió un discurso que colocó a los sindicatos como un obstáculo al progreso y la informalidad en la región llegó a niveles de más del 50%. Estas condiciones dieron lugar a un sindicalismo fragmentado, dando lugar a que existan varias centrales sindicales con bajos niveles de afiliación.

La fragmentación sindical es una de las características del movimiento sindical de las Américas y uno de los factores que lo han debilitado como movimiento social y político. Así la fragmentación y la precariedad laboral fueron los ejes centrales para la articulación que dio lugar a la CSA (González, 2013).

B Autorreforma y fortalecimiento de la organización sindical

Desde el año 2008, la CSA se dedicó a trabajar en un diagnóstico desde un enfoque integral para abordar un proceso de reforma necesaria para el fortalecimiento y desarrollo del movimiento sindical de las Américas, proponiendo reformar las organizaciones que la componen. Este proceso se popularizó como; “programa de Autorreforma sindical”.

“La CSA orienta su acción hacia un modelo sindical moderno, abierto, plural, democrático y participativo, con igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de diálogo y concertación, sin discriminaciones, que articule al sindicalismo con el conjunto de la población. Promovemos un sindicalismo por sectores que le dé verdadero poder a la clase trabajadora.” (CSA, 2015)

Texto completo: <http://www.csa-csi.org/%C3%81reas-de-Actuaci%C3%B3n-eje-3---Organizaci%C3%B3n-Sindical-y-Autorreforma-Organizaci%C3%B3n-Sindical-y-Autorreforma-4567>



Este programa apunta a generar sindicatos que trabajen en torno a la democracia, que busquen garantizar y promover la participación y la representación de l@s trabajador@s. Del mismo modo garantizar la transparencia, promover y defender la ampliación de los derechos de l@s trabajador@s.

Este trabajo requiere el compromiso de una militancia activa, comprometida y participativa en las organizaciones sindicales que, a través de la organización y la movilización, promuevan la unidad y la solidaridad del movimiento sindical.

Antes de ver las áreas de trabajo en torno al fortalecimiento de las organizaciones sindicales, es importante tener presente que el enfoque integral nos dice que, si bien es clave trabajar en cada aspecto, es necesario abordar estos desde una perspectiva integral que tenga en cuenta el resto de los objetivos y aspectos que nos proponemos abordar.

Algunas de las áreas de trabajo que tenemos que atender para lograr estos objetivos son;

- **Organización sindical.** En términos bien concretos, la organización puede expresarse como la cantidad de afiliados que tenga nuestra organización y la capacidad de movilizarnos que tengamos. Por ello es clave trabajar en la afiliación sindical y la construcción de sindicatos únicos. Aunque la Organización o la “Sindicalización” dependerá no solo de la cantidad de cotizantes, sino también de que cada trabajador@ sea “parte” de la organización, se sienta y esté bien representad@. Que, en definitiva, esté informad@ y forme parte de los procesos de toma de decisión.
- **Dar prioridad a las personas con mayor vulnerabilidad,** donde mayor es la ausencia de las condiciones necesarias para garantizar los derechos de l@s trabajador@s es donde debemos estar más presentes los sindicatos. Del mismo modo, trabajar en torno a la organización en las cadenas globales de producción y generar otro equilibrio de poder que empodere a los sindicatos y las organizaciones sociales frente al poder de las empresas multinacionales
- **Equidad e Igualdad de Género:** Alcanzar la paridad de género y la inclusión efectiva de más compañeras mujeres en la estructura de nuestras organizaciones es otra de las principales áreas en las que debemos trabajar. Por otro lado, este enfoque debe estar presente en toda actividad o política sindical, buscando que cada espacio de participación logre el objetivo de la paridad de género y que al mismo tiempo trabaje en todos sus espacios para erradicar cualquier tipo de violencia hacia las mujeres.
- **Inclusión de más trabajador@s jóvenes.** Reconociendo la necesidad de fortalecer el desarrollo y el empoderamiento de la juventud como un actor activo en los sindicatos y en la sociedad presente y futura. Es necesario impulsar las agendas de las juventudes e impulsar el diálogo intergeneracional en las organizaciones sindicales.
- **Educación y Formación Sindical.** Como se dijo desde el III Congreso de CSA, el principal desafío lo constituye el de preparar a l@s trabajador@s para enfrentar el modelo neoliberal y su visión hegemónica, contraria al pluralismo, la diversidad y la democracia. *El desafío neoliberal no se circunscribe al ámbito económico, sino que es una visión del ser humano y de la sociedad de tipo ideológico, político y cultural que requiere de una formación sociopolítica que profundice el análisis de las características del modelo neoliberal.”* (Documento Base CSA, 2016. p. 49)

“La educación no es una mercancía sujeta a las leyes del mercado del capitalismo, sino que es un derecho humano fundamental de tod@s l@s ciudadan@s. Reafirmamos la dimensión socio-política de la formación sindical, para contribuir a disputar la hegemonía al modelo global neoliberal y para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.” (Documento Base CSA, 2016. p. 50).

- **Sindicalismo sociopolítico.** La PLADA.

“Sin sindicatos, sin derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva y al derecho de huelga no habrá sustentabilidad ambiental ni social posible. No van a regir esos derechos si no avanzamos en la regulación mundial del mundo del trabajo. Para avanzar en mayores conquistas laborales y sindicales, debemos fortalecer a la OIT para una mayor capacidad normativa y de control frente a las violaciones a los derechos laborales, sindicales y sociales.”

“Las alianzas del sindicalismo con otros sectores organizados de la sociedad civil, movimientos sociales de mujeres, afrodescendientes, campesinos, indígenas, jóvenes, han sido fundamentales para los avances que tuvimos en el pasado reciente y para las resistencias victoriosas que registran nuestros pueblos. La CSA continuará impulsando alianzas amplias – como en el proceso de construcción de la PLADA – con la certeza de que la victoria de las reivindicaciones laborales y sindicales depende de su capacidad de conquistar corazones y mentes de la mayoría de la población.” (Documento Base CSA, 2016. p. 30-31).

