



POLÍTICA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DEL CONSEJO SINDICAL UNITARIO DE AMÉRICA CENTRAL Y EL CARIBE

INTRODUCCIÓN

La política de formación del Consejo Sindical Unitario, CSU, es el conjunto de orientaciones, líneas de acción y conductas que a partir de los acuerdos de su Asamblea constitutiva, deben asumir las organizaciones afiliadas en las siguientes áreas: Naturaleza de la formación; sujetos de la formación (personas y organizaciones) que se deben formar; contenidos o áreas temáticas a priorizar; estructuras e instrumentos a constituir y/o desarrollar; métodos didácticos, técnicas y medios a utilizar, con el fin de que estas orientaciones sirvan como marco de referencia en la elaboración de los planes de formación, tanto del CSU como de sus organizaciones afiliadas. La política de formación tiene como objetivo darle direccionalidad al sistema de educación del CSU en una etapa determinada.

La política de formación es un elemento estratégico del movimiento sindical, por lo tanto debe responder a la problemática que enfrentan la clase trabajadora y sus organizaciones de lucha, a los cambios que operan en la sociedad y en el mundo del trabajo y a las estrategias y planes de trabajo.

El presente documento se compone de cuatro capítulos, que en su conjunto definen la política de formación del CSU, de la cual deben desprenderse los programas y planes operativos, a saber Capítulo I: Análisis regional desde un enfoque del movimiento sindical; Capítulo II: Enfoque y principios de la formación sindical; Capítulo III: Desafíos y respuestas de la formación; y Capítulo IV: Instituciones, medios y mecanismos para la aplicación de la formación.

CAPÍTULO I: ANÁLISIS DE SITUACIÓN REGIONAL, ENFOQUE DESDE EL MOVIMIENTO SINDICAL

1.- Marco de referencia:

La Asamblea Constitutiva del CSU definió como sus objetivos los siguientes:

- a) Promover la organización de todos/as los/as trabajadores/as en los países de América Central y el Caribe como condición efectiva para la defensa de sus derechos, propiciando toda acción orientada a generar mejores condiciones de vida, de trabajo y la conquista de una sociedad más democrática, por medio de la acción socio política y la formulación de propuestas para la incidencia en los diferentes ámbitos nacionales y subregionales.
- b) Gestionar y conquistar el efectivo respeto y cumplimiento de los derechos humanos: sociales, sindicales y laborales.
- c) Representar a las organizaciones que la integran en todo el proceso, estructura y organismos de integración centroamericanos y aquellas otras instituciones que tengan relación directa con la promoción integral y colectiva de la clase trabajadora.

Según esto, el CSU busca promover la organización para la defensa de los derechos sociales, sindicales y laborales y asegurar su efectivo cumplimiento y la conquista de una sociedad democrática. Para ello se propone una acción socio política y la formulación de propuestas para la incidencia nacional y regional asegurando la representación sindical en los espacios de interés para sus objetivos.

2.- Elementos de Estructura

Teniendo presente el marco de referencia enunciado y acordado por la Asamblea del CSU, se llama la atención sobre los siguientes aspectos de la Estructura regional, es decir, los elementos de la realidad que no cambian en el corto plazo:

a) Economía:

Nuestros países son testigos y víctimas de una crisis que se le quiere presentar como financiera, -supuestamente podría ser resuelta con "paquetes de salvamento" o inyecciones monetarias con recursos aportados por la ciudadanía-, pero que la necesidad de la realidad la desnudan como sistémica. Producto de un modelo depredador y descarnado, el sistema económico vigente en nuestros países expresa su naturaleza integral: crisis ambiental, crisis alimentaria, crisis climática, crisis energética, crisis de valores, crisis financiera disparada por prácticas especulativas que muestran la esencia del modelo.

La tenencia de los recursos naturales y las formas de propiedad de los medios de producción no muestran una tendencia hacia una dinámica económica que garantice el cumplimiento de los derechos humanos: sociales, sindicales, laborales y ambientales. Su tendencia principal en la región es hacia la concentración tanto de los medios de producción como de los recursos naturales. En este tema, es necesario destacar la estructura de la tenencia de la tierra que es claramente excluyente y concentradora.

Los principales sectores productivos presentes en la actualidad (informalidad, turismo, tecnología, maquila, servicios mercantiles, agricultura) no se relacionan claramente con elementos claves de los derechos citados tales como: soberanía alimentaria, calidad de vida para la población, presencia sindical en la vida económica, y garantías laborales. Sectores que podrían aportar más en estos aspectos como la agricultura y la manufactura han perdido espacios.

Se observa, siempre dentro de la tendencia hacia la concentración, un proceso de alianzas o fusiones entre grupos económicos en campos estratégicos; tal es el caso del sector consumo, las finanzas, la educación y la salud.

La estructura fiscal básica de la región es regresiva: pagan más relativamente quienes menos tienen. Lo expuesto en los puntos anteriores de este apartado indican que las condiciones de lucro para el sector empresarial más poderoso se facilitan y aumentan constantemente; mientras tanto, los salarios pierden poder adquisitivo constantemente. Este elemento tiene claras consecuencias en la situación del poder como veremos adelante.

b) Política:

A tono con lo que ocurre en la dimensión económica, en la política encontramos una democracia que se ofrece como representativa, pero en la realidad es solo una democracia formal que vive un proceso de deterioro acelerado: institucionalidad débil y acechada por una corrupción que la maniatada y aniquila lentamente. Así, la naturaleza de ese sistema político dificulta fuertemente una incidencia real del movimiento sindical en las instancias de decisión que pueden orientar mejores rumbos en los gobiernos de turno (parlamentos, asambleas nacionales, partidos políticos, ministerios, etc.).

Desde el punto de vista del carácter del Estado, no se puede afirmar que exista una democracia participativa o se camine hacia ella. Una de las manifestaciones que lo demuestran es la poca práctica del Diálogo Social y la Concertación, minimizados en casi todos los países, a pesar de la existente formalidad de espacios tripartitos para ejercerlo.

En este apartado, debemos señalar la impunidad como uno de los elementos que expone el carácter del Estado en nuestra región. Esta impunidad está relacionada tanto con el ejercicio cada vez más generalizado de la corrupción, como con la facilidad con la cual se ejecutan asesinatos contra personas de la dirigencia sindical y social sin que los sistemas judiciales y de seguridad ciudadana sean capaces de detener ese fenómeno, y menos aún, de castigarlo.

El aspecto anterior está vinculado a otro elemento estructural del ejercicio político regional, cual es, la presencia del crimen organizado y del narcotráfico en las esferas del poder.

c) Cultura:

El sistema educativo imperante en la región ha ido perdiendo uno de sus roles fundamentales como es el de generar pensamiento crítico y capacidad propositiva.

Los valores centrales vigentes en el colectivo son: trabajo, familia, solidaridad. Con signo negativo: consumismo, individualismo, dependencia.

