

www.relats.org

ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN
SINDICAL EN NICARAGUA:
LA EXPERIENCIA DE LA CUS

Luis Collado, secretario general adjunto

Managua, diciembre 2023

Este documento reúne dos materiales: la respuesta a una consulta de la Oficina de OIT en San José, y un estudio (de 2010) elaborado para la CUS por el ISACC, Instituto Sindical de América Central y el Caribe, que se basaba en encuestas a dirigentes de la Confederación.

I. RESPUESTA A LA CONSULTA DE LA OFICINA, Diciembre 2023

I. Breve historia

La CUS fue fundada en 1962, como Consejo de Unidad Sindical (CUS). Pero bajo el gobierno de ese tiempo, a cargo del General Somoza, que no lo reconoció, hasta 1972, cuando se constituye como Confederación de Unificación Sindical (CUS), siendo sus fundadores principales la Federación de Obreros de Managua (FOM) y la Federación de Trabajadores de Estelí (FTE), así como la Federación de Chinandega y la Federación de Matagalpa.

Desde el inicio tuvo el apoyo del IADSL (de la AFL-CIO norteamericana) y la ORIT.

II. Coordinación nacional y afiliación internacional

CUS fue fundadora del Congreso Permanente de los Trabajadores (CPT), en 1987. Posteriormente, el CPT dejó de funcionar. En el año 2000, CUS se pasó a ser parte del MUSIN Movimiento de Unidad Sindical, en el 2012, que está integrado también por el FNT (Frente Nacional de los Trabajadores) y la CUT (Confederación Unitaria de Trabajadores)

CUS estuvo afiliada, desde su fundación, a la ORIT. En 2008 se incorporó a la CSA

III. Conducción

1. **Comité Ejecutivo Nacional:** Lo integran 16 miembros titulares y 3 suplentes (Arto. 28 de los estatutos), electos por un período de dos años, pudiendo ser reelectos, cuyas funciones están descritas en los estatutos de la organización y que se desempeñan en las siguientes secretarías:

- 1.1. Secretaría General
- 1.2. Secretaría General Adjunta
- 1.3. Secretaría de Actas y Acuerdos
- 1.4. Finanzas
- 1.5. Asuntos Políticos
- 1.6. Conflictos y asuntos legales
- 1.7. Organización y propaganda
- 1.8. Fiscalización y Vigilancia
- 1.9. Educación y Cultura
- 1.10. Seguridad y Bienestar Social
- 1.11. Relaciones Nacionales e Internacionales
- 1.12. Asuntos campesinos, Agrarios y Cooperativos
- 1.13. Asuntos Ecológicos y Medio Ambiente
- 1.14. Acción Femenina o Asuntos de la Mujer
- 1.15. Juventud y Deporte
- 1.16. Sector Informal

1.17. Tres suplentes electos por el congreso General, por un período de dos años.

En la práctica existe un Tribunal de Etica y Disciplina que es asumida por una mujer.

De 19 Secretarías 3 están asignadas a mujeres, lo cual brinda un idea en relación a los espacios de dirigencia nacional ocupados por mujeres. Este consejo se reúne ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque el secretario general. Según el arto. 33, tiene a su cargo las siguientes tareas:

- 1.1. Convocar a congreso ordinario y extraordinario.
- 1.2. Elaborar planes, programas y presupuestos formulados por los departamentos técnicos para el mejor desarrollo de la CUS.
- 1.3. Proponer ante el Congreso General los temas de agenda que se tratarán en la sección siguiente.
- 1.4. Ejercer la acción disciplinaria sobre sus miembros afiliados.
- 1.5. Nombrar a los activistas nacionales y regionales.
- 1.6. Preparar los informes que se requieren para el Congreso.
- 1.7. Controlar a diario la ejecución y aplicación rigurosa del presupuesto.
- 1.8. Controlar y vigilar la buena marcha de los organismos de la CUS.
- 1.9. Rendir los informes al Congreso Nacional.

1.10. Ejecutar el plan de acción nacional.

2. Consejo Ejecutivo Nacional: Es la instancia creada para brindar asesoría en líneas generales al Comité Ejecutivo Nacional.

3. El Tribunal de ética y disciplina: El Tribunal de Etica y Disciplina: Tiene la función de vigilar y regular la conducta de los afiliados.

4. Los Departamentos Especializados: Los Departamentos Especializados: están creados como son el de la Secretaría de Educación que tiene un departamento, también el de Relaciones Nacionales e Internacionales y el de Finanzas.

5. Las Comisiones transitorias: Son aquellas que se nombran ante la Comisión Nacional del Salario Mínimo, la Comisión Nacional de Higiene y Salud Laboral y miembro del Consejo Tripartito de Zonas Franca.

IV. Tamaño de la representación

CUS afilia 25 mil trabajadores que pagan regularmente su cuota y 12 mil más incorporados sin pago. De estos totales, algo más de 15 mil son jóvenes, y 20 mil son mujeres.

V. Principios de Acción y Estrategias

La CUS formula su estrategia con base en el análisis de las necesidades de las organizaciones de base. Con ese propósito, usa las recomendaciones de la CSA/CSI. El análisis sirve de base para preparar el Plan Estratégico, el que es aprobado por el congreso e implementando en función a los recursos con que cuente y a las situaciones coyunturales que se vayan presentando.

En el aspecto ideológico doctrinario, la CUS sustenta los principios de la Social Democracia que profesan y promueven la CSA/CSI, mantiene relaciones con los partidos de la social democracia del área, así como partidos de otras ideologías democráticas existentes en el país.

Además, la CUS lleva a efectos acciones de capacitación a través de conferencias y seminarios, con el objetivo de capacitar sindical y políticamente de la mejor forma posible a sus dirigentes y afiliados de los sindicatos de base. Estos eventos se realizan con los fondos

de las cuotas ordinarias y financiamiento de proyectos de organismos internacionales como: CSA/CSI y centrales sindicales fraternas de América y resto del mundo.

El principal problema de la CUS, se encuentra en la oposición que enfrenta con la empresa privada para la conformación de los sindicatos. Además de ello si se forma el sindicato, las empresas promueven que este no se afilie a ninguna central. Otra barrera es el nivel generacional de los trabajadores de la zona franca, el cual está conformado por personas muy jóvenes que no tienen conciencia de clase y a quienes es difícil convencer para que formen parte del sindicato.

Hay que mencionar que en la Empresa Yazaki Nicaragua (zona franca antes de capital mexicano ahora de capital japonés), nació producto de una protesta por maltrato, acoso sexual y de una huelga fuerte, hasta formar un sindicato que nació en la llanura hasta afiliarse en la CUS. El Sindicato de YAZAKI tiene aproximadamente 17.000 trabajadores en la que la mayoría son mujeres y sobre todo jóvenes.

VI.Representación de grupos de trabajadores

Hemos tenido siempre presencia en el sector privado, fundando sindicatos en grandes y pequeñas empresas, así como también hemos tenido presencia en las entidades gubernamentales.

Se nos hace cada día más difícil crear nuevas organizaciones, pero seguimos participando en la actualización de los convenios colectivos que nos han quedado en algunas empresas, de manera anual.

También representamos a trabajadores de las zonas francas, campesinos, sector informal en los mercados, y los pueblos miskitos en la costa atlántica, incluyendo a los marinos y buzos.

Además, representamos a las trabajadoras domésticas (hoy denominadas trabajadoras del hogar), en lo que hemos seguido las orientaciones del sindicalismo internacional en cuanto al involucramiento sindical de las mujeres. También en el sector informal un lugar donde las mujeres tienen alta representación.

En cuanto a los trabajadores migrantes, el problema viene de que nuestra legislación los obliga a nacionalizarse. Los migrantes abundan en los mercados y el sector informal en general, siendo la mayoría chinos y colombianos. De todas formas, tenemos Comités de Trabajadores Intersindical (CI), Que van buscando mejorar las condiciones de estos trabajadores.

Está en naturaleza de los sindicatos representar a nuevos grupos de trabajadores, como los repartidores en el sector servicios, pero el problema que se presenta es que ellos no consideran que tienen relaciones laborales.

Con la pandemia, ha habido un crecimiento de los trabajadores a distancia en el hogar, y aunque mucho ha regresado a la modalidad presencial, una buena parte se ha mantenido. Estamos en la tarea de planificar estrategias hacia estos trabajadores, repartiendo volantes para invitarlos a que lleguen a nuestras organizaciones.

VII. Diálogo social

Participamos en relación al salario mínimo e higiene y seguridad, así como en Comisión tripartita de Zonas Francas, en favor de una mayor previsibilidad en las labores y el empleo, así como en los salarios y firmantes de un convenio tripartito, junto con otras organizaciones sindicales del país.

Confederación de Unificación Sindical

CUS

**Auto-reforma Sindical y Fortalecimiento Organizativo de la CUS
en Nicaragua**

Período Junio – Septiembre 2010.



INDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	14
I. INTRODUCCION.....	18
II. MARCO INSTITUCIONAL GENERAL DE LA CENTRAL SINDICAL	21
2.1 ANTECEDENTES	21
2.2 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA CUS	24
2.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA CUS.....	24
2.4 PRINCIPIOS DE ACCIÓN Y ESTRATEGIAS	27
2.5 ASPECTOS JURÍDICOS Y ESTRUCTURALES	28
2.6 ACTIVIDAD Y FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL	29
III. RESULTADOS HALLAZGOS	30
3.1 NECESIDADES DE AUTO-REFORMA DENTRO DEL CONCEPTO DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL.....	30
3.1.1 <i>Comprensión de la Auto-reforma</i>	30
3.1.2 <i>La necesidad de la auto-reforma como un proceso permanente</i>	31
3.1.3 <i>Las demandas y la comunicación</i>	32
3.2 SECTORES QUE DEBEN SER PRIORIZADOS, EN BÚSQUEDA DE TOMAR DECISIONES ACERTADAS SOBRE EL FORTALECIMIENTO Y AJUSTE POSTERIOR DE LAS ESTRATEGIAS	34
3.2.1 <i>Las prácticas políticas y su incidencia en el quehacer sindical</i>	34
3.2.2 <i>Participación de mujeres y hombres desde la percepción de líderes y lideresas</i>	36
3.2.2.1 <i>Cultura y participación de la mujer</i>	36
3.2.2.2 <i>Demandas y denuncias de las mujeres en sus espacios laborales</i>	40
3.2.2.3 <i>Hombres y mujeres tienen acceso a demandar mejor calidad de vida</i>	44
3.2.2.4 <i>Las mujeres en espacios de interlocución nacional</i>	46
3.2.3 <i>Participación de la juventud en la organización sindical</i>	47
3.2.4 <i>Fortalecer la formación sindical aplicando metodologías participativas</i>	48
3.3 FORMULAR ESTRATEGIAS PARA CONTRIBUIR A FORTALECER EL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.	49

IV. CONCLUSIONES	53
V. RECOMENDACIONES	61
VI. BIBLIOGRAFIA	64
ANEXOS	64

RESUMEN EJECUTIVO

Este auto-diagnóstico presenta el panorama histórico, actual y los planteamientos de futuro de la Confederación de Unificación Sindical (CUS), cuyas principales conclusiones y recomendaciones, fueron propuestas por líderes, lideresas y afiliados/as de base de esta organización.