Glosario colaborativo 3



Autorreforma Sindical: Se denomina al conjunto de procesos de renovación, transformación y cambio en el movimiento sindical, con el objetivo de adecuar las estructuras organizativas, funciones y discursos a los nuevos escenarios económicos, políticos, culturales, ambientales y sociales

Feminismo: El feminismo es un conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales que tiene como objetivo la búsqueda de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y eliminar la dominación y violencia de los varones sobre las mujeres y de los roles sociales según el género.

Masculinidad: es el conjunto de características que la sociedad supone que definan la forma en que deben ser los hombres. Usualmente abarca rasgos tanto biológicos como culturales. Estas características no siempre son las ideales.

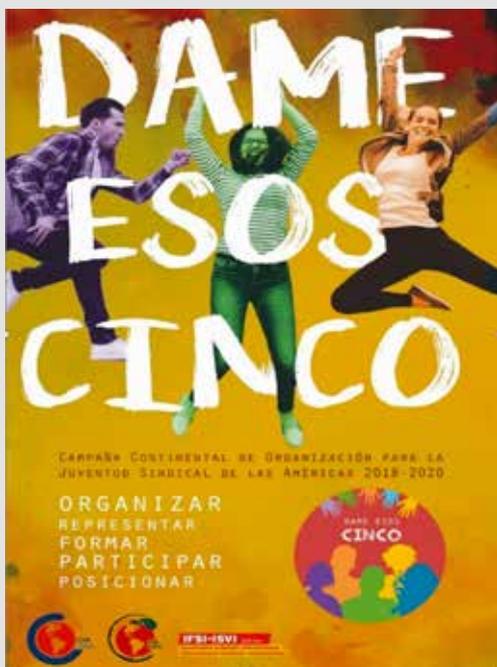
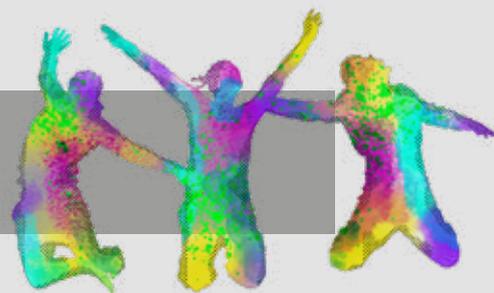
Arte y Cultura: refiere a los productos artísticos y culturales que definen los rasgos más importantes de una civilización.

Mientras que el uso más habitual del término “arte” es mayoritariamente restringido en su uso bibliográfico a las denominadas tradicionalmente artes mayores (pintura, escultura y arquitectura), las bellas artes clásicas incluyen también la danza, la música y la literatura; y se han añadido “nuevas artes” (séptimo arte -cine-, octavo arte o noveno arte -fotografía, cómic, televisión, publicidad-).

El concepto de cultura es aún más genérica e incluye todas las actividades humanas (desde la gastronomía hasta todas las manifestaciones del folclore, las tradiciones populares, las tendencias de la moda y las propuestas de todo tipo de subculturas -formas de ocio, tribus urbanas-).

Los aspectos ideológicos inseparables en el tratamiento del arte y la cultura hacen que en los estudios sobre ellas se refieren sistemáticamente a la religión, las doctrinas políticas y económicas, la ciencia y tecnología y todo tipo de relaciones sociales.

C Sindicatos en Movimiento Campaña “Dame esos cinco”



La campaña **“Dame esos cinco”** tiene como objetivo fortalecer la organización sindical, mejorar el empoderamiento y el liderazgo de la Juventud Trabajadora de las Américas, promoviendo su involucramiento e incidencia sobre los temas y acciones de la agenda sindical nacional, subregional y continental, y alcanzar un mayor número de afiliación de las juventudes al movimiento sindical.

De manera que con la campaña las juventudes sindicalistas puedan:

1. Organizar a la Juventud Trabajadora para mejorar la acción de las organizaciones, en favor de los temas juveniles y así propiciar un mayor fortalecimiento del Movimiento Sindical.
2. Participar de la gestión y acción de las Centrales Sindicales, para la consolidación de las Secretarías de Juventud y sus comisiones de trabajo.
3. Representar y movilizar a las juventudes durante todos los eventos y actividades sindicales de las organizaciones afiliadas.
4. Formar a la juventud trabajadora en temas sociopolíticos, de manera que logremos incidir para el cambio y transformar nuestra realidad.
5. Posicionar los intereses, las visiones y propuestas de la juventud sobre temas particulares y del desarrollo sustentable, en la agenda sindical y en el trabajo de cada organización.

Metas para esta campaña:

1. Lograr que el 1% de l@s trabajador@s afiliad@s a nuestras organizaciones sean personas menores de 35 años.
2. Lograr un 15% de participación de menores de 35 años en todas las actividades de nuestro sindicato.
3. Garantizar el 15% de representación en el 4º Congreso de la CSA 2020 y el Consejo Ejecutivo 2020-2024.

Puedes ingresar y revisar el kit de campaña ingresando al siguiente link: https://drive.google.com/drive/folders/1KIP_MDe1yGQdzuhHil2W8F385R_aFha5?usp=sharing

Feminismo y nuevas masculinidades

Ya vimos en el módulo uno y en la PLADA a la despatriarcalización necesaria que debemos hacer de muchas de las instituciones y organizaciones que nos rigen o acogen.

Feminismo y sindicalismo

Veamos que dice el Documento Base de la II Conferencia de Mujeres de la CSA expresa:

“El nuevo contexto cambiante y globalizado requiere un nuevo sindicalismo, esto es sindicalismo sociopolítico que aporte una visión alternativa del desarrollo con la participación activa de las mujeres, de poder social, asumiendo con mayor fuerza el liderazgo desde las mujeres, dentro del propio movimiento sindical; afianzando las alianzas con movimientos sociales y políticos populares y desarrollando nuevas.