Los medios masivos juegan un papel clave en el mantenimiento del sistema vigente. La expresión artística visible está mayoritariamente marcada por el consumismo y la superficialidad.

3.- Elementos de Coyuntura Internacional

Con base en el marco de referencia enunciado y acordado por la Asamblea del CSU, se destacan los siguientes aspectos de la coyuntura internacional:

1. Tratados de libre comercio

Estados Unidos de América, en alianza con sus socios locales y regionales, impuso el Tratado de Libre Comercio haciendo uso de la presión económica, política y mediática. El texto suscrito no constituye un mecanismo de dinamización comercial, sino un instrumento de sujeción política y reemplazo de soberanía. Para ello, fueron modificadas las legislaciones nacionales de todos los países participantes. Documentos suscritos por las antiguas CSACC y CCT denuncian que el Acuerdo de Asociación impulsado por Europa constituye un TLC más. No ha sido posible lograr la incorporación efectiva de los conceptos expresados en la Carta Social en el Capítulo Socio Laboral, propuestos por las organizaciones que hoy integran el CSU.

2. Cooperación

La cultura y práctica de la cooperación internacional en la región ha tenido fallas que deben ser superadas, dando más énfasis a las capacidades regionales y nacionales, las cuales se han fortalecido en los últimos años con los diversos proyectos de cooperación en materia formativa y organizativa.

3. Integración

El enfoque prevaleciente de la integración en marcha no es "desde los pueblos", como lo propone el CSU, sino con un claro acento mercantilista.

4. Procesos políticos en América del Sur

Dentro de la búsqueda de una ruta propia para la región que esté signada, como lo señalala Asamblea Constitutiva del CSU, por "la conquista de una sociedad más democrática", los procesos políticos de América del Sur constituyen fuente para el debate y la reflexión constructiva que permita extraer las enseñanzas y señalar las deficiencias de esos procesos.

5. Situación interna en EUA

Un tema emblemático de la administración Obama ha sido el de la reforma en el sector de la Salud. Sin embargo, el peso social de esa decisión no ha sido suficiente para consolidar electoralmente un rumbo distinto para esta potencia que se sigue viendo a sí misma como hegemónica. Los datos de la vida democrática en EUA muestran un nuevo avance de los sectores más conservadores y la inexistente presencia real de una fuerza socio-política aliada del multilateralismo y del respeto a la autodeterminación de los pueblos.

6. Situación socio-económica y política en Europa

Los casos de Grecia, Portugal, España, Italia, adobados por el enfoque mediático, han hecho creer a algunas personas que la crisis es solo o fundamentalmente financiera. El contraste con la situación de una rigurosa Alemania, parece reforzar esa percepción. No obstante, la repercusión cruda en la situación en el empleo y las migraciones, -para citar solo dos ejemplos- muestra la realidad de una crisis del sistema global. Para nuestro caso, permite evidenciar que la solución debe ser integral.

7. Movimientos de Democratización

La dinámica iniciada en Túnez y que se expresó también en Yemen, mostró mayor crudeza en Egipto con un desenlace aún por verse. La presencia clara de EUA en el proceso para evitar un rumbo que le saque de ese espacio estratégico, expresa con claridad lo complejo del camino hacia sociedades más justas. No obstante, muestra también que los contextos de referencia (ausencia de democracia + corrupción como ecuación en esos casos) son la base para llevar adelante movimientos de avance hacia una democracia de calidad.

4.- La situación del poder

4.1 El estado de la dimensión política

Una mirada general coloca en entredicho el correcto ejercicio del poder en la región, destacando aspectos como Golpes de Estado; leyes represivas y antidemocráticas; intervención e injerencia de Estados Unidos en políticas nacionales; uso de la fuerza civil y militar violando derechos humanos fundamentales; altos niveles de corrupción institucional; y modificaciones constitucionales de algunos gobernantes para perpetuarse en el poder.

Como fundamento de análisis en la coyuntura regional, el CSU profundiza en los siguientes aspectos de esta dimensión política:

1. El deterioro de la democracia real en la región

La democracia, no entendida como democracia-participativa, sino solamente representativa, ha sufrido un deterioro en la región. El golpe de Estado en Honduras es el caso más crudo, no obstante, encontramos en la zona muestras de reducción de los espacios del movimiento social y sindical, procesos de criminalización de la protesta y ausencia clara de participación de la sociedad civil en las decisiones más importantes, las cuales, se imponen por los grupos de poder, muchas veces violentando la propia legislación. Una muestra de esto es el caso del golpe de estado sindical perpetrado por el gobierno de Oscar Arias en el 2010 contra la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA (SINTRAJAP) del sector portuario, situación que fue revertida en vías judiciales por la persistencia de lucha del sindicalismo costarricense. Como elemento integrador de esta estrategia, es clara la presencia de un fenómeno que se ha dado en llamar el poder mediático, poderoso instrumento desintegrador del espacio popular, difusor de miedos, multiplicador de estereotipos y que impone la idea de que, solamente, los grupos de poder vinculados a la globalización neoliberal son capaces de conducir el Estado, resultando este último debilitado.

1. Ausencia de libertad sindical

Es necesario destacar este elemento como un aspecto central del deterioro o ausencia de democracia real. El derecho de las trabajadoras y los trabajadores a organizarse para proteger, defender y ampliar sus derechos y los de la ciudadanía, es no solo incuestionable, sino un síntoma de ausencia y presencia de democracia. La persistente violación a la libertad sindical, al derecho a la vida demostrado en el asesinato de la dirigencia sindical, así como la impunidad como recurso del poder político, impide el desarrollo y fortalecimiento del sindicalismo y de su dirigencia como actores sociales en verdadera democracia. Los poderes instituidos en Centroamérica y el Caribe desconocen y niegan la consigna democrática: "Sin libertad sindical no hay democracia".

1. La realidad de las fuerzas populares emergentes y la construcción de democracia-participativa

Frente a los grupos que ejercen el poder (alianza del gran empresariado con el capital transnacional) los movimientos populares emergentes que reclaman participación en la orientación de los asuntos nacionales y regionales no cuentan con un peso real. Se observa sin embargo, un amplio afloramiento de grupos que buscan acercamientos entre sí con el ánimo de convertirse en opción real de poder junto a otros sectores sociales y sindicales que desean el ejercicio de una democracia real.

1. Violencia contra la mujer

Desde los poderes públicos hay pocos avances en la defensa de los derechos específicos de la mujer, aun cuando no se niegan los intentos desde las instituciones gubernamentales dedicadas al tema. Muestra de ello son las cifras de feminicidio en toda la región; la poca participación de la mujer en puestos de decisión política; y la exclusión de los temas de género en las mesas de negociación tripartita.