El uso de metodologías participativas, se constituye para este auto-diagnóstico en la primera acción de consulta sobre la percepción que los principales actores tienen acerca del actuar de la CUS, en los diferentes espacios de incidencia socio-laboral.

Es un primer acercamiento al proceso de auto-reforma sindical, visualizada, comprendida y explicada, desde los propios actores sindicales. Son percepciones que se cruzan en diferentes voces, que se encuentran y desencuentran con el sistema. El movimiento sindical desde los actores demanda autonomía, independencia, responsabilidad y mística sindical.

En el documento se hace una breve introducción que ubica al lector en ayer y el hoy del quehacer sindical dentro de la CUS, explica sus relaciones intersindicales, socio-laborales e internacionales.

Los resultados están explicados en el orden en que fueron propuestos los objetivos, sin perder la perspectiva emergente de los datos según la investigación cualitativa, tiene un enfoque naturalista y la interpretación se construye a partir de los principios de la etnometodología, para la cual el significado de lo que dice es construido en un determinado contexto y es producto de la negociación entre unos sujetos que informan y otro que son informados, por lo tanto las variables surgen de los planteamientos realizados por los actores.

Estos resultados se dividen en tres grandes aspectos:

En el primero, se plantean las necesidades de auto-reforma dentro del concepto del sindicalismo internacional e inicia conceptualizando desde la percepción misma de los/as actores la comprensión de la auto-reforma en la vida cotidiana del sindicalismo,

En la segunda parte, se identifican los sectores que deben ser priorizados, en búsqueda de tomar decisiones acertadas sobre el fortalecimiento y ajuste posterior de las estrategias, dentro de la auto-reforma sindical. Realizar esta identificación, pasa por reflexionar sobre el accionar político de la CUS y los efectos negativos que han desgastado a la organización durante el proceso.

Discutir sobre la participación de las mujeres y los jóvenes, en primer lugar obliga a revisar las reglas de actuación predeterminadas en todas sus expresiones (familia, religión, grupos y poder) y en posteriormente a la enajenación que viven los/as jóvenes ya sea porque no hay acceso a una educación de calidad o la excesiva influencia de los medios de comunicación en sus necesidades y demandas.

En el tercer aspecto, se formulan una serie de líneas estratégicas para contribuir a fortalecer el desarrollo de la organización sindical, entre estas se pueden mencionar la necesidad de construir un plan de acción política, establecer alianzas estratégicas, crear mecanismos de consulta permanente, fortalecer los niveles de gestión económica.

Las conclusiones, abordan los principales hallazgos en el orden que lo preveen los objetivos del auto-diagnóstico, las cuales presentan las dificultades y obstáculos que enfrenta la CUS, fundamentalmente en los aspectos de políticos, de género y juventud.

Las recomendaciones están orientadas a continuar el proceso de auto-reforma, a través de metodologías participativas que apunten a la emancipación de las/os trabajadores, en búsqueda de la igualdad y la equidad, considerando categorías como clase social, género y juventud. Así, se orientan políticas de acción en el marco de una estrategia de formación permanente, que conlleve a mejorar los niveles de conciencia en la membrecía sindical. Es tratar de poner en práctica procesos de auto reforma sindical que permitan desarrollar capacidades y destrezas que den como resultado un sindicalismo fuerte y renovado acorde con las nuevas formas de lucha que imperan en estos nuevos tiempos, en el marco de los lineamientos de la CSA/CSI, al cual se afilian estas organizaciones.

SIGLAS Y ACRONIMOS

AFL-CIO	Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre de los Estados Unidos.
CAUS	Central de Acción y Unidad Sindical
CGTI	
CIA	Central de Inteligencia Americana
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CNMN	–Confederación Nacional de Maestros de Nicaragua
CPT -	Congreso Permanente de los Trabajadores
CSA/CSI	Confederación Sindical de las Américas/Confederación Sindical Internacional
CTCA	Confederación de Trabajadores Centroamericanos
CTN	Central de Trabajadores Nicaragüenses
CUS	Confederación de Unificación Sindical
ISACC	Instituto para el Sindicalismo en América Central y el Caribe
SNOTS	Sistema Nacional de Organización del Trabajo y el salario

UNO

Unión Nacional Opositora

ITF

CIOSL

I. INTRODUCCION

El proyecto **“Autoreforma Sindical y Fortalecimiento Organizativo de las organizaciones sindicales centroamericanas con especial focalización en Nicaragua y Costa Rica.”**, que forma parte del área programática Renovación y Fortalecimiento Sindical, nace como una propuesta de **ISACC** a los compañeros de la **Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga**, partiendo de la necesidad que existe en la región, particularmente en los países directamente beneficiados, en este caso Nicaragua y Costa Rica, de poner en práctica procesos de auto reforma sindical que permitan desarrollar capacidades y destrezas que den como resultado un sindicalismo fuerte y renovado acorde con las nuevas formas de lucha que imperan en estos nuevos tiempos, en el marco de los lineamientos de la CSA/CSI, al cual se afilian estas organizaciones.

Con la ejecución del proyecto “Auto-reforma Sindical y Fortalecimiento Organizativo de las organizaciones sindicales centroamericanas con especial focalización en Nicaragua y Costa Rica”, que forma parte del área programática Renovación y Fortalecimiento Sindical, se espera a través de un auto-diagnóstico participativo inicial, que cada organización identifique sus necesidades de auto-reforma dentro del concepto que impulsa el sindicalismo internacional (CSA/CSI), y se puedan sentar las bases para desarrollar este proceso, interpretando además la dinámica de las relaciones en el campo sindical. Para este caso particular, la Confederación de Unificación Sindical (CUS).

El Objetivo General de este documento consiste en presentar un diagnóstico participativo sobre el funcionamiento y dinámica organizativa e institucional, considerando aspectos de género y juventud, en una organización sindical de Nicaragua. Se desprenden tres objetivos específicos en los cuales se identifican con la organización sindical, sus necesidades de auto-reforma dentro del concepto del sindicalismo internacional; se determina cuáles sectores deben ser priorizadas, en la búsqueda de tomar decisiones acertadas sobre el fortalecimiento y ajuste de las estrategias; y se formulan estrategias para contribuir a fortalecer el desarrollo de la organización sindical.

La estrategia metodológica, considera como principios rectores la participación plena de todas las personas, fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la igualdad de género, se enmarca en la línea de la Investigación-acción-participativa, cuyos fundamentos tienen su origen en la socio-crítica, para la cual el conocimiento debe situarse históricamente, no debe considerarse como universal, abstracto y atemporal, se deben unir el conocimiento y las preocupaciones prácticas – morales, la investigación social tiene el compromiso de producir las condiciones necesarias para la emancipación y la posibilidad de potenciar a la sociedad. (Rebeca Mejía y Sergio Antonio Sandoval, 1998 – p. 170).

El Diagnóstico participativo y la planificación estratégica, se corresponden con el paradigma socio-crítico de la investigación, por cuanto el conocimiento que se genera está orientado a emancipar a los grupos sociales que participan.

El diagnóstico participativo, para que cumpla su función emancipadora requiere de dos tipos de actividades: recolectar información y reflexionar sobre ella.

Los participantes en este tipo de diagnóstico, no solamente brindan la información, participan de las decisiones sobre una base informada, es así que se constituye en un proceso educativo, en donde aprenden técnicas, intercambian información y participan de las decisiones. Aquí predomina la concertación y el consenso, es parte de la negociación en igualdad de condiciones.

Debe existir adecuación entre los métodos de investigación y el objeto de estudio, por lo cual se privilegió al uso de métodos cualitativos. La aplicación de las técnicas propuestas se describe a continuación:

1. **Grupos nominales:** Dos grupos nominales fueron realizados con la participación de 30 líderes sindicales de los departamentos de León y Chinandega, y 33 participantes de base sindical del departamento de Masaya y Granada.

2. **Grupos Focales:** Se realizaron tres grupos focales, para abordar la situación actual de la CUS, el enfoque de género y juventud.

3. **Entrevistas centradas:** Fue entrevistado un informante clave de reconocida trayectoria sindical, militante del partido socialista en Nicaragua, ex-parlamentario.

4. Se realizó la **revisión de fuentes secundarias**, como documentos históricos, estatutos, publicaciones en internet a través de los diarios, revistas electrónicas y fuentes oficiales.

El procesamiento de la información se realizó a utilizando el programa de análisis de datos cualitativos Atlas ti, a través del cual se generan análisis de frecuencia en las variables que emergen del estudio, brindando un enfoque naturalista e inductivo, en vista que va de lo particular a lo general y las variables surgen de los datos recolectados.

II. MARCO INSTITUCIONAL GENERAL DE LA CENTRAL SINDICAL

2.1 Antecedentes

La CUS está integrada por técnicos, empleados, obreros, campesinos, sector informal, cooperativas de servicios, industria y agroindustriales, pescadores, marinos, etc. Desde su existencia en el año 1962, ha luchado bajo las banderas del sindicalismo libre y democrático a favor de los intereses y derechos de los trabajadores.

La CUS se constituyó el 6 y 7 de abril de 1972 en su primer congreso con el nombre actual Confederación de Unificación Sindical (CUS) y desde entonces goza de personalidad jurídica. Se organizó como central, agrupando a las Federaciones de Estelí y obreros de Managua con ayuda en ese entonces del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre de la AFL-CIO de los Estados Unidos y también de la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT).