También reafirma lo establecido en la Resolución 13 “Equidad e igualdad de género” del III Congreso CSA (2016), que la condición de las mujeres sólo podrá transformarse efectivamente en la medida que se impulsen cambios en las formas de producción y reproducción social, en las estructuras de poder y autoridad y se les reconozca como agentes activos en todos los procesos sindicales, sociales, políticos y económicos.

Reforzar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos, aumentar la representación en todos los niveles, en la toma de poder y decisiones, en la negociación colectiva y en el diálogo social, como parte de los procesos de Autorreforma, es necesario para dar paso a organizaciones sindicales feministas, que tengan más capacidad para fortalecer el poder de la clase trabajadora y defender mejor los derechos de todos y todas, avanzando de esta forma en la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y estructuras sindicales y en cómo acabar con la cultura patriarcal, la división sexual del trabajo y la desigualdad.”

Algunas experiencias

Ana, 30 años, Colombia:

Soy feminista desde niña, sin saberlo, de crianza. Soy sindicalista desde hace 8 años, por casualidad y convicción. El feminismo y el sindicalismo son causas por la Justicia social, la igualdad de oportunidades para tod@s, de trato y de reconocimiento. En las Organizaciones Sindicales aún estamos en deuda con comprender y practicar el feminismo. Hay valiosas mujeres y algunos hombres luchando por promoverlo.



María, 32 años, Nicaragua:

Al principio es difícil, pero después de desarrollar formación y entonces mayor conciencia con el tema, el trato y respeto hacia las mujeres ha mejorado. Ambos temas se vinculan por la necesidad de crecimiento de lideresas dentro de las organizaciones y una necesidad de cambio para seguir existiendo y mejorando.

Julia, 28 años, Paraguay:

Ser sindicalista me ha marcado un estilo de vida, ha instalado nuevas convicciones, de luchas con enfoque de igualdad, no sólo de cuotas de participación, sino también por la convicción de enfrentar los retos y la vida sin paradigmas de género. Todavía las organizaciones sindicales son muy patriarcales y hemos tenido que ganarnos los espacios con la lucha de mujeres, de hermanas.



Mira este video y comenta en “Chat” cual ha sido tu experiencia:
<https://www.youtube.com/watch?v=SGzD1fUTPoE>

Re-pensar las masculinidades

Esta idea surge de la necesidad que los hombres tienen de tomar un rol activo en el trabajo por la igualdad de género, así como la erradicación de la violencia basada en el género. Esto significa renunciar a una posición de privilegio solo por ser hombre y romper con los estereotipos de género masculino que se nos imponen como mandato incuestionable.

Para lograr la igualdad de género también es necesario que los hombres se pongan manos a la obra y trabajen en su comportamiento para generar más oportunidades e igualdad para tod@s.

Por otro lado, es un ejercicio emancipador y necesario para los hombres que busca romper con los estereotipos y el sexismo que propone el sistema patriarcal. Que además de ser violento hacia las mujeres y generar desigualdad y discriminación, también limita a los propios hombres en el ejercicio de una identidad auto-construida con conciencia y responsabilidad.

Algunas características de las nuevas masculinidades son;

- No utilizar la condición de hombre para imponerse frente a otras personas y compartir la construcción de la realidad con las mujeres.
- La corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados que tradicionalmente realizan las mujeres.
- Promover la no violencia en todos los espacios de vínculos y relacionamiento social.
- Promover e impulsar la equidad de género y la participación de las mujeres en todos los espacios
- Reconocer las desigualdades y la violencia machista que se expresa en muchos ámbitos de nuestra sociedad y luchar para erradicarlas
- Reconocer la necesidad que tenemos de romper con una masculinidad que se fundamenta y se basa en una relación desigual, que genera violencia contra las mujeres y todo lo que no se considera "masculino"

Re pensar las masculinidades, implica una de-construcción de la masculinidad existente y una reformulación que cada hombre debe hacer de sí mismo y que ponga en el centro la igualdad de género, el respeto, el compromiso con el resto de las personas y la erradicación de todo tipo de violencia.

Artes y culturas en la organización sindical

A lo largo de nuestra historia hemos intentado representar nuestra realidad a través de diferentes herramientas como la escritura, las palabras, las imágenes, el sonido, la danza los objetos, etc. Estas formas de comunicación implican una cosmovisión y una identidad que se quiere plasmar y que son parte de la construcción de nuestra identidad.

Así la expresión artística, debe ser entendida como situada en una cultura determinada en un momento dado. Las artes no están al margen de la política y generan un discurso sobre la realidad. El arte es fundamental para describir nuestra realidad y también para transformarla proponiendo y/o expresando otros puntos de vista. Veamos un ejemplo de nuestro continente.



Muralismo

"El muralismo fue un movimiento artístico iniciado en México a principios del siglo XX, creado por un grupo de intelectuales pintores mexicanos después de la Revolución Mexicana, reforzado por la Gran Depresión y la Primera Guerra Mundial. El deseo por una verdadera transformación aumentó y se comenzaron a hacer demandas más radicales, que buscaban una revolución social, política y económica. Los mestizos, la clase media y baja se unieron contra Porfirio Díaz."

Fuente: Wikipedia. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Muralismo_mexicano

▲ Diego Rivera: La epopeya del pueblo mexicano (plano "La Conquista"). 1929-1935. Superficie total: 276 m².

Manifiesto Muralista de 1923

“Manifiesto que el mismo Siqueiros redactó con su puño y letra en 1923, por encargo del Sindicato de Trabajadores Técnicos, Pintores y Escultores recién formado:

“Nuestra meta estética fundamental –dice- es socializar la expresión artística.... repudiamos la pintura de caballete y todo el arte de los círculos intelectuales, porque es aristocrático, y glorificamos la expresión del Arte Monumental porque es una propiedad pública.

Proclamamos que, dado el momento social, que es transición entre un orden decrépito y uno nuevo, los creadores de belleza deben realizar sus mayores esfuerzos para hacer una producción con un valor ideológico para el pueblo, y la meta ideal del arte, que actualmente es una expresión de masturbación individualista, sea de arte para todos, de educación y batalla.”