4.2 *El estado de la dimensión económica*

Numerosos elementos se agrupan en esta dimensión pues el modelo económico imperante en la región se concentra en la especulación financiera, en la reducción del papel del Estado en la economía, en la disminución del gasto social y en la flexibilidad de las leyes laborales. Las consecuencias se observan en elementos tales como el aumento de la deuda externa, el incremento de inversión extranjera desprovista de políticas de desarrollo sostenible, tercerización de la economía, crecimiento del desempleo, subempleo e informalidad laboral y en definitiva, acentuación de la pobreza.

El CSU enfatiza su análisis en los siguientes aspectos:

1. Concentración y transnacionalización

Los elementos expuestos en la sección anterior, relativos a la concentración del poder en grupos empresariales con claras vinculaciones multinacionales y hegemónicas, constituyen el instrumental que ha permitido aplicar a la fuerza o con engaño, un proceso de concentración de los elementos de la economía en cada vez menos manos. Los sectores más dinámicos de la

economía han ido pasando de grupos del empresariado local a las multinacionales, aunque se mantenga una presencia minoritaria de los primeros. La tendencia que se observa es hacia la concentración y no hacia la distribución. Se ha impuesto la privatización para favorecer ese proceso de concentración.

1. El nuevo rol del Estado en los negocios

Los organismos financieros internacionales han detenido el desmantelamiento de los aparatos estatales debido a las abiertas y fuertes críticas al modelo neoliberal, pero han orientado y presionado un nuevo rol del Estado como facilitador de los negocios en las actividades sometidas al proceso de transnacionalización. Es así como se observa una clase política local propiciando y avalando un crecimiento económico degenerativo basado en el libre comercio y no en el comercio justo, apartando de las agendas nacionales el desarrollo integral de la sociedad.

1. Pobreza y exclusión

El resultado de los procesos de concentración en las dimensiones de la economía y la política, no puede ser otro que el aumento de la exclusión y la pobreza. Como lo demuestran las cifras de la CEPAL, las mujeres, la juventud, las poblaciones autóctonas, las minorías étnicas se encuentran entre los sectores más golpeados.

1. La realidad de las economías solidarias y alternativas

Ante la realidad expuesta en el punto anterior, como expresión de resistencia/sobrevivencia, surgen diversos esfuerzos orientados al desarrollo de economías solidarias y alternativas, no obstante, el Estado en manos de la estrategia neoliberal no solo no facilita esas experiencias, sino que la propia dinámica de concentración de capitales bloquea las posibilidades de consolidación, posicionamiento y desarrollo.

1. Estructura fiscal y condiciones de lucro vs salarios y economías de subsistencia

Mientras la estructura fiscal es regresiva y las condiciones de lucro aumentan con tendencia hacia la concentración, los salarios se deterioran mediante congelamientos, reducción de garantías sociales y violación o inexistencia de tablas de salarios mínimos. Al mismo tiempo, las economías de subsistencia (micro, pequeñas y medianas empresas; cuentapropismo; informalidad) se asfixian con las condiciones del mercado y sus limitaciones de productividad.

Este sistema perverso, -con independencia de la voluntad del sector empleador- crea condiciones de sometimiento constante y bloquea el empoderamiento personal y colectivo de los actores sociales.

4.3 El estado de la dimensión social

Sin duda la región está inmersa en un descalabro social que se mide por los altos niveles de inseguridad ciudadana, el deterioro de los servicios básicos de educación y salud en manos del Estado, la crisis habitacional, la desintegración familiar, y la apatía de la ciudadanía para participar en las organizaciones sociales y sindicales. Otros elementos que nos atañen como movimiento sindical son la privatización de los servicios públicos y la marginación y represión de las poblaciones migrantes, muy comunes en la región.

Sin embargo, al no poder analizar en profundidad todos los problemas sociales, el CSU prioriza sobre tres aspectos:

1. Flexibilización y quebranto de la Seguridad Social

A tono con esa forma concentradora de ejercer el poder económico y político, se ha impulsado un vasto proceso de privatización o de mecanismos conexos como las figuras de concesiones y explotación. Esto ha llevado a un deterioro de las condiciones de vida de la población que tiene claras consecuencias en la dimensión cultural como veremos. En suma, la seguridad social se pierde imponiéndose al mismo tiempo un proceso de flexibilización laboral que reduce o elimina derechos.

1. Deterioro poblacional

Se observa un deterioro poblacional que se expresa en el aumento de la pobreza, el desaliento, el aumento de la delincuencia, la drogadicción, el desempleo, el subempleo, acrecentamiento sostenido de la economía informal. Como elemento que muestra en síntesis el deterioro poblacional, la propia OIT habla de la pérdida de productividad, lo que coloca a nuestros países en simples oferentes de mano de obra barata.

1. Población migrante marginada y estereotipada

Las personas migrantes, como manifestación del derecho de los pueblos a buscar mejores condiciones de vida, son golpeadas cultural y económicamente mediante estereotipos y marginación. En contraste con el concepto de "libre comercio" de mercancías, las personas migrantes deben sufrir doblemente por sus condiciones de desarraigo y marginación.

4.4 El estado de la dimensión cultural

Se percibe de manera general en la región un proceso de desarraigo y desculturización de lo autóctono, considerado como obsoleto, y se han ido imponiendo valores foráneos que consiguen caldo de cultivo en una Centroamérica mayoritariamente joven. En ello intervienen el poder mediático extranjerizante, la baja calidad del sistema educativo más reproductor que emancipador, la mercantilización de la expresión artística, la debilidad del movimiento cultural popular e inclusive la creciente presencia de grupos religiosos actuando e influyendo en barriadas populares. Se suma a esto la difusión y arraigo de estereotipos anti sindicales, aun cuando han surgido fuertes corrientes de comunicación alternativa que intentan contrarrestar los poderes que ejerce la "gran prensa".

1. Ideología y cosmovisión

La región es sometida a una intensa acción ideológica de parte del neoliberalismo. Las estructuras económicas basadas en el consumo, que promueven el consumismo, son una matriz clave para la reproducción de la ideología dominante y expresiones conexas como el individualismo, el clientelismo, la pasividad. Junto a ello, el papel de los medios masivos de comunicación que no crean comunidad sino se dedican a hacer propaganda a un sistema y su estructura de valores, exacerban el miedo y el conformismo. La cosmovisión mientras tanto, se nutre de esos patrones ideológicos. Ante esto, el reto es el empoderamiento que construya o reconstruya identidades y forme sentido de comunidad con capacidad transformadora.