El dirigente sindical Luis Alberto Medrano Flores, Secretario General de la CUS en ese momento, fue asesinado el 10 de Enero de 1979 por una patrulla de la guardia somocista a causa de su lucha interna por el sindicalismo libre y democrático, así como su tenaz y efectiva labor a nivel internacional; lo que originó el boicot mundial decretado en contra de la dictadura por parte de la ITF, la ORIT y la CIOSI.

Desde la caída de Somoza, en 1979 hasta las elecciones de 1984, la CUS estuvo representada en el Consejo de Estado por dos de sus dirigentes, en cuyo espacio se logró devolver a los trabajadores el décimo tercer mes o aguinaldo navideño que el gobierno había eliminado a los trabajadores, con el propósito de crear el “Fondo para combatir el desempleo” y que pasara de C\$ 1,500.00 a C\$ 3,000.00 como cantidad máxima, beneficiándose aproximadamente al 90% de la clase trabajadora del país, en 1982 se logró el pago de las vacaciones vencidas y disfrute de las mismas, este beneficio cubrió el 100% del sector laboral nicaragüense, reivindicaciones que habían sido negadas mediante la promulgación del decreto de la ley sobre el Estado de Emergencia Económica y Social.

La CUS desde su fundación ha sufrido diferentes formas de agresión por parte de los gobiernos de turno, tales como: encarcelamiento y enjuiciamiento de sus principales dirigentes, amenazas, hostigamientos y agresiones a sus activistas; campaña de desinformación, calumnias y desprestigio en contra de sus dirigentes connotados, a través

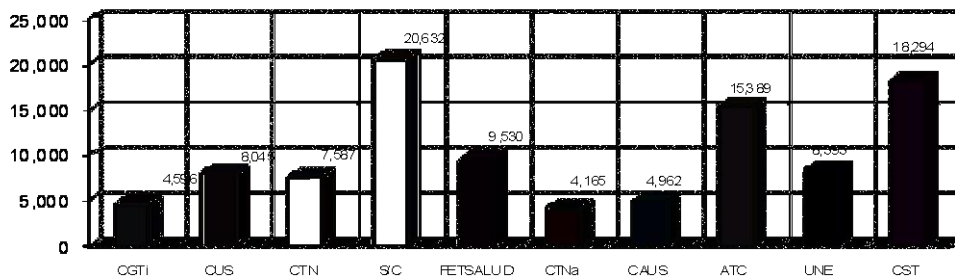
de los diferentes medios de comunicación. Además de sufrir el despojo de sus sedes sindicales, la destrucción de su local, mobiliario y saqueo de sus archivos fotográficos, documental, periodístico y registros legales. En estas contradicciones y actuar casi permanente en oposición, las mujeres han sido protagonistas beligerantes en diferentes momentos.

En la época somocista la CUS fue acusada de ser un órgano comunista y en el sandinismo de ser miembro de la CIA (Central de Inteligencia Americana).

La organización ha tenido su propio medio de difusión, la revista "Solidaridad", cuyo propósito además de servir de medio comunicación con sus bases, fue un instrumento de educación, formación sindical y política de los trabajadores y del pueblo nicaragüense; de lucha en defensa de los intereses del sector laborales, libertad sindical, derechos humanos y democracia; así como también de exposición de denuncia en contra de la represión, injusticia, corrupción, encarcelamiento y crímenes. No obstante, en la época del sandinismo sufrió incautación de material fotográfico, informativo y prohibición de su publicación desde el período de 1985 a 1988, en ese último año le fue autorizada nuevamente su circulación.

Después de los esfuerzos realizados a favor de la unidad del movimiento obrero nicaragüense y en base a una definición política de sus dirigentes, sobre el rol histórico que le corresponde jugar a la clase trabajadora a favor de la justicia social, libertad y democracia; la CUS junto con las confederaciones y centrales sindicales independientes de otras ideologías, tales como: CGTI, CTN (a) y la CAUS conformaron el 6 de noviembre de 1987, el Congreso Permanente de los Trabajadores (CPT). Poco tiempo después se agregó la Confederación Nacional de la Maestros de Nicaragua (CNMN).

El CPT pasó a ser un organismo sindical de carácter democrático y pluralista, con la responsabilidad de defender los intereses reivindicativos y políticos, no sólo de la clase trabajadora, sino del pueblo nicaragüense en su conjunto. Entre las acciones ejecutadas por el CPT, están: las grandes marchas de protesta contra el hambre y la miseria, contra la abolición del SNOTS, la lucha a favor de la libertad y democracia sindical, la lucha de la mejora de salarios y la huelga de hambre de los trabajadores de la construcción, automotrices y gastronómicos quienes fueron reprimidos en forma brutal en 1988, por el régimen sandinista.



Según una revista electrónica publicada, de 1990 al 2001 la CUS se encontraba entre centrales sindicales con mayor número de membresía, sin constituirse en organización masiva, puede considerarse como un sindicato con fuerza e incidencia sobre las principales decisiones alrededor del entorno laboral, calificándose como uno de los más representativos durante ese período. Luego de haber estado a la defensiva durante los períodos somocista y sandinista, la CUS se afianzó desde la entrada de la Unión Nacional Opositora (UNO) al poder en el año de 1990 y ha continuado consolidándose en ese esfuerzo, en el año 2000 organizó 40 sindicatos, siendo la organización que mayor número de sindicatos inscribió durante ese año en el Ministerio del trabajo.

A nivel regional la CUS está afiliada a la Organización Interamericana de Trabajadores (ORIT), en aras de la unidad sindical y frente a los nuevos retos de enfrentar la globalización de la economía mundial.

Además tiene relaciones con las organizaciones sindicales siguientes: CNTD de la República Dominicana, CUSG de Guatemala y CTRP de Panamá. Entre los propósitos de interés con las organizaciones sindicales mencionadas, está el de tratar los procesos de internalización de los mercados, así como el tema de las cláusulas sociales; el uso de las instancias de intercambios de estudios y de capacitación conjunta, la participación y fomento de las organizaciones sindicales nacionales en las estructuras regionales.

La CUS no tiene sedes sindicales propias en el norte, occidente y sur. La sede está ubicada en Managua, desarrolla labores propias de una organización sindical, como son la defensa y promoción de sus afiliados, la capacitación sindical, la educación política y cultural e

inclusive proyectos de interés social como son: el funcionamiento de escuelas técnicas, capacitación obrera en las ocupaciones de sastrería, corte y confección, bordado, belleza, electricidad, mecanografía y contabilidad, así como también escuelas de educación preescolar, primaria y secundaria, las cuales han contribuido positivamente a la superación y desarrollo, esto incluye a sus afiliados, familiares y de la comunidad en general. Brindan también servicios de salud mediante el funcionamiento de un dispensario médico con asistencia gratuita. Además promueven los deportes de beisbol, voleibol, baloncesto, fútbol y boxeo, entre otros.

2.2 Principales características de la CUS

La CUS se autocalifica como una organización pluralista, democrática y propositiva, con una estrategia negociadora y convencida del tripartidismo como la mejor vía para la solución de los conflictos laborales.

En relación al sistema económico, la CUS declara su preferencia por la libre empresa, la cual actúa como un motor que dinamiza la economía en la sociedad; no comparten la idea de un Estado que controle y administre las empresas productivas.

Los integrantes de la CUS no se consideran el brazo sindical de ningún partido político. Desde su fundación a participado en algunas alianzas políticas, como el Frente Amplio Opositor (FAO), la Coordinadora Democrática Nicaragüense (CDN) y la Unión Nacional Opositora (UNO). Bloques políticos que han luchado cívicamente en su oportunidad por establecer un sistema democrático en contra de los regímenes somocistas y sandinista. Tales situaciones no sólo los llevaron a participar en las huelgas políticas en los meses de febrero y septiembre de 1978 y mayo de 1979; sino también en la lucha insurreccional que dio origen al derrocamiento de la dictadura Somocista.

2.3 Estructura Organizativa de la CUS

El arto. 6 de los estatutos expresa que la CUS es un organización sindical con jurisdicción en todo el país, y que se constituirá por federaciones departamentales, regionales y nacionales por ramas de producción y oficios. Es así, que la Confederación de la Unificación Sindical (CUS), la integran 32 Federaciones Departamentales, que abarcan 10

departamentos de todo el país. La conforman 130 sindicatos, de ellos 120 son federados y 10 no están federados.

La estructura orgánica de la Confederación de la Unificación Sindical la constituyen tres instancias:

IV. **El congreso General** es la máxima autoridad; la conforman los delegados de todas y cada una de las federaciones agrupadas en la CUS. Este congreso conoce y decide sobre (art. 23):

1.1 La reforma total parcial del presente estatuto y del reglamento del congreso.

1.2 El informe del comité ejecutivo y aprobar o improbar los presupuestos e informes de finanzas.

1.3 El plan o plataforma de lucha.

1.4 En definitiva sobre afiliación, desafiación o expulsión de organizaciones.

1.5 Sobre las renunciaciones o vacantes dejadas por miembros del Comité Ejecutivo Nacional.

1.6 Elegirá el Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo Nacional.

1.7 De la afiliación subregional, regional o mundial.

1.8 Aprobará o desaprobará los nombramientos de comisiones o hechos por el Comité Ejecutivo.

1.9 Conocerá los informes del tribunal de ética y disciplina.

V. **Comité Ejecutivo Nacional:** Lo integran 16 miembros titulares y 3 suplentes (Arto. 28 de los estatutos), electos por un período de dos años, pudiendo ser reelectos, cuyas funciones están descritas en los estatutos de la organización y que se desempeñan en las siguientes secretarías:

1.18. Secretaría General

- 1.19. Secretaría General Adjunta
- 1.20. Secretaría de Actas y Acuerdos
- 1.21. Finanzas
- 1.22. Asuntos Políticos
- 1.23. Conflictos y asuntos legales
- 1.24. Organización y propaganda
- 1.25. Fiscalización y Vigilancia
- 1.26. Educación y Cultura
- 1.27. Seguridad y Bienestar Social
- 1.28. Relaciones Nacionales e Internacionales
- 1.29. Asuntos campesinos, Agrarios y Cooperativos
- 1.30. Asuntos Ecológicos y Medio Ambiente
- 1.31. Acción Femenina o Asuntos de la Mujer
- 1.32. Juventud y Deporte
- 1.33. Sector Informal
- 1.34. Tres suplentes electos por el congreso General, por un período de dos años.