El Manifiesto, dirigido al pueblo humillado durante siglos, a los soldados transformados por sus jefes en verdugos, a los obreros y a los campesinos tratados a fuerza de fuste por los ricos, y a los intelectuales que no adulan a la burguesía, fue suscrito por todos los miembros del Sindicato encabezados por Diego Rivera, José Clemente Orozco, Xavier Guerrero, Fermín Revueltas, Amado de la Cueva, Jean Charlot, Roberto Montenegro, Carlos Mérida, Álva de la Canal y Fernando Leal.”

Fuente: Artículo de Marcelo Gardinetti (2012). Disponible en: <http://tecne.com/contextos/arte/archivos-siqueiros/david-alfaro-siqueiros-manifiesto/>

Es muy importante tener presente que las actividades artísticas pueden ser una clave interesante para las nuevas formas organización sindical y el proceso de Autorreforma, para plasmar nuestra visión de la realidad a través de ellas y para mostrar perspectivas creativas sobre las cosas, movilizandando sensibilidades e incluyendo no solo a los artistas (que bien podemos ser tod@s), sino también a quien recibe el arte, que pueden ser l@s trabajador@s o las personas de nuestra comunidad.

Por otro lado, a través del arte y la cultura podemos imprimir nuestra perspectiva, o nuestro sentido crítico, pueden ser construcciones individuales o colectivas. La expresión artística tiene además un fuerte sentido de comunicación, que invita a ver las cosas desde otros lugares o de formas de expresión populares en el ámbito local que cada comunidad se asume como parte de su propia identidad cultural.



Mural.ly. Esta herramienta online permite elaborar y compartir murales digitales capaces de integrar todo tipo de contenidos multimedia: texto, presentaciones, videos, imágenes, enlaces... Solo hay que arrastrar los archivos a la pantalla. Permite el trabajo colaborativo en red.

Esta es una de las herramientas posibles para abordar el trabajo artístico y colaborativo, utilizando internet. Si bien el uso de la plataforma no es gratuito ofrece una opción de prueba gratuita que les invitamos a explorar. Quizá pueda orientar otras iniciativas de este tipo. (Nos puedes compartir en “chat” cuál es tu visión al respecto. ¡Vamos, adelante!!) [Enlace de Mural.ly https://mural.co/](https://mural.co/)

¡Recuerda que puedes compartir todo lo que consideres oportuno para aportar a discutir estos aspectos en Chat y aprovechar el espacio para el intercambio y la construcción de saberes entre tod@s!!

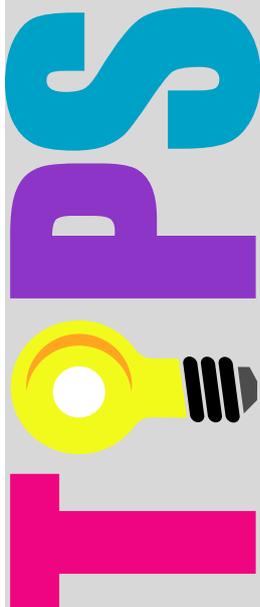
3 Bajando a Tierra



1. **Piensa y comenta** alguna de las áreas de trabajo que nos propone el proyecto de Autorreforma Sindical y que creas conveniente y/u oportuno abordar desde tu organización.
2. **Comenta** a qué dimensión de la PLADA crees que se circunscribe y por qué.
3. **Propone** una actividad artística y/o cultural que apunte a sensibilizar a las juventudes sobre su rol en los sindicatos o en el mundo del trabajo. Piensa en una actividad que pueda inscribirse en el marco de la campaña "Dame esos Cinco" y si crees que además esta actividad aborda alguna dimensión de la PLADA compártenos cual puede ser.

Piensa en una actividad artística colectiva o individual que apunte plasmar tu visión o la visión de tu colectivo sobre la juventud trabajadora en tu comunidad.

Puedes pensar además en un actividad artística (como pintura, cine, teatro, música, diseño creativo en comunicación, esculturas, baile, poesía, literatura o escritura, etc) que sea colaborativa o colectiva, que proponga abordar el tema que has elegido y que involucre a trabajador@s y a la comunidad.



Ten en cuenta que, desde un sindicalismo sociopolítico, es clave que nuestra comunidad se integre con la visión de los sindicatos. La acción sindical más efectiva es aquella que también es defendida por nuestras comunidades.

Siéntete en la libertad de hacer una propuesta muy creativa, aunque puedes explorar experiencias anteriores de tu comunidad o de otra parte que puedas replicar en tu comunidad o con tus compañer@s jóvenes.

módulo 4

Organizando nuestro sindicato



Objetivo del módulo: Reflexionar sobre el rol de las juventudes en el movimiento sindical para fortalecer nuestras organizaciones. Así como conocer algunas herramientas que nos permitan llevar a cabo las acciones que nos proponemos como líderes y lideresas sindicales

4.1 Caja de saberes



A. Juventudes y Sindicatos



Frente al trabajo de las organizaciones sindicales y a los desafíos que el presente y el futuro nos proponen para nuestras organizaciones; ¿Cuál es el rol que tenemos l@s jóvenes en ese proceso?

Hemos visto en nuestro continente que diferentes movimientos juveniles, estudiantiles, de trabajador@s o desemplead@s jóvenes, se han movilizad@ por diferentes reivindicaciones en varios de nuestros países. Más allá de las diferencias que existan entre estos movimientos existen algunas características comunes en torno

a ellos. **Por un lado, intentan visualizar demandas sociales y por otro, buscan que l@s jóvenes sean visualizad@s como sujetos de derechos.** (OIT, 2019)

Estas demandas de los movimientos juveniles pueden ser visualizadas como el resultado de prácticas y lógicas que son excluyentes y que generan que l@s jóvenes no estén representad@s, que no puedan participar de la organización o que la misma es limitada. Dicho de otra forma, se mantiene a l@s jóvenes al margen de los procesos de toma de decisiones. Y esta puede ser una de las principales razones por las cuales se entiende la emergencia de los movimientos juveniles, siendo a grandes rasgos, las principales demandas, la inclusión y la participación.