1. Pedagogía popular y construcción de nueva hegemonía

El CSU es consciente que la formación sindical juega un papel estratégico en el fortalecimiento sindical y en la creación de una consciencia crítica desde la clase trabajadora con capacidad de

disputar la hegemonía al modelo global neoliberal. El CSU reconoce que después de 30 años de modelo neoliberal la lucha en el campo ético y cultural es clave para derrotar al modelo. El neoliberalismo nos ha permeado con antivalores como el individualismo (sálvese quien pueda), el consumismo (somos personas en la medida que consumimos) y la especulación (lo importante no es la inversión productiva sino la inversión especulativa la cual crea mayor riqueza pero no trabajo). Por lo tanto, la formación sindical como parte de la educación popular tiene la tarea de ser espacio de reflexión crítica frente a la realidad, de generar y rescatar los valores de la solidaridad, la comunidad, la importancia e identidad con la organización social y sindical, incidir en forjar alianzas, en la unidad sindical y favorecer la construcción de ciudadanía. La finalidad es lograr un movimiento sindical fuerte con capacidad de movilización, protesta y propuesta y de esa manera incidir en la construcción de un modelo de desarrollo alternativo que se caracterice por ser justo, solidario, incluyente, sustentable y en igualdad de oportunidades para todos y todas.

1. Comunicación popular y alternativa

Ha surgido una corriente de comunicación alternativa que aún es incipiente, aunque su presencia es fuerte dentro de las personas que militan en el movimiento sindical y social, no así en la población general. Además, desde las organizaciones sindicales y sociales se observan esfuerzos de comunicación popular de base que son un espacio clave para la educación y el empoderamiento.

4.5 El estado de la Dimensión Sindical

El CSU ha reconocido en su Documento Base de la unidad orgánica entre la CSACC y CCT, que "el sindicalismo de América Central y el Caribe tiene problemas para crecer en su poder e influencia, e incluso a veces se observa un retroceso". Esto se lo atribuye a factores externos como "los cambios en la organización de la producción y del trabajo: flexibilización, temporalización, tercerización; la segmentación entre trabajadores "de primera" (fijos) y "de segunda" (transitorios); individualización de la relación laboral; simulación de relaciones dependientes como independientes". Se resaltan también factores directamente políticos tales como la destrucción de las organizaciones sindicales existentes y su dirigencia; trabas en la creación de nuevas organizaciones; y campañas de desprestigio del sindicalismo.

Por otra parte, el CSU es autocrítico con la realidad interna del movimiento sindical, donde menciona entre otras cosas, "la dificultad para renovar la política sindical y así adecuarla a la nueva situación del trabajo; y la burocratización de la dirigencia".

Desde el punto de vista sindical y frente a la situación del poder en la región, hay elementos relevantes que deben ser considerados para desarrollar una política de formación que el CSU propone:

a) Bloqueo a la negociación colectiva

Ante el proceso de concentración de riqueza, de recursos económicos en general y de poder político, el movimiento sindical levanta históricamente el instrumento de la negociación colectiva, no solo como herramienta de negociación de mejoras laborales y sociales, sino además como muestra del potencial poder alternativo. El sistema vigente bloquea esa vía de construcción de calidad de vida para aumentar sus condiciones de lucro, pero también, como vacuna contra la construcción de poder alternativo que representa la negociación colectiva. Se niega por parte de las representaciones patronales la posibilidad de esa negociación, se obstruye con el concurso de las instancias estatales administrativas y judiciales correspondientes, se hace propaganda contra este derecho desde el poder mediático promoviendo estereotipos y desinformando.

b) Las propuestas de creación de poder desde el movimiento sindical y social

(CSA, CSU, Auto-reforma Sindical, PLA, alianzas sociales y sindicales).

Ante el avance del neoliberalismo y el debilitamiento constante del movimiento sindical, el sindicalismo continental reacciona impulsando con fuerza la unidad sindical y el proceso de autocrítica que hace germinar la auto-reforma sindical. Nace así la CSA y luego el CSU. A nivel local también se observa la constitución de instancias unitarias del sindicalismo, así como frentes de lucha con otros sectores del movimiento social. Como elementos integradores de esta expresión política unitaria que busca la incidencia, contamos con la Carta Social y la propuesta de un Capítulo Socio Laboral para el ADA impulsadas por CCT/CSACC; asimismo, la Plataforma Laboral de las Américas es otro elemento propositivo desde el movimiento sindical para hacer nacer una sociedad nueva, justa, solidaria y profundamente democrática. Se suma más recientemente, la Plataforma Programática aprobada por la Asamblea constitutiva del CSU.

c) La propuesta desde el campo sindical: trabajo decente y desarrollo sustentable.

Los documentos citados anteriormente como la Carta Social y la propuesta de un Capítulo Socio Laboral para el ADA, así como la Plataforma Laboral de las Américas y la Plataforma Programática del CSU, constituyen muestras de los esfuerzos por proponer vías para avanzar hacia el desarrollo. A esto se suman importantes experiencias de unidad sindical y social que no son grupos que solamente protestan, sino que se actúa con una clara consciencia de que debemos ser organizaciones propositivas. La organicidad del movimiento sindical es un factor que le permite aportar en ese proceso. En ese sentido, se insiste desde la Plataforma Laboral de las Américas y desde la Auto-reforma Sindical, en que debemos enfatizar los temas de empleo, trabajo decente y desarrollo sustentable frente a la propuesta del neoliberalismo inhumana y depredadora.

d) Experiencias sindicales y sociales en la construcción de poder alternativo

Existen dentro del propio movimiento sindical y social valiosas experiencias en la ruta de construir poder alternativo. Este ejercicio y práctica sindical va desde los avances unitarios dentro del movimiento sindical, pasando por las alianzas con otros sectores del movimiento social, y por los esfuerzos de hacer valer las instancias de Diálogo y concertación social. Se destacan además los programas y acciones diversas por construir conocimiento y proponer rutas nuevas para la edificación de poder alternativo.

CAPÍTULO II. ENFOQUE Y PRINCIPIOS DE LA FORMACIÓN SINDICAL

2.1 Enfoque Integral de la Educación

El sindicalismo de las Américas ha desarrollado un enfoque integral de la educación en general y el CSU recoge esa rica experiencia acumulada, dado que esa visión amplia de lo educativo, le permite a los trabajadores y trabajadoras defender el derecho a una educación durante toda la vida y para la vida, además recoge las buenas prácticas formativas de las Organizaciones constituyentes del CSU. La educación tiene diferentes niveles, contenidos o áreas dependiendo de las necesidades o demandas de sus ciudadanos y ciudadanas, y de las políticas de desarrollo. De esta forma, la formación se puede dividir en: formación sindical, formación

técnica o profesional, educación formal y también formación para la ciudadanía o para el desarrollo humano.

En este sentido, la integralidad de la formación está determinada no solamente por reconocer los diferentes tipos de formación que se desarrollan en las sociedades, sino en reconocer que todas esas formaciones (sindical, técnica, pública, ciudadana) son derechos de los ciudadanos y ciudadanas, y que los Estados deben proveerla durante toda la vida de la persona. La persona humana, desde su niñez, juventud y etapa adulta tiene el derecho de acceder a la educación y al conocimiento. Los Estados deben velar porque ese derecho deje de ser expectativa y se convierta en realidad. El sindicalismo asume la defensa no solamente del derecho a la formación sindical, sino la defensa del derecho a la formación del ciudadano en general y del trabajador y trabajadora en particular.