En la práctica existe una secretaría de Ética que es asumida por una mujer.

De 19 Secretarías 3 están asignadas a mujeres, lo cual brinda un idea en relación a los espacios de dirigencia nacional ocupados por mujeres. Este consejo se reúne ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque el secretario general. Según el arto. 33, tiene a su cargo las siguientes tareas:

- 1.11. Convocar a congreso ordinario y extraordinario.

- 1.12. Elaborar planes, programas y presupuestos formulados por los departamentos técnicos para el mejor desarrollo de la CUS.
- 1.13. Proponer ante el Congreso General los temas de agenda que se trataran en la sección siguiente.
- 1.14. Ejercer la acción disciplinaria sobre sus miembros afiliados.
- 1.15. Nombrar a los activistas nacionales y regionales.
- 1.16. Preparar los informes que se requieren para el Congreso.
- 1.17. Controlar a diario la ejecución y aplicación rigurosa del presupuesto.
- 1.18. Controlar y vigilar la buena marcha de los organismos de la CUS.
- 1.19. Rendir los informes al Congreso Nacional.
- 1.20. Ejecutar el plan de acción nacional.

VI. **Consejo Ejecutivo Nacional:** Es la instancia creada para brindar asesoría en líneas generales al Comité Ejecutivo Nacional.

VII. **El Tribunal de ética y disciplina**

VIII. **Los Departamentos Especializados**

IX. **Las Comisiones transitorias**

2.4 Principios de Acción y Estrategias

La CUS formula su estrategia con base en el análisis de las necesidades de las organizaciones de base. Con ese propósito, usa las recomendaciones de la ORIT-CIOSL. El análisis sirve de base para preparar el Plan Estratégico, el que es aprobado por el congreso e implementando en función a los recursos con que cuente y a las situaciones coyunturales que se vayan presentando.

En el aspecto ideológico doctrinario, la CUS sustenta los principios de la Social Democracia que profesan y promueven la ORIT y la CIOSL, mantiene relaciones con los partidos de la social democracia del área, así como partidos de otras ideologías democráticas existentes en el país.

Además, la CUS lleva a efectos acciones de capacitación a través de conferencias y seminarios, con el objetivo de capacitar sindical y políticamente de la mejor forma posible a sus dirigentes y afiliados de los sindicatos de base. Estos eventos se realizan con los fondos de las cuotas ordinarias y financiamiento de proyectos de organismos internacionales como: ORIT, CIOSL y centrales sindicales fraternas de América y resto del mundo.

El principal problema de la CUS, se encuentra en la oposición que enfrenta con la empresa privada para la conformación de los sindicatos. Además de ello si se forma el sindicato, las empresas promueven que este no se afilie a ninguna central. Otra barrera es el nivel generacional de los trabajadores de la zona franca, el cual está conformado por personas muy jóvenes que no tienen conciencia de clase y a quienes es difícil convencer para que formen parte del sindicato.

2.5 Aspectos jurídicos y estructurales

La Confederación de la Unificación Sindical (CUS), es una organización sindical de trabajadores nicaragüenses, según el arto. 2 de sus estatutos desde sus orígenes como consejo de unificación sindical, se rige por leyes nacionales e internacionales, particularmente por la Constitución de la República, los convenios y recomendaciones internacionales de la OIT, suscritos y ratificados por Nicaragua, el Código del Trabajo de Nicaragua y el Reglamento de Asociaciones Sindicales. En el arto. 4 establece que la CUS se identificará por sus siglas, su bandera y su escudo.

El departamento legal de la CUS y los activistas sindicales, asesoran a los dirigentes y a sus afiliados a los sindicatos de base en la presentación y discusión de los pliegos de peticiones, en las demandas o reclamos individuales o colectivos que se presentan en la Inspectoría del Ministerio del Trabajo, así como en los Tribunales Judiciales del Trabajo, así como en los Tribunales Judiciales del Trabajo.

2.6 Actividad y funcionamiento institucional

De las Afiliaciones

La Actividad y funcionamiento institucional están debidamente reglamentados en sus estatutos, con una clara definición ideológica que norma sus acciones en el quehacer sindical y laboral.

Según los estatutos, en el arto. 12 la organización que desee afiliarse a la CUS deberá dirigirse al Comité Ejecutivo declarando expresamente su respeto y sujeción a sus principios y estatutos así como a las resoluciones y acuerdos legalmente emanados del Congreso General y el Comité Ejecutivo. En la arto. 20 se dice que estas organizaciones presentaran con 15 días de anticipación al Congreso, los temas a incorporar en el plan nacional, proyectos y resoluciones o sugerencias de agendas u orden del día a tratar en el plenario. Cada organización acreditada tiene derecho a voz y voto a través de sus delegados oficiales.

III. RESULTADOS HALLAZGOS

La Confederación de Unificación Sindical (CUS) es una organización cuyos antecedentes históricos se remontan a la década de los años 60, con reconocida influencia del partido social demócrata y amplia participación en movimientos de liberación para la época revolucionaria y posteriormente de movimientos de oposición durante la década de 1980. La legitimidad, la representatividad y la hegemonía fueron construidas en este proceso histórico, dando sentido a sus acciones en contextos conflictivos de cambios y transiciones sociales dinámicas.

3.1 Necesidades de auto-reforma dentro del concepto del sindicalismo internacional.

3.1.1 Comprensión de la Auto-reforma

La auto-reforma entendida como un proceso y concepto sindical, genera distintas respuestas, vistas desde la realidad sindical que viven y experimentan líderes y miembros de base de la CUS, de esto surgen dos enfoques, que son interdependientes. Estos dos enfoques pueden considerarse uno en el orden pragmático, es la necesidad de sobrevivir en una sociedad cambiante, globalizada, lo cual obliga a reflexionar sobre su funcionalidad en el contexto actual y orientarla hacia un desarrollo sostenible sindical; en el orden filosófico la auto-reforma obliga a reformar el conocimiento que se tiene sobre este asunto, es una auto-reforma mental y estructural, es decir que se debe capacitar a la membrecía para que esté al nivel del sindicalismo internacional en este aspecto y prevea sus formas de actuación.

Sin embargo, esta auto-reforma, no es un proceso que se conciba como una evolución interna, que nace y surge producto de la dialéctica propia del proceso, existe la percepción de un sindicalismo estancado y regulado por fuerzas externas, que confluyen en su quehacer en el ambiente socio-laboral y político, por lo cual la auto-reforma se percibe como impulso que viene desde fuera, esto le da una enfoque vertical.

En base a estos conceptos surgen algunas estrategias de auto-reforma, entre ellas desarrollar un sindicalismo independiente, implica impulsar la auto-reforma mental y estructural, se manifiesta como la necesidad de cambiar esquemas de percepción sobre el quehacer sindical, apuntando a nuevas concepciones que conlleven al cambio de sus

estructuras y funcionamiento actual. En este aspecto, se reconoce que la probabilidad de agregar o eliminar secretarías, según sea lo más idóneo para la organización, puede tratar de crecer en afiliados o sindicatos, sabiendo que a veces existen muchos sindicatos pero pocos afiliados.

La necesidad de la auto-reforma, pasa por reconocer primero las reglas de actuación que generan acciones predeterminadas socialmente, se acepta la cultura como un factor determinante en la respuesta del sindicalismo frente a situaciones del contexto que les afectan directamente, lo cual fue denominado “cultura de sobrevivencia” y “cultura de la ley del más fuerte”, esto se sustenta en la práctica de las personas que han sido despedidas y el porcentaje contrastante que demandó la reintegración en sus trabajos, ya que prefieren demandar la indemnización y no su derecho al trabajo. La incidencia de esta “cultura de sobrevivencia”, obliga a reflexionar sobre la interlocución sindical y motiva expresiones como la siguiente:

“Nadie dialoga con los débiles y la CUS se debilitó durante el proceso, por la estructura que tenemos...”.

Otro participante expresa:

“... esto trata sobre una cultura de vida y sobrevivencia, que los trabajadores hemos venido creando y cultivándonos, hoy por hoy se cumple el principio de la ley del más fuerte...”

3.1.2 La necesidad de la auto-reforma como un proceso permanente

La auto-reforma como un proceso permanente, se visualiza como la necesidad de formar relevos generacionales, jóvenes que se constituyan en una fuerza sindical en formación permanente, generando espacios donde ellos puedan aportar con nuevas ideas e impriman dinamismo al movimiento sindical. Por lo tanto, esto debe ser una necesidad permanente en todas las organizaciones sindicales, especialmente en aquellas que defienden realmente los intereses de la clase trabajadora.

Una auto-reforma que busca la evolución sindical, debe integrar a todos sus afiliados, los líderes deben promover el acceso de los/as jóvenes en los espacios para estimular

cambios positivos. La auto-reforma implica impulsar procesos incluyentes, participativos, donde jóvenes y mujeres tengan acceso a los espacios de decisión.

La auto-reforma debe ser comprendida como una oportunidad dentro de las organizaciones, para impulsar cambios en todos los niveles, desde las jerarquías a las bases, con la participación de todos sin excluir por cuestiones de género o edad. La auto-reforma debe ser interna, para proyectarla hacia el exterior, este exige dejar el actuar individual para impulsar acciones colectivas de consenso, considerando las reglas de actuación que se han legitimado culturalmente y que han contribuido a atomizar el movimiento sindical.

Dentro de la cultura es necesario revisar aspectos que están en las raíces de toda sociedad, como la familia, la religión, los grupos y sus reglas implícitas; temas que en apariencia deben abordarse de forma separada, pero que cruzan el quehacer sindical, pues forman parte de las motivaciones y la afirmación de normas o valores socialmente compartidos.

La auto-reforma implica hacer una revisión sobre los espacios que el movimiento sindical ha perdido, lo cual permite que otras instituciones tomen la iniciativa en determinados temas de competencia del sindicalismo como reformas laborales, derechos humanos, género y juventud. La revisión apuntará hacia nuevos horizontes acertados, formulando políticas nuevas que devuelvan estos espacios al sindicalismo.