B. Inclusión y participación; la democratización de los espacios.

Retomemos el plan de fortalecimiento sindical o la llamada Autorreforma vista en el módulo pasado y veamos cómo estas demandas de las juventudes son aspectos claves para el fortalecimiento de nuestras organizaciones sindicales. Es en estos aspectos donde líderes y lideresas sindicales jóvenes, aportando a procesos de inclusión, participación y organización de la juventud, generan también el fortalecimiento de los sindicatos, que en definitiva serán un actor colectivo con mayores recursos de poder para implementar alguna acción efectiva.

La inclusión por un lado está relacionada al hecho de que todas las personas sin ningún tipo de distinción, tengan garantizados todos sus derechos y puedan desarrollar todas las habilidades y oportunidades que se le presenten en cada contexto. La inclusión en nuestras organizaciones sindicales implica entonces poder garantizar la representación de l@s trabajador@s y que en definitiva ello se traduzca, en una forma de incidir en los procesos de toma de decisión política de toda la organización.

Para que ello además se dé y la inclusión sea efectiva, es necesario abordar la participación.

A grandes rasgos podemos entender a la participación como el hecho de "ser parte", en nuestro caso de la organización sindical. Trabajar en generar mayor participación, es también incluir aquellas "voces", que no están incluidas, lograr una representación efectiva y poder influir en los procesos de toma de decisión de la organización.

Garantizar una democracia transparente en nuestras organizaciones sindicales, se traduce en garantizar una participación efectiva que dé cuenta de la representación de l@s trabajador@s en las decisiones de toda la organización y que al mismo tiempo el proceso mediante el cual se toma dicha decisión sea accesible para cualquier trabajador@.

Frente a los cambios que hoy operan sobre el mundo del trabajo, es necesario que los sindicatos se adapten a esta realidad dinámica. Necesitamos sindicatos con mayor participación, capaces de elaborar y promover propuestas acorde a nuestra realidad, que permitan abordar las desigualdades que mujeres y jóvenes padecen.

Puedes pasar por el Chat y contarnos qué significa para vos la "participación"



¿Cómo podemos l@s jóvenes aportar a estos procesos?

Es posible que no exista una sola respuesta a esta pregunta. ¡Comparte tu opinión en el Chat!

C. Herramientas para la acción y la organización

Toda acción que podamos realizar para fortalecer a los sindicatos e incluir a quienes están fuera, es un trabajo que debemos seguir haciendo. Cualquier iniciativa que podamos generar desde nuestras organizaciones requiere de una organización para la acción.

Para abordar las dificultades es imperativo preguntarse por el futuro hoy, y a dónde queremos estar mañana y cómo llegaremos. Abordaremos algunas herramientas para este objetivo.

Recordemos el siguiente esquema;

Punto de partida
Situación actual

Proceso de cambio

Resultado
Situación esperada

Fuente: Guía de juventud 2018

Recuerden además que dicha propuesta incluye dos momentos. Primero la identificación de las etapas, segundo reconocer las acciones de cada etapa.



Será importante que retomemos este esquema y que lo tengamos presente para lograr los objetivos que nos hemos propuesto. Retoma lo abordado en el módulo 4 de la guía juventudes 2018.

D La planificación y el seguimiento de la acción sindical

Trabajo en comisiones; para trabajar en cualquier propuesta en el marco de nuestras organizaciones será clave y necesaria la colaboración de otras personas, compañeros y compañeras que enriquecerán con el intercambio de sus experiencias la propuesta que intentamos impulsar. Para esta tarea será clave la formación de equipos de trabajo multidisciplinario o **comisiones de trabajo** que puedan aportar a generar una visión más amplia e inclusiva de nuestras propuestas. También será clave la creatividad de todos y todas durante todo el proceso de trabajo, esto enriquece la propuesta y la coloca como un espacio de participación clave para la organización sindical y su fortalecimiento.

Veremos algunas herramientas que nos pueden ayudar con esta tarea.

Indicadores: Son algunas características precisas, observables y medibles que sirvan para dar cuenta del resultado de nuestro trabajo o del estado actual de dicha característica.

Si nos proponemos como objetivo aumentar la sindicalización en un sector o en un lugar geográfico, podemos utilizar como indicador la cantidad de afiliados.

Siempre es importante visualizar el indicador antes y después de la acción que nos hemos propuesto.

Esto nos permite tener puntos de referencia sobre nuestro trabajo y evaluarlo para mejorarlo.

Es necesario que los indicadores que elegimos expresan la acción y los objetivos que nos hemos propuestos y sean insumos valiosos para seguir adelante con nuestro trabajo.

Hoja de Ruta: es el plan que se fija para alcanzar los objetivos que nos proponemos. Se propone como un esquema con cada tarea, tiempo en que se debe realizar y recursos para la misma. Es una forma de visualizar rápidamente el proceso de la acción que estamos llevando a cabo.

Monitoreo: este proceso implica estudiar e informarse sobre un hecho o proceso que nos interesa observar para darle seguimiento. El monitoreo de nuestras actividades podemos hacerlo pensando de qué manera cada acción concreta apunta a lograr los objetivos propuestos e ir reorientando aquello que creamos conveniente.



E. Tecnología aplicada a la gestión sindical

Las nuevas tecnologías nos proponen nuevas maneras de expresión, de comunicación y activismo. Generan un espacio para posicionar y visualizar demandas diversas que se centran muchas veces en lo local pero que incluyen también lo global.

Para el uso y desarrollo de estas herramientas será necesario que tengamos presente que la comunicación, nos ayudará a;



Algunas herramientas prácticas:

Canva: Canva es un sitio web de herramientas de diseño gráfico simplificado. Utiliza un formato de arrastrar y soltar y proporciona acceso a más de un millón de fotografías, vectores, gráficos y fuentes. Es utilizado por no diseñadores, así como profesionales.