Sobre la educación pública los Estados deben garantizar la universalización, la calidad orientada al modelo de desarrollo humano sostenible y sustentable, y la igualdad de oportunidades. Las políticas públicas deben garantizar el concepto de una educación para la vida, integral, continua, gratuita, obligatoria, pública, laica, solidaria, de calidad, con igualdad de oportunidades para todos y todas, sin distinción de raza, sexo, etnia y condición social. Además una educación formal que contemple en su desarrollo curricular temas vinculados al desarrollo organizativo social, así mismo una educación formal con un adecuado enfoque de Género.

Es importante considerar que el movimiento sindical debe convertirse en un fiscalizador de una educación formal con las características antes mencionadas. Por otro lado el Movimiento Sindical debe incidir para que en los presupuestos nacionales se contemple un porcentaje del PIB suficiente para hacer una inversión en la educación formal de calidad, que responda a las necesidades de la persona humana.

Sobre la formación profesional, el CSU considera que el desafío principal también es de luchar por lograr una cobertura universal donde todos y todas los trabajadores tengan la posibilidad de acceder a la misma. Es clave una oferta laboral para los trabajadores desde su juventud (primer empleo) hasta su etapa de adulto mayor. Por otra parte, compartimos con el sindicalismo de las Américas que la formación profesional debe responder a las estrategias de desarrollo integral de nuestras sociedades. De igual manera, consideramos que un desafío interno sindical es preparar al sindicalismo para que los delegados y delegadas que nos representan en las mesas tripartitas de formación profesional, no sean convidados de piedra, sino que tengan capacidad de propuesta e incidencia para ofrecer una formación técnica de calidad para todos sus ciudadanos.

2.2 Criterios y Principios de la Formación Sindical

a) *Formación para la organización y la acción*

La formación es un elemento clave para fortalecer la estructura sindical y también para orientar las acciones de lucha y de transformación que desarrolla la organización en el centro de trabajo y en la sociedad en general. La formación debe contemplar en sus contenidos la identidad clasista y humanista como también los principios y valores del movimiento sindical. En ese sentido, el CSU se une al sindicalismo de las Américas y a los movimientos sociales y populares que ubican la formación como elemento fundamental en el fortalecimiento organizativo y en el desarrollo de sus acciones de transformación y cambio. Es así como la formación deberá planificarse y ejecutarse sobre la base de construir capacidades para resolver las necesidades e intereses de la organización y sus trabajadores. La fortaleza de los sindicatos se logra cuando la formación colabora en fortalecer y mejorar las estructuras internas, a saber áreas de organización, negociación, comunicación, trabajo de género, de juventud y administración entre otros. Por ejemplo, ante el desafío sindical de crecer en afiliación y crear nuevos sindicatos, la formación sindical debe crear programas de formación de cuadros especializados en organización sindical.

b) **La formación sindical es indelegable:**

Reconocemos que en la formación, sobre temas laborales, participan varias instituciones vinculadas al sindicalismo u otras que desarrollan programas formativos sobre temas laborales o dirigidos a los/as trabajadores/as. Sin embargo, el CSU manifiesta que la formación sindical es indelegable. Es decir, la formación sindical es una tarea de las propias organizaciones sindicales dado que a través de ellas el movimiento sindical reflexiona sobre su identidad y sus derechos como clase trabajadora y también construyen su proyecto socio-político. En la formación sindical existe un "menú de la casa" que son aquellos contenidos ideológicos políticos y estratégicos que le corresponden desarrollarlos a las propias organizaciones sindicales. También existen unos contenidos que surgen en la coyuntura, por ejemplo neoliberalismo y globalización, ante los cuales la organización deberá fijar los criterios, temas y los enfoques sindicales y sociales.

c) **La complementariedad y corresponsabilidad de la formación:**

La corresponsabilidad expresa que todas las organizaciones sindicales tienen un nivel de responsabilidad dependiendo del nivel (básica, intermedia), el grado (1er, 2do o 3er grado) y el lugar (nacional, regional, continental e internacional) de la organización. Un central sindical nacional tiene una responsabilidad diferente a una coordinadora regional, como es el caso del CSU, y éste a su vez tiene responsabilidades diferentes a la CSA y CSI como estructuras sindicales de carácter continental e internacional. En este sentido, los programas de formación adquieren un carácter complementario, dado que un mismo tema a estudiar, como por ejemplo el tema de la Seguridad Social, se podrá estudiar en todos los niveles de la organización, pero indudablemente que los contenidos, el contexto, la profundización y los elementos de análisis y de comparación serán diferentes.

d) **El carácter estratégico y procesual de la formación:**

La formación sindical por su importancia debe desarrollarse sobre la base de una planificación estratégica, la cual debe ser elaborada de acuerdo a las necesidades de las y los trabajadores e intereses de la organización. Por lo tanto, la formación sindical debe responder a los planes estratégicos de la misma. En los congresos sindicales y otras actividades importantes se encuentran los grandes problemas, prioridades y ejes de acción a desarrollar por la organización. En esa planificación, la formación sindical la comprendemos como un proceso y no como eventos educativos aislados o sumatorios. Así como en la educación formal se planifica cada año de estudio, tanto en primaria como en secundaria, de igual forma en la formación sindical, existe el nivel básico (A, B, C), intermedio y el de especialización de la formación. En este sentido, comprendemos que el impacto de la formación en la creación de la conciencia de clase trabajadora es un proceso gradual y progresivo que requiere de un permanente ejercicio de estudio – reflexión – acción. Así, a través de la acción – reflexión – acción o práctica – teoría – práctica se va desarrollando la conciencia de clase y va surgiendo en los dirigentes y educandos la mística y la militancia sindical y la claridad en la protesta y en la propuesta como clase trabajadora.

e) **Los sujetos del proceso formativo:**

Todos los actores en su dimensión personal y organizacional que participan en la formación, son sujetos de dichos procesos, a saber los participantes de los procesos formativos, los

facilitadores como responsables de los eventos formativos y la propia organización sindical que desarrolla los programas formativos. Los sujetos van a influir e incidir en los procesos formativos.

El sujeto principal en la formación sindical son los participantes. Nos oponemos a aquella visión que considera que los educandos son objetos y que por lo tanto su papel en los procesos formativos se limita a escuchar, memorizar y repetir. Nos oponemos a pensar que el profesional o experto que imparte el tema es el que posee la verdad. Lo que dice se respeta y nadie lo discute. El profesional se convierte en la autoridad.

Colocar al participante como sujeto quiere decir que el objetivo principal de la formación es colaborar para que el participante pueda resolver sus necesidades y problemas. El participante tiene una experiencia acumulada, tanto laboral y de vida. Por lo tanto, los procesos formativos deben tomar en cuenta esa experiencia. En la relación entre facilitadores y participantes, son los participantes el centro del proceso formativo. Es así como sus necesidades y aspiraciones son las que deben determinar el proceso de aprendizaje.