3.1.3 Las demandas y la comunicación

La CUS se ha esforzado por establecer una difusión permanente de sus demandas, a través de los diarios y medios audio-visuales a los que tienen acceso, como el Diario “La Prensa” de cobertura nacional, la Revista “Envíos” de publicación electrónica, Radio “Corporación” de cobertura Nacional. Las denuncias y demandas localizadas en estos medios, se resumen a continuación:

- 1) Altos niveles de desempleo
- 2) Poca beligerancia por parte del gobierno para recalificar la fuerza laboral de la mujer.

- 3) Deficiencias en la promoción de la inversión significativa dentro del país.
- 4) Entre el 2007 y 2009 se perdieron 35,000 puesto de trabajos en las zonas francas.
- 5) 576 dirigentes sindicales de 52 sindicatos de instituciones estatales han sido despedidos pese a poseer fuero sindical, y muchos de ellos están en el desempleo.
- 6) Demanda de aumento de un 20 por ciento para el sector del campo y un 18 por ciento para los demás sectores: construcción, instituciones estatales, pesca y servicios, esta demanda ha sido impulsada en conjunto con el FNT (Frente Nacional de Trabajadores). En contrapropuesta el MITRAB propone el 4%, con amenaza de realizar acuerdos bipartitos, entre trabajadores y gobierno, entre trabajadores y empresa privada, esta última unida y con propuestas retardadas dentro de las mesas negociadoras.
- 7) La CUS y el FNT, proponen anteproyecto de ley del salario mínimo para que éste se calcule con base en el valor del ciento por ciento de la canasta básica.
- 8) Han participado en la formulación del Código del Trabajo y coordinan acciones con las demás centrales para defender lo que consideran avances en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.
- 9) Participa activamente en el CONPES y su comisión laboral, órgano de diálogo social estructurado, asimismo en la comisión de salario mínimo, la comisión de erradicación del trabajo infantil y en las comisiones de higiene y seguridad ocupacional existentes en las empresas.

La CUS mantiene las demandas y denuncias, con el propósito de defender los derechos de sus afiliados/as, en un entorno político y económico adverso, que ha golpeado sus bases y composición estructural. Tanto la empresa privada, como el Estado, formulan estrategias para invisibilizar sus esfuerzos, en el marco de una estrategia de política pública que tiene el objetivo de evadir las demandas de las grandes mayorías de trabajadores del campo y la ciudad, e incluso apropiarse de forma ilegítima de las “reivindicaciones impulsadas por los sindicatos”. Ejemplo de ello, lo constituyen las notas publicadas en el MITRAB, donde los convenios colectivos son publicados por sectores laborales, sin mencionar los sindicatos que han logrado su aprobación.

Así mismo se identifican tendencias muy marcadas en contra del movimiento sindical, la flexibilidad laboral promovida por muchos organismos internacionales, la poca voluntad del gobierno de hacer cumplir las leyes y la intromisión de los ONG's en el campo sindical. Según la CUS, los ONG's muchas veces, están bastante politizadas, ellas actúan más en beneficio de sus miembros y se convierten en una competencia para la obtención de fondos de la cooperación internacional y de los donantes, por lo cual visibilizar a los sindicatos no está dentro de sus intereses inmediatos.

3.2 Sectores que deben ser priorizados, en búsqueda de tomar decisiones acertadas sobre el fortalecimiento y ajuste posterior de las estrategias

3.2.1 Las prácticas políticas y su incidencia en el quehacer sindical

La discusión sobre los sectores que deben ser priorizados, que conlleve a tomar decisiones acertadas sobre el fortalecimiento y ajuste posterior de las estrategias, orienta a realizar la revisión de las relaciones políticas, internas, organizacionales e intersectoriales, en la búsqueda de autonomía e independencia económica. Los cambios funcionales se pueden alcanzar formulando programas de acción ajustados a la realidad socio laboral que se vive en el país. No es necesariamente obstaculizar el principio del pluralismo político, se debe interpretar como la urgencia de priorizar los intereses de los trabajadores, por encima de los intereses de los partidos políticos. Esto crea en los/as trabajadores confianza y seguridad que la CUS defenderá sus intereses, evitará agresiones parcializadas en función de determinados intereses. Se deben evitar compromisos políticos que obliguen a la CUS a marginarse de las demandas de la membrecía, en los ámbitos laborales de su competencia.

Discutir sobre los sectores que deben ser priorizados, obligó a los grupos participantes a reflexionar inicialmente sobre las alianzas políticas, lo cual les remite a inspeccionar la "credibilidad" desgastada de la CUS, junto a los partidos políticos que viven en contienda permanente a lo interno del país. Esto ha ocasionado que los trabajadores no deseen afiliarse o emigren a otros sindicatos.

Las Empresas privadas están organizadas para proteger sus intereses, la CUS debe reorganizarse para enfrentar nuevas formas de actuación de los grupos económicos, no

importa si estos son estatales o privados, en ambos casos ostentan el poder. La auto-reforma, percibida desde la CUS, hace un llamado al sindicalismo independiente, con la participación de hombres, mujeres y jóvenes.

La participación de uno de los integrantes de los grupos focales, se expresa de la siguiente manera:

“...Si no lo hacemos vamos a vivir dependientes, de que un partido nos ayude, de que nos ayude el gobierno, y eso no puede seguirse dando por que nos compromete, también que si nos están dando algo nosotros tenemos que quedarnos callados y fiel a eso, pero sobre todo, debemos de buscar como decirle a los jóvenes de hoy, a los trabajadores de hoy, que no creen en el sindicalismo, que si estamos para defender a los trabajadores bajo cualquier compromiso, bajo cualquier partido, bajo cualquier ideología y esa es una cosa que nos está costando mucho”.

Se debe hacer causa común, en búsqueda de mejorar la calidad de vida de la fuerza laboral, que está constituida por hombres, mujeres y jóvenes. Sumando, a estos organizaciones indígenas o afro descendientes, con las cooperativas y los desempleados.

Lo anterior, pasa por la unidad, la unidad sin colores, los compañeros, del FNT, de la CST, del CPT, es un asunto de gremios, de clases.

Desde la perspectiva de las bases sindicales, la articulación interna dentro de la CUS, presenta serias deficiencias en la comunicación desde las estructuras superiores a las organizaciones de base, esto afecta la unidad entre sindicatos, pues no se logran consensuar objetivos, se agudizan los conflictos internos lo cual parece evidenciar la falta de liderazgo, déficit en el conocimiento de las funciones de las directivas, de cada organización sindical. Es no tener claras las funciones al momento de asumir la responsabilidad, las empresas, la cual en esencia consiste en cuidar los derechos de los trabajadores, que estos no sean violentados, la falta de participación en los temas de interés social.

3.2.2 Participación de mujeres y hombres desde la percepción de líderes y lideresas

3.2.2.1 Cultura y participación de la mujer

En el proceso de reestructuración económica internacional, un gran número de mujeres se han incorporado a actividades de sobrevivencia, como el comercio en la vía pública, al cuentapropismo, empresas familiares sin remuneración y seguridad social, trabajo a domicilio y doméstico, y una amplia gama de ocupaciones consideradas como trabajo informal. La segregación laboral encuentra su fundamento en el lugar que ocupan las mujeres en la división internacional del trabajo. La precariedad se constituye en la característica más relevante del trabajo femenino, por el deterioro en la calidad de los empleos como por su participación creciente en actividades informales. A esto hay que agregarle la inequidad de la participación en la realización de labores domésticas entre hombres y mujeres, esto le impone serias limitaciones al momento de la distribución del trabajo y su participación en la organización sindical.

Junto al ingreso masivo de las mujeres en el mercado laboral, las organizaciones sindicales comenzaron a sufrir desgastes estructurales y funcionales. Esto trajo consigo una serie de políticas de ajustes, como políticas salariales que con el fin de contener la inflación, previa a la negociación contractual, han estado regidas por pactos económicos y recortes en el presupuesto social.

El naciente proceso de industrialización en Nicaragua, necesita de grandes contingentes de obreras en las maquilas, la pre-industria e industria del tabaco, la fábrica de arneses, entre otros. En estos espacios surgen sindicatos y federaciones con destacada participación de las mujeres, quienes impulsan y negocian convenios. Sin embargo la participación de estas mujeres queda en los sindicatos de base, su representación en altos niveles sindicales es bastante limitada. Las mujeres sindicalizadas dentro de la CUS ocupan el 15.79 % de los cargos de dirección, de un total de 19 cargos. En grupo focal realizado, las cifras varían en correlación de 3 a 6 mujeres de 19 cargos establecidos, 3 Mujeres participan en la Junta Directiva, Secretaria de la Mujer, Secretaria Educación, Propaganda, Secretaria Sector Informal, Secretaria de Ética, Secretaria de Asuntos Jurídicos, 2 mujeres participan en el tribunal de ética y 3 mujeres participan en el consejo

consultivo. En 8 de los Sindicatos afiliados a la CUS, cuentan con Secretarías Generales a cargo de Mujeres

La participación de las mujeres en los espacios importantes donde se toman decisiones no es relevante, sin embargo han impulsado puntos dentro de la agenda sindical, reivindicaciones específicas en relación a la salud materno infantil, por ejemplo que las mujeres embarazadas no hagan fila a la hora de la salida, que les den una hora para lactar al bebé recién nacido, extender a cuatro meses y medio el periodo de pre y postnatal, así mismo les asignan un monto de dinero para los gastos del nacimiento del bebé. Observando, que estas “demandas” reivindicativas son parte de una obligación que las empresas deben cumplir para garantizar la salud-materno infantil, en el marco de la atención al binomio madre-hijo, como una política de cobertura nacional impulsada para cumplir con los objetivos del milenio que consiste en reducir la mortalidad materno-infantil.

No obstante, es complicado denunciar o demandar lo que no se vive por no tener acceso, en este caso, es precisamente no tener un empleo significa para muchas madres solteras no tener la posibilidad de saber cuáles podrían ser sus demandas en el hipotético caso que pudieran ser empleadas, o en ocasiones conocer precisamente cuál es el interés de los objetivos del milenio, cuando estos son para ellas solamente títulos publicitarios en diarios y medios de comunicación.