Con esta herramienta podemos hacer nuestras propias gráficas, volantes, editar imágenes para nuestras redes y páginas web. Es un herramienta intuitiva y accesible muy recomendable para el desarrollo de nuestras actividades.

URL: <https://www.canva.com/>

Slack: Es una plataforma que permite trabajar de manera colaborativa sobre diferentes asuntos, podemos compartir información, intercambiar, construir saberes colectivos y coordinar nuestro equipo de trabajo.

URL: <https://slack.com>

Google Drive: es un servicio de alojamiento de archivos en línea que permite el trabajo colaborativo y a distancia desde cualquier equipo con concesión a internet y además nos ofrece una amplia variedad de herramientas.

Google forms: Nos permite crear formularios para organizar y recopilar todo tipo de información. Permite hacer sondeos en nuestra población objetivo, enviar boletines informativos, y sobre todo generar una base de datos de nuestros compañeros y compañeras.

Base de Datos

Una base de datos es un compilado de información sistematizada sobre algún aspecto que nos interese relevar. Son útiles para generar información de fácil acceso e interpretación (como edades, distribución geográfica de personas o nivel educativo de una población objetivo), sirven para saber a quién nos dirigimos con nuestras propuestas y también para construir nuevas. Para el trabajo de los sindicatos es clave recabar datos de nuestr@s afiliad@s así como información de contacto. Las bases de datos con información de contacto pueden ser muy útiles para enviar mails o mensajes vía móvil con información, convocatorias o propuestas.

Recabar los datos de nuestros afiliados y construir poco a poco nuestras bases de datos es un trabajo clave que debemos realizar siempre, tanto para crearla como para actualizarla

Mentimeter: es una herramienta que nos permite crear de manera gratuita encuestas que podemos utilizar para realizar sondeos o consultas con nuestras bases o en nuestra comunidad. Para ello esta herramienta posibilita la creación de formularios con preguntas y posibles respuestas que cada persona a la que se dirige puede contestar fácilmente. Esta información podemos compartirla incluso con las personas que responden a nuestra encuesta y podemos acceder tanto desde una PC como desde un teléfono móvil.

URL: <https://www.mentimeter.com/>

Facebook: Ha demostrado ser una herramienta de gran ayuda para formar redes, hacer eventos, ahorrar tiempo y tener información detallada de audiencias para enviar determinados mensajes.

Mientras Facebook agrupa varias formas de comunicación existen también redes concretas para cada forma de comunicación, vale tener en cuenta otras redes como; Twitter (para hablar en un esfera pública sin límites), Instagram (para compartir fotos y es una de las redes que más crece), YouTube (es la nueva forma de entretenimiento televisivo)

WhatsApp: esta es la principal herramienta de mensajería a través de teléfonos móviles. Sirve para crear listas, grupos, imágenes, hacer menciones y compartir estados.

Estas herramientas nos dan la oportunidad de dejar de ser observadores pasivos en las relaciones de comunicación y pasar a ser protagonistas, generando nuestro propio discurso. Pero además nos permite generar un discurso inclusivo, que genere identificación y pertenencia a las organizaciones sindicales. Esto funciona en la medida que las redes generan un espacio de intercambio, así como el trabajo colaborativo a distancia.

Apps videoconferencia remota: Proporcionan servicios comunicación remota mediante la computación en la nube que combina videoconferencia, reuniones en línea, chat y colaboración móvil. Pueden realizar reuniones con múltiples participantes en cualquier parte del mundo, donde pueden compartir contenido, información y sus pantallas de manera simultánea y realizar anotaciones colaborativas para lograr una reunión más interactiva. BlueJeans, JoinMe, Zoom o el conocido Skype son algunas de estas útiles herramientas.

¿Cómo pueden estas herramientas ser valiosas para el fortalecimiento de los sindicatos? ¡Comparte tu opinión y experiencia en Chat!

Las redes en movimiento

¿Para qué sirven los hashtags?

<https://metricool.com/es/hashtags-mas-usados-instagram/>

https://elpais.com/internacional/2019/03/13/mundo_global/1552465940_254744.html

El pasado 5 de septiembre tuvo lugar en Chile una movilización a nivel nacional convocada por más de 60 organizaciones sociales como sindicatos y movimientos estudiantiles y ciudadanos agrupados en el movimiento Unidad Social que generaron una convocatoria para la movilización a través de las redes sociales con el hashtag; #NosCansamosNosUnimos

URL CUT de Chile: <http://cut.cl/cutchile/tag/noscansamosnosunimos/>





Glosario colaborativo 4

Inclusión: es el reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, distintas a las de los demás, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diversas o diferentes. La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea “parte de” y que no permanezca “separado de”. Inclusión, por lo tanto, significa que los sistemas establecidos proveerán acceso y participación recíproca

Participación: es la acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país o región.

Planificación: Los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación. Este proceso exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones.

Sindicalismo en red: surge como respuesta a la organización empresarial en red (cadenas globales de producción). implica una *proximidad en la visión del trabajo sindical*, que lleva a las delegaciones de una misma organización sindical a actuar de manera conjunta; y una *proximidad de trabajo*, o de “*profesión*”, entre trabajadores que comparten las mismas competencias profesionales (soldadores, mecánicos, electricistas, etc.), tanto en la empresa principal como en algunas de las subcontratas.

Ciberactivismo: Es una forma de activismo que ocurre en espacios virtuales, especialmente en las redes sociales. Hacen uso de las NTICS como herramientas de participación y organización política.

Comunicación: Es el intercambio de información entre dos o más personas con el fin de dar o recibir dicha información o de recoger opiniones distintas.

4.2 Caja de saberes



A. Intercambio y vínculos, sindicalismo en red

El lugar del líder/lideresa.