En este contexto, el papel del Facilitador es muy importante para la organización. El facilitador es un trabajador o trabajadora, dirigente o profesional que ha sido designado por la organización para desarrollar las acciones formativas. El facilitador, como su nombre lo dice, facilita, asesora, acompaña a sus compañeros y compañeras. No impone sus ideas o conocimientos. Por eso, en la relación facilitador y participante, el facilitador sabe que lo prioritario es atender las necesidades de aprendizaje de los trabajadores/as participantes.

El facilitador y facilitadora es portador de un pensamiento de la organización y tiene una ideología sindical y política. Se comprende la ideología en su sentido positivo como un cuerpo de pensamiento y de visión política. En la visión liberadora y democrática del CSU el papel esencial del facilitador no es el de ser agente "transmisor de conocimientos" sino el de ser un facilitador para construir y reconstruir conocimientos. En ese sentido el facilitador o especialista por una parte compartirá sus habilidades, destrezas y pensamientos, y por otra socializará el enfoque y visión de la organización en un proceso metodológico de creación, construcción y reconstrucción de conocimientos.

Por último también se ha expresado que la organización sindical es sujeto de la misma formación. En ese sentido habría que afirmar que una característica principal de la formación

sindical, consiste en señalar que el sujeto estratégico de los procesos formativos lo constituye la propia organización sindical. En la educación formal lo que debe interesar es la formación del alumno, en la formación profesional lo que interesa es el adiestramiento del trabajador y en la formación sindical interesa políticamente la formación del trabajador PARA FORTALECER LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Por lo tanto el sujeto estratégico es la organización sindical. Se entiende por sujeto dos dimensiones de la organización sindical, a saber lo colectivo y lo individual. En la organización se suscita la sinergia entre los intereses personales y colectivos. Y la organización será la síntesis de esas necesidades y como consecuencia se convierte en la mediación estratégica para defender los intereses de la clase trabajadora. Por lo tanto, las personas de forma individual juegan un papel importante en las organizaciones sindicales, sin embargo, para transformar la realidad se necesita desarrollar acciones socio-políticas de manera organizada y colectiva. Por eso la finalidad política de la formación sindical es fortalecer la organización en sus acciones de transformación.

3.3 El punto de partida de la formación sindical: las necesidades, intereses y niveles de conocimiento

Cuando se habla de punto de partida nos estamos refiriendo a criterios o principios que debe seguir la formación sindical para lograr su propósito de fortalecer la organización. Efectivamente, cuando expresamos que el punto de partida de la formación sindical lo constituyen las necesidades de las y los trabajadores y los intereses de la organización, nos estamos refiriendo a un criterio y principio metodológico que se debe seguir en los procesos formativos.

Por lo tanto, el criterio metodológico de partir de las NECESIDADES, INTERESES Y NIVELES DE CONOCIMIENTOS será necesario aplicarlo en los PROCESOS DE PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN y en el DESARROLLO DE LOS EVENTOS FORMATIVOS. En la concepción metodológica dialéctica, a este criterio se le denomina partir de la práctica. La confusión se suscita cuando algunos formadores consideran que partir de la práctica es solamente una acción que se desarrolla durante los seminarios, talleres o cursos de formación. En ese sentido, debemos afirmar que lo estratégico es aplicar este principio en todo el PROCESO formativo, a saber desde LA PLANIFICACIÓN, el desarrollo del curso o taller hasta las acciones de EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO del plan formativo.

Es así como en los procesos de planificación, en primer lugar elaboramos el diagnóstico de necesidades de los trabajadores e intereses socio-políticos de la organización sindical. En segundo lugar convertimos esos problemas (necesidades, intereses) en temas a estudiar y de ahí surgen nuestros planes formativos (talleres, cursos, foros, conferencias, etc.) con una duración a corto, mediano y largo plazo. En cada evento educativo y cada año desarrollaremos acciones de evaluación y revisaremos y ajustaremos la planificación

A estas ideas antes expuestas, es la que se le ha denominado metodología dialéctica, la cual expresa que primero se debe partir de la práctica (necesidades e intereses) luego se debe de ir a la teoría (planes, eventos, contenidos a estudiar) y por último se debe volver a la práctica para mejorarla (evaluar, definir líneas de acción). De ahí surge la fórmula Práctica– Teoría – Práctica mejorada (P-T-Pm)

3.4 La formación sindical es formación política

El CSU como sujeto socio – político de esta región de las Américas tiene el desafío de fortalecer la unidad del sindicalismo de la región y de esa manera seguir siendo un interlocutor con capacidad de movilización, transformación y propuesta. La transformación que se quiere es social, política, económica y cultural. La finalidad de los procesos educativos es la comprensión de la realidad, elaborar propuestas y proyectos alternativos, construir poder sociopolítico y a partir de ello tener la capacidad de movilizar a la clase trabajadora para cambiar y transformarla realidad. En efecto, el reto de la formación es contribuir a construir el poder socialmente organizado y político de los trabajadores y las trabajadoras para lograr construir un modelo alternativo de sociedad frente a la hegemonía global neoliberal.

CAPÍTULO III. DESAFÍOS Y RESPUESTAS DESDE LA FORMACIÓN

-

Este capítulo contiene las orientaciones que deben normar las actividades del CSU y de sus organizaciones afiliadas en materia de formación sindical para la próxima etapa y apunta a mejorar el proceso formativo de las y los trabajadores de América Central, El Caribe y México ajustándolo a las nuevas situaciones y desafíos que deberán encarar las tareas de acción y organización en el presente y en los próximos años.

3.1 La Formación Sindical es una responsabilidad y una tarea de la más alta importancia política y estratégica

La formación no es una tarea exclusiva de los Secretarios y/o de los responsables de la formación sindical. *La formación es una tarea política y estratégica de primer orden y debe ser asumida por el conjunto de las conducciones políticas tanto del CSU como de sus organizaciones afiliadas.*

3.2 Los desafíos y respuestas desde la Formación.

Los desafíos que se le plantean al CSU en materia de formación sindical son múltiples y muy variados. Sin embargo, en la actual coyuntura, los desafíos a los que se debe prestar atención prioritaria son los siguientes:

a) Primer Desafío: La formación debe comprender el conjunto de la clase trabajadora subregional y en forma muy especial a los trabajadores y trabajadoras autónomos y de la economía informal

-

La autoreforma sindical, como objetivo estratégico del CSU, plantea que se debe organizar e incluir a todos los sectores de la clase trabajadora, en consecuencia la formación del CSU supone llegar a todas las categorías que componen la clase trabajadora de América Central, el Caribe y México, a saber: trabajadores/as con relación de dependencia o de la economía formal; trabajadores/as autónomos o en la economía informal; migrantes, mujeres trabajadoras, jóvenes trabajadores/as, trabajadores/as de las zonas francas, trabajadores/as tercerizados, campesinos, personas con capacidad diferente, jubilados y pensionados, futuros trabajadores, etc. En este marco la formación debe darle la debida importancia y prioridad a la formación de cuadros y dirigentes de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras de diferente tipo y naturaleza con el fin de construir el poder social organizado.