En otros ambientes como las zonas francas de maquilas, por lo menos han logrado que no se continúe castigando físicamente a las mujeres, que se les brinde formación sobre salud laboral, lograron consensuar el salario mínimo, con la participación de la CUS y la Empresa Privada. Además se ha logrado ratificar los convenios de la OIT. En este sentido, los logros están orientados a detener el proceso de regresión, que se sufre en estas empresas que violentan los derechos humanos. De manera general podría creerse la intención de un cierto interés perverso de aplicar medidas de regresión en la evolución laboral, para detener cualquier demanda novedosa que pudiera surgir en este contexto. En el grupo focal de mujeres, una de las compañeras planteaba:

“... en un seminario... planteaba que en el seguro social existen nuevas propuestas como extender la edad de jubilación y que sea de setenta años... entonces los sindicatos van a proponer que sea de sesenta años...”

Algunas estrategias desarrolladas han sido impulsadas para mantener la presencia de la mujer en el movimiento sindical, creación de las secretarías de la mujer, encuentros intersindicales, congresos. Sin embargo los niveles de denuncia en relación a los abusos que sufren las mujeres continúan siendo silenciados.

La feminización del liderazgo es evidente, pues su representación continua experimentándose a nivel de base, esto es una tónica común en otras instituciones, llámense gremios, partidos políticos o instituciones del estado. La mujer sigue enfrentando problemas como la doble jornada, la falta de apoyo en las tareas del hogar, el cuidado infantil, la debilidad de la identidad laboral femenina, la dinámica de los sindicatos muy masculina que van desde el tipo de prioridades hasta los horarios.

Lo antes expuesto, explica la debilidad de la participación de la mujer como **«incapacidad o falta de interés de las mujeres»** o bien como fenómenos inherentes a su condición social, pues cuando está en condiciones de alcanzar los espacios, voluntariamente los cede a los hombres. Más allá de la opresión histórica de las mujeres y su desvinculación, por procesos culturales, educativos y de socialización, del ámbito público, las estructuras sindicales son esencialmente masculinas.

Teóricamente el sindicato es en su concepción un espacio igualitario de participación para los hombres y las mujeres, donde todos deben caber para organizar y dirigir la política gremial de defensa de los derechos laborales, de esfuerzo de colaboración común y solidaria de la clase obrera. Sin embargo, el funcionamiento del sindicato resume formas de relación y ejercicio real del poder, que dificultan e incluso limitan la participación de las mujeres en un nivel de igualdad. Esta afirmación cuestiona, aunque no elimina, el argumento que tantas veces hemos escuchado que los espacios están abiertos y de que las mujeres deben ganarlos.

La participación de las mujeres dentro de la CUS tiene sus propias particularidades, relacionadas directamente con la actividad laboral a la que se dedican los sindicalistas de base y el origen de los sindicalistas que se encuentran en los niveles ejecutivos de la CUS.

La CUS ha tenido y tiene en la actualidad mucha participación de la mujer, a pesar de que en el ejecutivo y algunas federaciones no se refleja; sin embargo, se plantea que hombres y mujeres priorizan el hogar en el caso de las casadas y peor cuando son solteras, no es

que piense que no debe participar, es por esta razón que sede sus espacios a los hombres. En relación a esto expresa uno de los participantes:

“... probablemente piensa que el marido se va a enojar, entonces le decimos ¿qué te pasa? si tenés capacidad y muchas más capacidad que otros, es una cuestión cultural que debe irse superando desde el hogar, cuestiones que no se desprenden de la organización, sino desde el interior de la familia...”

Las tradiciones, el temor y la influencia de la familia han limitado dicha participación. La participación de la mujer ha crecido en los sindicatos de las zonas francas afiliadas a la CUS, en los cuales existe un 30% de mujeres en las dirigencias sindicales.

En el ejercicio de identificar, con grupos de hombres y mujeres las debilidades en la participación sindical a nivel de base, se abordó que la participación de la mujer es débil en organizaciones sindicales y sobre todo en la toma de decisiones, la mayoría de veces quien toma la decisión son los varones, o los secretarios generales. Esto se encuentra condicionado, según lo expresado, por las prácticas patriarcales, como parte de las costumbres, la cultura y la religión, esto significa que desde que vivimos en los hogares, el papa es el que dice que los niños no pueden lavar, no pueden cocinar, porque son varones, solo la mujer realiza labores domésticas. Con el fenómeno de la globalización hombres y mujeres deben hacer las labores del hogar. En este aspecto surgen las siguientes preguntas: ¿Qué se debe hacer para motivar la participación de la mujer dentro de los sindicatos? ¿Qué debe cambiar en los patrones culturales que obstaculizan la participación de la mujer? ¿Qué se puede hacer para sensibilizar a los compañeros sobre el papel que debe asumir la mujer en la lucha sindical?

En los grupos realizados en la zona de Nindirí, donde las mujeres sindicalizadas presentan niveles de escolaridad formal de primaria incompleta, expresaron que sienten temor de hablar, a sentirse avergonzadas porque su opinión es rechazada.

En opinión de las/os participantes la mujer puede demostrar en sus fortalezas, capacidad de imponer su participación organizativa, a través de proyectos, cooperativas, programas de organizaciones dirigidas a la atención y apoyo para ella, siguiendo el ejemplo de organizaciones como Pro mujer, María Elena cuadro, Ixchen, la Comisaria de la mujer y muchas organizaciones más dirigidas por mujeres, donde las mujeres sindicalistas tienen acceso.

Pese a los obstáculos que representa la cultura patriarcal, se visualiza como una oportunidad la política estatal inclusiva dirigida a las mujeres, en los sectores sociales y laborales, se ha tomado conciencia de la importancia de la igualdad de género.

No obstante, en la secretaria de género no se visualiza una instancia representativa de las mujeres, por el contrario se le considera poco relevante y como una especie de secretaría adjunta al Secretario General de los sindicatos. La ausencia de participación de las mujeres en las estructuras donde pueden interlocutar para las decisiones más importantes, trae como resultado que los sindicatos no planteen pliegos petitorios para la negociación de los contratos colectivos que consideren a las trabajadoras como sujetas íntegras de derechos y obligaciones.

Existiendo la secretaría de género no existe una agenda de género, pese a que la CUS se auto-califica como democrática, la agenda de género implica tener en cuenta a los dos actores de la producción. Plantear la transversalidad de género conlleva a formular políticas y acciones específicas, en busca de la equidad e igualdad entre hombres y mujeres. Que esté plasmado un artículo en los estatutos no es igual a formular una política, pues en este artículo 47 se refieren a las funciones que debe cumplir una persona asignada a una secretaría específica, en ningún momento se refiere a la articulación de acciones por parte del sindicato para lograr la participación plena de las mujeres, ni esto garantiza que sea la voluntad política e ideológica de la membrecía. Acá, se propone que la persona encargada de la secretaría de género debe impulsar la formulación de una política que involucre a toda la organización en transversalizar el tema de género dentro de la CUS.

La CUS promueve la participación de la mujer pero considera que no debe ser por cuotas, sino que para la designación y elección de los dirigentes se debe usar criterios de capacidad y liderazgo de las personas. Existe una actitud no formalizada, ni legitimada como línea de acción, pero que habla de voluntad política de involucrar a las mujeres en proceso de empoderamiento dentro de la CUS.

3.2.2.2 Demandas y denuncias de las mujeres en sus espacios laborales

De forma general se evidencia algún nivel de desconocimiento por parte de trabajadores/as en relación a sus derechos jurídicos, la CUS ha intentado que su

membrearía conozca sobre sus derechos. Este desconocimiento, desde la perspectiva de las mujeres que participaron en un grupo focal, no tiene sexo. La demanda, para ellas está más relacionada con el nivel de jerarquía o el espacio laboral que ocupa, una persona con más alto nivel está mejor informada sobre sus derechos, en tanto un trabajador/a de base demanda su liquidación y no su reintegro, pues desconoce el proceso y esto le crea incertidumbre. Hombres y mujeres pueden ser despedidos y ambos pueden conocer sus derechos, en la respuesta a la acción de despido influyen otros elementos como el cargo y el nivel académico.

Para los hombres que participaron en otro grupo focal, las mujeres conocen sus derechos y hacen usos de ellos cuando son **violaciones relacionadas a la competencia laboral, realizan las denuncias con plena autoridad.**

Sin embargo se presenta un fenómeno, cuyo origen radica en el ámbito de lo privado y los atributos construidos en la mujer a partir de ciertos estereotipos de género, y es que **cuando se trata de acoso sexual esta siente temor de realizar la denuncia, se avergüenza** ante la idea que otros conozcan del asunto y **tiene temor de perder el empleo**, pues existe la posibilidad que ella sea despedida y al otro no le suceda nada.

En este sentido, algunas empresas extranjeras sentaron precedentes, despidieron al primer sujeto que hizo esto, entonces las mujeres comenzaron a denunciar y hubieron más despedidos, se trata de **legitimar en la práctica el derecho de la mujer a no ser abusada o discriminada.**

Sin embargo, existe una especie de intención de continuar abusando, en algunas zonas francas contratan al personal en base a criterios previamente consensuados: mujer, joven de 18 a 30 años, que conozcan inglés y computación, que no esté organizada en sindicatos. **La feminización laboral crea condiciones para el abuso.**

En la CUS existe el convencimiento que cuando la mujer se apropia de conceptos de emancipación, puede iniciar acciones hacia el cambio, lo cual se ha comprobado históricamente, **la mujer tiene fuerza para cambiar la sociedad** en su conjunto.

Otra situación que obliga a la mujer a restringir sus denuncias son **los altos costos de las demandas y se constituyen en procesos muy largos**, en este caso busca como ir por la vía más corta, casos que se presentaron en la Dirección General de Ingresos, Ministerio del

Transporte, Ministerio del Trabajo, lugares donde mujeres sindicalistas fueron obligadas a renunciar. En este aspecto, las mujeres tienen conciencia que el poder se ha impuesto, sin embargo aquellas que ocupan espacios laborales de menor jerarquía se enfrentan a juicios y aunque los ganan no son reintegradas, porque luego **enfrentan los vacíos del código laboral**, el cual contempla el reintegro solo en aquellos casos que seas dirigentes sindicales y aunque exista una orden del Ministerio del Trabajo no se cumple. Acá podemos afirmar que el/la trabajador/a ya sabe de antemano el camino que le espera.