Estas transformaciones que se proponen en la era digital han significado redefinir el rol de los líderes y las lideresas. En estos espacios de intercambio y construcción colectiva los liderazgos como tales han perdido centralidad, pero siguen siendo protagonistas en estas iniciativas y procesos.

A través de las redes y los medios digitales, será clave visualizar que la centralidad de líderes y lideresas, ya no tienen como rol encarnar y representar una causa. Tengamos en cuenta que estos nuevos medios de comunicación están centrados en la interacción y por lo tanto dan “voz” a las personas a quienes se dirigen.

Así el rol del líder en estas nuevas formas de comunicación ya no es representar la “voz” de los que no la tienen, sino ser generadores de movimientos.

Las cualidades de un buen generador de movimientos son la persistencia, la paciencia y la emoción que le pongamos a nuestras construcciones. Recuerda que ningún movimiento surge por sí solo, que generarlos lleva tiempo e implica buscar y explorar formas creativas de generar esos movimientos. En la era digital la perseverancia, y la creatividad son una cualidad de los líderes y las lideresas. Estos aspectos se enriquecen en la medida en que los liderazgos se ejercen o se proponen de manera colectiva, donde más perseverancias y más creatividades abordan un mismo objetivo.

Los liderazgos no están solos y su construcción no se debe solo a sus seguidores e impulsores en un espacio de poder, sino que se debe a un reconocimiento de l@s otr@s que son l@s que continúan con ese movimiento o por quienes toman como suyo el objetivo de una propuesta u acción.

Es clave que, como líderes y lideresas del movimiento sindical, estemos orientados a generar estos movimientos, perseverando y construyendo en colectivo las posibles alternativas. Es clave además convocar no a formar parte de un proyecto concreto, sino a ser parte de un objetivo mayor, un objetivo con el que tod@s puedan identificarse.

Ejemplo

Imagina que te toca iniciar una campaña en un sindicato de base para lograr mejores condiciones de empleo y visibilizar las injusticias y desigualdades que es@s trabajador@s padecen.

1. Podríamos proponer en nuestra campaña que el objetivo es que l@s trabajador@s de la empresa X logren alcanzar condiciones mínimas de empleos decentes para cubrir sus necesidades y vivir dignamente.
2. O podríamos proponer la campaña con el objetivo de erradicar las desigualdades en el mundo del trabajo, generar más justicia social y económica, y hacer del mundo un lugar más justo.

¿Cuál creen que podría generar mayor adhesión o que generaría mayor identificación con el movimiento? Todo depende de tus objetivos, que deben ser muy claros



En resumen, en la era digital los liderazgos deben ejercerse de manera horizontal y **en torno a una propuesta** amplia, inclusiva, democrática y diversa. En la medida que las personas logren esa identificación es que le dan sentido al liderazgo, en la medida que las personas sientan como propia esa propuesta cobra sentido nuestro rol como líderes y lideresas sindicales.

Este tipo de iniciativas o generación de movimientos tienen además el objetivo de generar redes de trabajo en torno a nuestras agendas como sindicalistas, como jóvenes o simplemente como personas preocupadas, comprometidas con el presente y el futuro de nuestra comunidad y del mundo. En paralelo fortalece nuestros sindicatos a través del **poder asociativo** (ver recursos de poder).

En definitiva, necesitamos liderazgos propositivos, perseverantes, creativos, colaborativos y horizontales, ocupados y abocados a situaciones concretas y cotidianas (enfoques locales), pero con un enfoque amplio que implique que cualquier persona del mundo se movilice por esa iniciativa (enfoque global).

Si has llegado a leer este renglón es porque ya eres líder o lideresa. Ejercita tus habilidades explorando y perseverando, apuesta a tu creatividad y a la de tus compañer@s. Apuesta a la horizontalidad para lograr construir propuestas inclusivas. Tú tienes todas las condiciones para lograrlo, sigue explorando y perseverando sin perder de vista que un mundo mejor es posible y necesario, que solo depende de que tomemos la decisión de cambiarlo. Quizá este objetivo te suene un poco amplio por no decir utópico, pero quizá eso es lo que necesitamos.



B. Aprendiendo de Experiencias

¿Hay alguna característica que te llame la atención?
¡Cuéntanos cuál es, en el chat!

#NoalaBaja

El Plebiscito para bajar la edad de imputabilidad fue una consulta popular que está tuvo lugar en Uruguay el 26 de octubre de 2014 y se votó junto con las elecciones presidenciales y parlamentarias. El plebiscito pretendía bajar la edad de imputabilidad penal de 18 a 16 años pero no alcanzó los votos suficientes para ser aprobada.

Si bien buena parte de la población se mostró a favor, una campaña de varios movimientos sociales, impulsados el movimiento sindical y el movimiento estudiantil, logró hacer visible que la mayoría de los delitos en el país lo cometen mayores de 18 años y lo que se pretendía con esta medida era una respuesta que no evita que haya menos delitos y que criminaliza a la juventud.

La campaña se llevó a cabo en el marco de una comisión; "no a la baja" integrada por personas de los diferentes movimientos sociales. Haz clic en el link para ver su canal de youtube.



<https://www.youtube.com/user/Noalabaja/featured>

4 Bajando a Tierra



1. #5añoscambiando

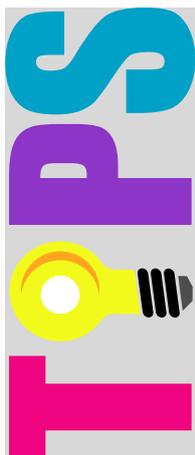


Teniendo en cuenta el material del curso y la manera en que podemos aportar a estas transformaciones y cambios como jóvenes líderes y lideresas. ¡Imagínate que es el 2025!!

Pasaron ya cinco años y has logrado avanzar muchísimo en el trabajo con tu organización sindical.

En estos cinco años;

¿Qué cambios lograste impulsar? En la inclusión, la participación, la forma de organización, las agendas de la organización, todo lo que consideres pertinente vos o para tu organización en 2025.