b) Segundo desafío: Diseñar e implementar el Sistema Integral y Educación Sindical de Formación del CSU

Las organizaciones que dieron origen al CSU aportan su rica experiencia en materia de teoría, práctica y estructuras de formación. El CSU tiene el desafío de diseñar e implementar, en concordancia con la CSA, su sistema de formación que debe contener los siguientes elementos: *funcionamiento y articulación en red* a fin de facilitar el proceso de intercambio de experiencias y de generación de nuevos conocimientos y métodos de acción; *la progresión en el proceso de formación* de las y los trabajadores, articulando la certificación de competencias, la complementariedad, los niveles: básico, intermedio medio, y superior, todo con el fin de lograr una mayor coherencia y racionalidad en la utilización de los escasos recursos provenientes tanto de los esfuerzos de autofinanciamiento como de la cooperación internacional.

Dentro de este sistema de formación hay que darle una importancia relevante al tema de la autoformación, como un elemento estratégico para la formación de cuadros y dirigentes.

c) Tercer desafío: Profundizar y ampliar la formación ideológico-política

El futuro será de aquellas organizaciones que sean capaces de presentar un proyecto alternativo al proyecto neoliberal y en esto la formación juega un papel de primer orden. El sindicalismo del CSU debe ser capaz de elaborar, presentar y negociar propuestas en materia de desarrollo integral y sostenible y en esto la formación tiene y debe tener un papel prioritario. Al darle respuesta a este desafío, se le está dando vigencia a uno de los objetivos estratégicos de la formación sindical contenidos en el Programa de Acción de la CSA como es el de contribuir a que la clase trabajadora dispute la hegemonía al modelo global neoliberal.

d) Cuarto Desafío: Articular en forma orgánica y coherente la formación sindical con la formación profesional y con la educación formal

En consecuencia los planes y programas de formación deberán contener no solo actividades de formación sindical, sino también propuestas, mecanismos y programas para incidir tanto en la formación profesional como en la educación formal. Goza de suma importancia que la

vinculación con la formación profesional se traduzca en la posibilidad real del acceso de las y los trabajadores a ella, como también una orientación curricular que procure y desarrolle la generación de empleos decentes.

e) Quinto desafío: La formación debe contribuir a consolidar y a profundizar el proceso unitario dentro del CSU

La formación del CSU debe tener como objetivo y tarea permanente consolidar el proceso unitario y en este sentido en sus planes y programas debe contribuir a generar la identificación de sus afiliadas, cuadros medios y dirigentes con los principios, los objetivos y el Programa de Acción del CSU y de la CSA.

f) Sexto desafío: El CSU en el área de la formación debe utilizar en forma creciente y sostenida las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

Cada vez hay mayor consenso en que la combinación de la informática y de las telecomunicaciones (la telemática), está generando transformaciones y cambios en la educación tan profundos como los que ha generado en el área de la producción. Si la formación que realiza el movimiento sindical no utiliza los últimos avances en materia de contenidos, métodos y medios perderá eficacia y eficiencia. El internet con todas sus aplicaciones: la educación a distancia, las video-conferencias, los foros virtuales, el "chateo", etc., deben ser incorporados a la mayor brevedad posible. Las organizaciones del CSU tienen que utilizar en forma armónica la formación presencial con la formación a distancia y cuando esto no sea posible porque los recursos no lo permitan, debe ser un imperativo el utilizar la educación a distancia.

g) Séptimo desafío: El CSU en sus programas y actividades de formación debe articular cada vez más la formación con la investigación y estudios

La investigación y el estudio son esencialmente creación y re-creación de conocimientos. Es necesario distinguir entre "saber" e "investigar"; saber es captar una verdad, es aprender un conocimiento ya logrado, investigar es descubrir una verdad o demostrar un error; la investigación es creación no transmisión de conocimientos. La investigación esclarece en forma científica y técnica los grandes problemas de las y los trabajadores y contribuye a la elaboración

de respuestas y propuestas. Investigar es detectar problemas, trabajar por resolverlos y llegar a soluciones. El CSU debe tomar como consigna esta divisa: "a nuevos problemas nuevos temas". En consecuencia el CSU debe actualizar en forma permanente los contenidos temáticos de la formación y que cada nuevo problema que surja tenga un análisis y una respuesta desde la formación.

h) Octavo desafío: Formar a los afiliados y afiliadas, cuadros y dirigentes en democracia y ciudadanía

Formación para la democracia a fin de que contribuya a la democratización de nuestras organizaciones, pero que también contribuyan a la construcción de sociedades realmente democráticas, con democracia económica, democracia política, democracia social y democracia cultural, pero también en la democracia en las relaciones de géneros, diversidad étnico cultural y sexual, con pleno respeto a los derechos humanos y laborales.

i) Noveno desafío: una formación sindical que se vincule con las universidades del sistema educativo formal y creación de equipos de profesionales e intelectuales afines

La formación sindical ya ha pasado la etapa de la autosuficiencia. Si la formación sindical quiere lograr altos niveles de excelencia y calidad tiene que vincularse (y de hecho lo está haciendo cada vez más) con el mundo académico, es decir, con las universidades, a fin de aprovechar sus programas de extensión y la colaboración permanente de sus expertos, profesionales y técnicos, particularmente en los temas y problemas que afectan más directamente a los trabajadores/as. En una relación de iguales los contenidos de la formación sindical deben ser presentados como un conocimiento académico para poder ser acreditado ante las universidades. Por lo anterior se valora como importante la firma de convenios con diversas universidades para la implementación de diplomados, licenciaturas y doctorados con contenidos y visión sindical.

-

Si el movimiento sindical quiere tener un verdadero poder socioeconómico y político y un protagonismo determinante en el mundo del trabajo y en la sociedad, debe desarrollar su capacidad de producir y dominar conocimientos e inteligencia y en este aspecto la conformación y funcionamiento de equipos integrados por dirigentes sindicales y profesionales e intelectuales afines, debe ser una tarea en esta primera etapa de vida del CSU.

j) Décimo desafío: Una formación para comprender y enfrentar los cambios en el mundo del trabajo

El CSU debe contribuir a través de la formación a que los dirigentes y cuadros comprendan no solo los impactos de la nueva revolución científico-tecnológica que a nivel macro está generando la transición de "la sociedad industrial" a "la sociedad de la información y del conocimiento", sino también a nivel de los cambios que se están produciendo en el sistema productivo, en la organización del trabajo, en las estructuras de las empresas, en los mercados laborales y a enfrentarlos con posiciones y propuestas desde las perspectivas de los trabajadores y trabajadoras.

k) Décimo primer desafío: Una formación para la defensa y vigencia de los derechos humanos laborales