No se niega la capacidad de la mujer de enfrentar el conflicto, sino que evidencia un conocimiento más amplio de las reglas de actuación de las empresas, sabe previamente que las órdenes de reintegro no se cumplen, el código del trabajo es violentado, las leyes son transgredidas y aquellos organismos llamados a regular este comportamiento son los principales transgresores.

Las mujeres opinan que las leyes son transgredidas continuamente, a sabiendas que estas son muy flexibles al momento de ser interpretadas a conveniencia, esto resulta ser un aspecto negativo. En materia de género, cuando las leyes son administradas por hombres, estas tienden a ser aplicadas en detrimento de las mujeres, sobre todo si hablamos de pensiones alimenticias, políticas de crédito para la pequeña y mediana empresa.

Se identificaron, que en opinión de los hombres las causas principales que inhiben la participación de las mujeres:

1. Poco interés por participar en actividades sindicales.
2. Incapacidad para desempeñar cargos.
3. Sin autoconfianza
4. La escasa predisposición de los trabajadores a elegirlos.
5. Cuando pueden ser electas evaden la responsabilidad y la dejan a los hombres.
6. Cuando son electas al momento de asumir decisiones comprometidas, dejan que sean asumidas por los hombres.

Para las mujeres que consultadas a través de un grupo focal, las causas son:

1. El machismo
2. Celos profesionales
3. La creencia que los hombres son mejores en los cargos a nivel de ejecutivo nacional.
4. La creencia que las opiniones y decisiones de las mujeres son un poco débiles, por lo tanto siempre debe estar la fuerza de los hombres.

Una compañera expresa:

“ ... A veces las mismas mujeres ponemos limitantes, tenemos más responsabilidades que los hombres en el hogar, eso nos lo hemos creído, no hacemos la lucha por ejercer un cargo más allá, en la actualidad la doble carga laboral continua siendo un obstáculo pues seguimos haciendo oficios domésticos y trabajar, quedarse en una reunión sindical es un problema, sobre todo si se tiene un esposo que no colabora y no comprende el rol de la mujer en el sindicato... sabemos que estamos capacitadas y conscientes, entonces debemos hacer más campaña, pues a veces las mismas mujeres somos más machistas que los hombres, a causa de la formación desde la familia, luego la primaria e inclusive la secundaria...”

Dentro de estos aspectos es importante referir que las estructuras de prestigio en la cultura nicaragüense, responden a un orden ideológico estrictamente patriarcal, por lo tanto la credibilidad de la mujer no deja de ser cuestionada en base a estas estructuras, ella misma construye su propio valor en base a estas reglas de actuación, que le obligan a “ser” en función de los otros, por tanto cualquier política o estrategia que la involucre, pasa por involucrar a las personas que le rodean. No basta que la constitución recoja un cierto espíritu de igualdad y equidad de género, cuando no es legitimado en la práctica cotidiana.

La legislación laboral puede ser muy moderna, en relación a otros países es muy tutelante, existen legislaciones propias para cada sector, pero con todos esos instrumentos los derechos continúan siendo violentados, lo cual parece haberse institucionalizado. En este contexto, encontramos instituciones públicas partidarizadas que administran los puestos

de trabajo en base a la carnetización, lo cual genera un elemento separatista que no abona al empoderamiento de los/as trabajadores y esto incluye a las mujeres. En este sentido la credibilidad sindical está sujeta al partido, por lo tanto la mujer tendrá que enfrentar doble estructura legitimadora de prestigio en la actualidad.

3.2.2.3 Hombres y mujeres tienen acceso a demandar mejor calidad de vida

En la CUS hombres y mujeres tienen la posibilidad de incidir sobre los convenios que se impulsan para mejorar su calidad de vida.

Las demandas han estado orientadas a ampliar subsidios en concepto de postnatal y matrimonio, así como a obtener estímulos en concepto de maternidad. Por ejemplo amamantar al bebé en el lugar el tiempo necesario, acceso a guarderías dentro de la empresa, tiempo para atender a un bebé enfermo. Sin embargo, aquí hay que analizar el número de personas beneficiadas por el convenio. En algunas empresas, se intenta mejorar la atención a problemas propios de la mujer, como el acceso a las toallas sanitarias en el sitio, lo cual se ha logrado en lugares donde están contratadas hasta 1500 mujeres. En algunos casos las mujeres se ponen al frente del tema, en otros casos son hombres pero deben estar capacitados para tal discusión.

Previo a la negociación del pliego de peticiones, participan las mujeres, aunque en la mesa solo pueden asistir tres personas, se hace el esfuerzo porque uno de los tres sea una mujer.

En relación a la autonomía, desde la percepción de las mujeres es necesario dominar la situación particular de cada contexto, en este caso se puede mantener la autonomía. Una representación sindical tiene que tener dominio, saber cuáles son sus facultades, deberes y derechos.

Existe renuencia por parte del empleador para brindar los beneficios que se demandan en el tema de salud-materno infantil, expresando que además de brindarles el tiempo establecido por ley, no tienen por qué pagarle para parir.

Cuando la mujer es secretaria de conflictos, ella defiende los derechos de todos y todas en el sindicato. Esto se ha manifestado respondiendo a determinadas acciones de

intromisión en los sindicatos de base, tomando decisiones arbitrarias sin haberlas consensuado previamente, tratando de lesionar la autonomía. Véase como lo comenta una compañera:

“... en determinado momento que hubo un secretario general en nuestra confederación, hubo un conflicto con nuestro asesor, que había designado la central, estábamos en plena negociación de un convenio colectivo y este señor nos dijo se va a quitar este asesor legal que tienen y mandamos a fulano de tal, y nosotras dijimos:...un momento, devolvamos los escritos, nosotras somos autónomas en nuestra organización nosotras decidimos quien nos asesora... nosotras decimos quien está habilitado para darnos asesoría...”

En relación a la higiene laboral, se establecen regímenes considerando el sexo y la actividad laboral que se realiza, tratando de incidir en la seguridad social, aunque hay asuntos que los establece el estado en sus programas.

La CUS está trabajando en función de la prevención de enfermedades producto de la actividad laboral, ejemplo de ello son las medidas que se toman en el ingenio San Antonio para prevenir las enfermedades renales, en las gasolineras prevenir el cáncer que produce el plomo, en las maquileras garantizar todos los instrumentos de protección para evitar el daño que ocasiona la pelusa a hombres y mujeres. Sin embargo, hay enfermedades que se conocen muchos años después de estar expuestos a los riesgos, en este sentido las empresas no facilitan los estudios de impacto ambiental, externalidades negativas que surjan como parte de la actividad productiva, lo cual también es responsabilidad del estado exigirlo.

Por ley la legislación laboral recoge una lista de enfermedades que son tipificadas como de riesgo laboral, la cual está bastante desactualizada, considerando que los procesos de producción han cambiado. Los riesgos actualizados se han recogido en base a las enfermedades que han surgido después de años de exposición a los riesgos por parte de los/as trabajadores, entre estos se han identificado enfermedades asociadas al exceso de luz, ruido, exposición a químicos por efecto del procesamiento de los productos cuando se transforman o se les da valor agregado. También se ha identificado el riesgo producto de las nuevas tecnologías, como las enfermedades lumbares producto del permanente uso de las computadoras, el microclima que se crea durante la actividad. Todo esto se ha

venido actualizando, sin embargo tienen que ser demostradas, lo cual resulta muy difícil pues requieren de la especialización en el tema de riesgos laborales.

3.2.2.4 Las mujeres en espacios de interlocución nacional

Existe conocimiento pleno de las leyes emanadas de los espacios legislativos, comprenden que han contribuido a empoderar a muchas mujeres. Han participado en la formulación de leyes como la del agua, la ley derechos adquiridos, han participado en las mesas de trabajo.

Desde la percepción de las mujeres no tienen acceso a todos los espacios que quisieran, por ejemplo no negocian salario mínimo, hasta hace poco lograron el acceso al Consejo Nacional del Trabajo, ha sido difícil llegar a ellos. Paulatinamente han logrado tener acceso a más capacitaciones, esto les creaba a veces la limitante que las mujeres llegan a algunos espacios de representación y no brindan aportes o no reproducen los conocimientos adquiridos.

En las decisiones de alto nivel, no están participando las mujeres, eso incluye las negociaciones con el COSEP. Decisiones importantes dentro de la CUS, son consideradas las alianzas estratégicas para incidir en la decisión del estado sobre el salario mínimo a nivel nacional, decisiones sobre los salarios de la zona franca en donde se realizan reuniones de alto nivel con la empresa privada y el estado.

En la actualidad existe la representación de la mujer en espacios específicos, construidos para la interlocución de mujeres, el Consejo para la erradicación del trabajo infantil (actualmente infuncional), el comité nacional de mujeres sindicalistas y otros.

Se debe reconocer que algunos espacios no son reales, por ejemplo si tomamos en consideración que algunas organizaciones están presionando por la participación de la mujer y se pone en ellos a personas que no representan precisamente intereses colectivos, por lo tanto no serían espacios legítimos. En esto se debe discutir lo de las cuotas, que resultan ser una presión social, presentándose algunos fenómenos como el hecho de que las personas no quieren abandonar los espacios, ni ampliarse, aferrándose a los estatutos sin hacerle reformas, para eternizarse en el puesto. La complejidad radica en que se encuentran intereses individuales y colectivos, prevaleciendo los primeros.

Las mujeres deben mejorar su auto-estima, que le permita dar una respuesta de alto nivel a la responsabilidad que adquiere dentro del sindicato, debe actuar en unidad de acción con mujeres y hombres, pues deja de representar un sector, pasa a representar los intereses de trabajadores/as, entendiendo las particularidades propias de cada género.

3.2.3 Participación de la juventud en la organización sindical

La participación de los/as jóvenes es un tema que se aborda constantemente dentro de las organizaciones sindicales, precisamente por su ausencia y renuencia dentro de la misma, se atribuye esto a que no han tomado conciencia de su rol como trabajador/a, a la pérdida de credibilidad por parte del movimiento sindical, esto les desmotiva. El enajenarse de las realidades sociales que se suceden en el entorno, por lo cual se puede responsabilizar a los medios de comunicación y las necesidades subjetivas cada vez más crecientes en una sociedad de consumo. Esto genera dependencia económica y le resta autonomía en la toma de decisiones concerniente a su integración en la organización sindical.

Cuando los/as jóvenes ingresan al sindicato y tienen acceso a espacios en las estructuras, se les asignan secretarías de deportes, puestos que aparentemente no adquieren relevancia, pues no participan en las decisiones importantes.