Describe cómo te imaginas que es tu sindicato en el 2025.

Ten en cuenta lo que tu organización es hoy y a lo que aspira, e imagina una transformación posible que apunte al fortalecimiento de tu sindicato.

2. Imagina un proyecto de campaña de comunicación a través de las redes sociales que tenga las siguientes características:

- **Que esté vinculado a una inquietud o problema de tu sindicato o comunidad enfrentan hoy en día y que creas importante visualizar para cambiar y por qué.**
- **Siéntete libre de hacer propuestas, ya sea desde tu lugar como sindicalista, pero también puede ser desde otros lugares. Ten en cuenta la inclusión a la hora de elaborarla, también puede ser una construcción colaborativa**
- **Propone cuál sería tu objetivo y cuál sería el indicador que te dé evidencia del resultado de tu trabajo.**
- **El indicador que elijas tendrá que ser acorde al objeto que hayas elegido para abordar.**
- **Propone un Hashtag para tu campaña y una iniciativa que invite a visualizar el problema propuesto y cómo podemos cambiarlo.**
- **Propone cuales pueden ser los medios más adecuados para difundir tu campaña. Menciona un ejemplo de lo que utilizarías (imágenes, video, fotos, otros)**

Recuerda que Facebook acepta varios formatos de archivo, pero luego tendrás que decidir qué medio es más adecuado para cada cosa que quieras compartir.

Ten en cuenta que medio se adapta mejor a tus objetivos y a tu población objetiva.

bibliografía



- Awid. (2004). *“Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica.”* Recuperado de: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Barreto, V. (2016). “Tratados comerciales. Un reto para el sindicalismo.”, en Revista *Nueva Sociedad* N°264”. Recuperado de: https://nuso.org/media/articles/downloads/8.TC_Barreto_264.pdf
- Berrón, G. (2016). “Derechos Humanos y empresas transnacionales. Una discusión urgente”, en Revista *“Nueva Sociedad* N° 264”. Recuperado de: <https://nuso.org/articulo/derechos-humanos-y-empresas-transnacionales/>
- Bonino Mendez, L (s/f). *“Micromachismos: La violencia invisible en la pareja”*. Recuperado de: https://www.joaquimontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf
- CCOO. (2015). *“El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje”*.
- CEPAL/OIT (2019). *“Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”*. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf
- CEPAL (2016). *“Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo”*. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/bensusan_1.1.pdf
- CEPAL (2019). *“Trabajar para un futuro más prometedor”*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Comisión Técnica-Cinterfor (2017). *“Perspectivas sindicales sobre formación profesional en el marco de los debates sobre el futuro del trabajo”*.
- CSA (2016). *“Documento base y Resoluciones. Congreso 3ro de la CSA. Más democracia, Más derechos, por más y mejores empleos.”* Recuperado de: <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3912>
- CSA (2017). *“Cadenas Globales de Producción y acción sindical”*. Recuperado de: <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=4477>
- CSA (2018). *“Guía Juventudes sindicales: herramientas para el liderazgo, empoderamiento y organización”*.
- CSA (s/f). *“Estatuto 2016 - 2020. Confederación sindical de trabajadores/as de las Américas.”* Recuperado de: <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3911>
- CSA (s/f). *“PLADA. Plataforma de desarrollo de las Américas”*. Recuperado de: <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=124>
- CSI. (2016). *“¡Alto a la violencia de género en el trabajo! ¡Apoyen un Convenio de la OIT!”*. Recuperado de: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_es_final-2.pdf
- Da Costa, E. (2016). *“Redes sindicales de trabajadores: desafíos globales y locales”*. En revista: *Nueva Sociedad* N° 264. Recuperado de: https://nuso.org/media/articles/downloads/7.TC_DaCosta_264.pdf

Dowbor, L. (2017). "A era do capital improdutivo". Recuperado de: <http://dowbor.org/blog/wp-content/uploads/2018/11/Dowbor- -A-ERA-DO-CAPITAL-IMPRODUTIVO.pdf>

Gonzales, M. (2013). "Condición salarial, desafiliación y precarización en América Latina. El programa de auto reforma sindical." Recuperado de: <http://cdsa.academica.org/000-038/231.pdf>

La Barbera, M. (2016). «Interseccionalidad, un "concepto viajero": orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea.» en: Interdisciplina 4, N°8 : 105-122. Recuperado de: <http://revistas.unam.mx/index.php/inter/article/viewFile/54971/48820>

Material del curso virtual "Ciberactivismo Sindical" impartido en colaboración de la FES y la CSA, mediante la Plataforma de la Red de Escuelas Sindicales de CSA

OIT. (2019). *Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf

OIT. (2019). "Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 Qué hay detrás de la brecha salarial de género" (Resumen Ejecutivo en español). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_650653.pdf

OIT (2015). "Juventud y organizaciones sindicales en América Latina y el Caribe." Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_380963.pdf

Olesker, D. (2016). "El mercado laboral en América Latina: pasado, presente y futuro", En Revista "Nueva Sociedad N° 264". Recuperado de: <https://nuso.org/articulo/el-mercado-laboral-en-america-latina-pasado-presente-y-futuro/>

Ramirez, L. (2019). "La libertad sindical y el futuro del trabajo. Los sindicatos y el futuro del trabajo", en: "El Futuro del Trabajo una Mirada desde Latino América y el Caribe." Universidad Nacional de Córdoba. Recuperado de: **Falta el link**

Schmalz, S. (2017). "Los recursos de poder para la transformación sindical", en Revista "Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación". Recuperado de: https://nuso.org/media/articles/downloads/1.TC_Schmalz_EST.pdf

Wachendorfer, A. (2007). "¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?" en: revista Nueva Sociedad N° 211. Recuperado de: https://nuso.org/media/articles/downloads/3455_1.pdf

CSA, 2019. Documento Base: II Conferencia de Mujeres de CSA.

CSA, 2018. Guía protección social, derechos de las mujeres jóvenes.

guía didáctica 2019