En el numeral 1 del Capítulo III de la Plataforma Programática y el numeral 2 del Artículo VI de la Normativa (Estatutos) el CSU asumió como compromiso y objetivo "Gestionar y conquistar el efectivo respeto y cumplimiento de los derechos humanos: sociales, sindicales y laborales". En el marco de este objetivo la formación de cuadros especializados en esta área temática se constituye en componente indispensable de la política de formación ya que la defensa de la libertad sindical y del derecho de organización es la base y el punto de partida para la defensa y vigencia de los demás derechos laborales y sindicales, como libertad sindical, el derecho a la contratación colectiva y a la huelga, entre otros.

l) Décimo segundo desafío: Una formación para incidir en los procesos de integración subregional y en los Tratados de Libre Comercio y acuerdos similares

Es de aceptación unánime que parte del destino de la clase trabajadora de la subregión se está jugando en los denominados procesos de integración y en los Tratados de Libre Comercio. Uno de los grandes objetivos contenidos en la Plataforma Programática del CSU es incidir con propuestas alternativas en dichos procesos, especialmente en lo que es la propuesta alternativa de integración y desarrollo sustentable. La formación de cuadros especializados en integración debe formar parte de la política de formación del CSU.

m) Décimo tercer desafío: Formar cuadros especializados en comunicación

En el análisis y diagnóstico hay consenso de que uno de los factores que más fuertemente inciden en el debilitamiento del movimiento sindical es la campaña sistemática y sostenida de desprestigio de los dirigentes y de las organizaciones sindicales por parte de los llamados grandes medios de comunicación al servicio de las clases dominantes. Es por esto que los organismos de conducción política del CSU recibieron el mandato de elaborar e implementarla Política de Comunicación del CSU que contemple tanto la creación y/o desarrollo de medios propios como incidir en los grandes medios de comunicación social, sean estos privados o públicos, a fin de contrarrestar estas campañas. En apoyo a la elaboración e implementación de esta política comunicacional, la formación de cuadros especializados en comunicación es una que no puede ni debe esperar.

n) Décimo cuarto desafío: Una formación para el Diálogo Social:

La formación para el diálogo social goza de valor estratégico en cuanto que es un mecanismo que permite la negociación y concertación de políticas sociales y económicas a nivel bipartito y tripartito. También la formación para el diálogo social debe propiciar y construir iniciativas de propuestas desde una enfoque e interés del movimiento sindical,

Para el logro y cumplimiento de todos estos desafíos es fundamental la coordinación con las instancias como la CSA, CSI, OIT y otras afines con el movimiento sindical.

CAPÍTULO IV: INSTITUCIONES, MEDIOS Y MECANISMOS PARA LA APLICACIÓN DE UNA POLÍTICA DE FORMACIÓN

Para el desarrollo adecuado y efectivo de la política de educación y formación sindical del CSU es necesario ubicar las Instituciones y definir los medios y mecanismos, que correspondan a la naturaleza, principios y fines del movimiento sindical.

Así mismo, la educación y formación sindical deben tener la capacidad de aprovechar y adaptar a sus intereses los avances y facilidades de las nuevas didácticas, metodologías y medios de comunicación que facilitan el ejercicio de la formación personal y principalmente asociativa, como también el aprovechamiento de las capacidades que se encuentran en el entorno nacional e internacional en materia de formación sindical.

Igualmente los medios e instrumentos deben corresponder a los retos y exigencias del movimiento sindical en el área de América Central, el Caribe y México con el objeto de fortalecer el poder social y popular del movimiento sindical del CSU.

1. 1. **Las instancias políticas dentro del CSU responsables de decidir y aprobar la política de formación:**

La Asamblea General: Dentro del CSU es el órgano máximo de decisión. La Asamblea General es quien define las líneas políticas y estratégicas en sus diferentes ámbitos, entre ellos la educación y formación sindical, de acuerdo al numeral 16 del Protocolo.

La Comisión Política: Es la instancia responsable de dirigir, supervisar y representar a nivel nacional e internacional a los trabajadores y trabajadoras organizados/as de la subregión en el CSU.

La Comisión Política Ampliada: Es el órgano de consulta permanente de la Comisión Política para la toma de decisiones.

1. 2. **El espacio institucional consultivo en el área de la formación sindical:**

La Conferencia de Educación y Formación Sindical: Es la instancia de naturaleza consultiva dentro del CSU que contribuye en el debate y la formulación de la política de formación, así como en la formulación de programas y planes de trabajo del CSU en materia de formación. Esta instancia institucional será conducida y coordinada por la Comisión Política y con

la asistencia de la Secretaría Técnica del CSU. Estará conformada por un delegado o delegada responsable de formación de cada una de las organizaciones miembros del CSU. La Conferencia de Educación y Formación Sindical se reunirá cada vez que sea convocada por la Comisión Política. Se recomienda que esta instancia realice una evaluación eficaz del avance de la política de educación y formación sindical para lo cual se reunirá periódicamente y será convocada por la Comisión Política.

1. 3. **El recurso institucional técnico y operativo:**

La Secretaría Técnica del CSU: Es la instancia que facilita y coordina operativa y técnicamente la educación y formación sindical, por ser *el órgano permanente, responsable de las tareas técnicas y administrativas del CSU*. Como También por ser una instancia especializada en la asesoría, sistematización y elaboración de informes; gestión y promoción de programas y proyectos de investigación; formación; así como elaboración técnica de propuestas político-sindicales, para el cumplimiento de los planes de acción del CSU, los que serán aprobados por las instancias políticas correspondientes. Además es la instancia que debe de facilitar la coordinación y trabajo conjunto con los institutos y organismos de apoyo a nivel continental y mundial, las instituciones de educación, formación e investigación de la región, que apoyan al movimiento sindical, y organismos de cooperación internos y externos con el movimiento sindical, en el marco de las políticas definidas por las instancias de dirección", todo esto según el artículo XXXI de nuestra Normativa. Todo lo anterior, en concordancia con el artículo XXIX y XXXI de la Normativa.

1. 4. **Instrumentos formativos reconocidos por el CSU:**

De acuerdo al numeral 17 del Protocolo, el CSU reconoce dos instrumentos formativos: "Queda establecido en la constitución, que bajo el anterior criterio, el CSU reconoce a la Academia Sindical Regional (ASR) y al Instituto Centroamericano de Estudios Sociales (ICAES), como instrumentos de formación para su fortalecimiento. A través de la Secretaría Técnica se establecerá una clara, directa y adecuada coordinación y articulación de trabajo para el desarrollo de la estrategia, programas y plan de acciones educativas del CSU"

A tenor del mismo Protocolo para la ejecución de la formación sindical se buscará el apoyo y concurso de otros institutos de formación sindical como el ISACC, universidades, institutos de investigación, etc., según el artículo 17 del Protocolo.

La Comisión Política promoverá la conformación de un grupo de profesionales e intelectuales afines al movimiento sindical