Una limitante expresada en los grupos donde participaron jóvenes, es que consideran que sus propuestas no son escuchadas y eso les inhibe de participar de forma beligerante.

En los estatutos de la CUS, artículo 48 están definidas las funciones de la Secretaría de Juventud y Deportes, en cuyo caso es necesario considerar que la distribución de funciones en un estatuto no garantiza que sea la voluntad política de toda la organización que los/as jóvenes participen con principios de igualdad y equidad en las decisiones y actividades que realiza el sindicato. Al igual que la participación de la mujer, es necesario formular una política discutida y consensuada con la participación de todas/os.

La organización debe tomar conciencia que la acción sindical y su vitalidad no están sólo en función del perfil, sexo, edad, número de afiliados y otros factores organizativos. Son instancias capaces de crear acuerdos igualitarios o subordinados, y los terrenos de acción

sindical no solo dependen de las características de los trabajadores sino también del entramado institucional y de la acción política, tanto de clase, como de género.

La CUS tiene presencia en el Consejo Nacional del Trabajo, formando parte de la comisión de empleo juvenil, donde se espera generar espacios de empleo para los/as jóvenes.

3.2.4 Fortalecer la formación sindical aplicando metodologías participativas

El intercambio de experiencias sindicales, en los espacios nacionales e internacionales, involucra formar y desarrollar profesionalmente la capacidad de cada hombre y mujer dentro del sindicato. Es un reto que impone la globalización, donde las empresas son monstruos, personas bien preparadas y capacitadas. Corresponde al sindicalismo formarse integralmente. Es necesario que las capacitaciones sean constantes por la central, a través del intercambio de experiencias entre organizaciones sindicales, esto contribuirá a lograr la unificación sindical, reformar y retroalimentar las funciones propias del movimiento sindical.

La división entre los sindicatos, representa una amenaza para el cumplimiento del código del trabajo y los convenios colectivos, la propia constitución política, por lo cual es sumamente básico iniciar un proceso de formación que permita las/los trabajadores conocer sus derechos, dotarlos de herramientas que les permitan articular acciones para el bienestar común en el ambiente socio-laboral.

La formación sindical, brinda fortalezas a las bases sindicales para enfrentar los intereses de otros grupos políticos y económicos; esto les permitirá alcanzar autonomía y el poder cohesionarse frente a las estrategias de descomposición y desarticulación del movimiento sindical. Lo cual incluye a los medios de comunicación adversos a la CUS, que intentan destruir la credibilidad de la organización sindical y al personal que labora dentro de nuestras empresas.

La formación sindical, entre otras ventajas, facilita la relación con otros sindicatos, informarse sobre los beneficios obtenidos, estrategias de actuación, convenios. Mejorar la capacidad de incidencia en beneficio de trabajadores y trabajadoras, como los ascensos, aumentos salariales, jornada laboral, políticas de estímulos entre otros beneficios.

En el grupo nominal realizado en Nindirí, los participantes consensuaron la siguiente expresión:

“... La falta de conocimiento nos permite bajar la cabeza ante cualquier adversidad...”

3.3 Formular estrategias para contribuir a fortalecer el desarrollo de la organización sindical.

Construir políticas de acción, que regulen las relaciones entre el sindicato y el gobierno, los empresarios, la iglesia y cualquier otro grupo que represente poder. Probablemente esto confronte el movimiento sindical con otras fuerzas, pero no se debe seguir actuando a partir de las normas que establecen otros, en detrimento de los/as trabajadores/as. En la actualidad se ocupan espacios laborales por razones políticas, se asignan salarios por las mismas razones, se crean fuentes de empleo por acierto o desacierto partidario. El movimiento sindical no puede salir del accionar político, es necesario que interactúe en igualdad de condiciones con los otros actores políticos. Acá existe una relación íntima con lo que en otro tiempo se llamó *“la mística sindical”*, que trasciende de la simple creencia de actuar en beneficio de una causa común, pues hay que estar convencido para impulsarla y legitimarla en la práctica social.

El sindicalismo en Nicaragua, tiene una vida corta, esto obliga a repensar sobre la **integración de los/as jóvenes**, pensando en términos de ideas nuevas, modernas y necesarias al movimiento sindical, traducido en una línea de acción consiste en proyectar nuevos cuadros sindicales para el futuro.

Concebir la reestructuración sindical, la estructura tiene que cambiar, tomar en consideración si es muy grande y pesada que resulta no ser muy operativa, o por el contrario es tan pequeña que no responde a los retos que se enfrentan en la actualidad. También es necesario reflexionar sobre la credibilidad de líderes y lideresas en todos los niveles, algunas actitudes o prácticas inadecuadas pueden ocasionar pérdidas valiosas en los logros alcanzados dentro el movimiento sindical.

En el futuro cercano, ven sumamente difícil la ampliación de la base sindical. Organizar la afiliación requiere de recursos y activistas, los cuales no están disponibles en el contexto

de estrechez económica por la que atraviesa la organización. Ellos están conscientes que es muy poco lo que se puede hacer sin recursos humanos y económicos, más aún, en un ambiente que no es favorable al desarrollo del movimiento sindical.

Establecer alianzas estratégicas, ante el fenómeno de la globalización, la transnacionalización de las economías y la internacionalización del comercio, eso deja al sindicalismo local en la indefensión. Véase como lo expresa uno de los participantes en los grupos focales:

*“...Si aquí usted ve a la Coca Cola, comete cualquier zanganada, y decide ir a la huelga, tres días, tres meses, tres años no pasa nada, la coca cola seguirá viniendo de Honduras, porque es la misma empresa de Costa Rica, la gente seguirá bebiendo coca cola y no va a pasar nada. ... vamos a transnacionalizar el movimiento sindical, para que donde haya coca cola, se sienta la fuerza; por eso son necesarias **las alianzas estratégicas** y eso también es la auto-reforma sindical, ¿qué tenemos que ver?, los desempleados son trabajadores, los indígenas y las cooperativas trabajan, y tienen una serie de reclamos, creo entonces de que tenemos que salir al paso...”*

Si bien es cierto que en el diálogo social, apoyan plenamente en el CONPES y en la Comisión Laboral del mismo, es necesaria una mayor representación de su organización a esas instancias.-

A través de las alianzas estrategias, la CUS puede mejorar su capacidad movilizadora en algunas celebraciones como la del primero de mayo y en ocasiones particulares se considera importante, como por ejemplo, la marcha contra el ALCA durante la reunión de Ministros de Comercio de los países americanos realizada en Managua, en septiembre del 2001, o las marchas para presentar peticiones o dar apoyo al candidato presidencial que cuente con el respaldo de la organización.

La gestión económica, es muy importante para impulsar la auto-reforma, mientras aquí no existan los recursos económicos, esta prospera, no se habla precisamente de formas solidarias de financiamiento, sino de auto financiamiento. En la voz de líderes y lideresas de los sindicatos de base, se puede leer así:

“ ... Otra de las debilidades es la dependencia económica, como lo decíamos anteriormente, si un sindicato depende de una empresa es débil, un sindicato que piensa que una empresa lo manda no es así...”

Su capacidad propositiva se ve limitada por la carencia de recursos financieros que no les permite contratar asesorías requeridas. En vista que las necesidades exceden a la capacidad de atención de la CUS pueda ofrecer, toda la junta directiva actúa multifuncionalmente.

Los dirigentes de la CUS consideran que existe una gran limitación financiera para el desarrollo de las tareas, trabajo sindical, adquisición de equipos de oficinas y para desarrollar los programas de capacitación, lo cual afecta sensiblemente el desempeño de la organización.

El presupuesto es muy escaso, generalmente financian las actividades con el 1% del salario de los afiliados. Del 100% del monto recaudado, el 60% es para el sindicato y el 40% para la confederación. En el último quinquenio se contó con el aporte económico de un diputado de la Asamblea Nacional, miembro de la CUS. Se está en la búsqueda de autofinanciamiento de sus actividades por lo cual cobrar por algunos servicios que cobran.

Además de lo arriba indicado, recurren al apoyo solidario de organizaciones sindicales internacionales de quienes reciben financiamiento para cubrir algunas actividades de capacitación, acondicionamiento de locales para el funcionamiento de las organizaciones sindicales y para las actividades electorales de la organización.

Se suman a estos esfuerzos, empresas e instituciones que tienen una buena relación con algunos de sus sindicatos y que apoyan con papelería, mantenimiento de equipos y otros gastos menores.

Establecer mecanismos de consulta, con todos/as los/as afiliados/as de la CUS, que permitan realizar un proceso de auto-reforma eficiente y eficaz. Esto además, ayudará a establecer mecanismos de comunicación interna que agilice la recepción de la información entre los diferentes interlocutores, minimizando la interferencia y distorsión en el transepto. Líderes y lideresas lo expresaron de la siguiente forma:

“... la otra es la manipulación de información, a veces los sindicatos con las empresas, llegan a ciertos acuerdos y luego cuando ya baja al personal, baja con otra intención, ya llevan otro sentido las cosas, entonces, cuando se da eso los sindicatos comienzan a quedar mal...”

Promover un plan de formación permanente, aplicando metodologías participativas, que doten a hombres y mujeres sindicalistas de herramientas, para enfrentar las amenazas identificadas en el contexto actual nacional e internacional. Así mismo, mejoren la calidad de sus propuestas reivindicativas, que ellas surjan de la realidad que viven y experimentan en primera fila, que estas no emanen de programas políticos previamente negociados en otros espacios de poder, sin relación con las realidades laborales.

Inclusión de la mujer, cuidando mediante un lenguaje no sexista que la oferta de puestos de trabajo y su descripción no discrimine a las mujeres. Las empresas deben comprometerse a admitir a hombres y mujeres en todos los puestos, estimula a ambos a optar por puestos "tradicionalmente vetados“.

Con relación a los cambios tecnológicos, la CUS es partidaria de la estrategia de preparar y tecnificar mejor a los recursos humanos. De esa manera los trabajadores estarían en capacidad de manejar la nueva tecnología. Al respecto considera que el INATEC (entidad encargada de la formación profesional), debería tener un Consejo Directivo una mayor presencia del sector empresarial sindical, de manera que la institución tenga la oportunidad de escuchar sus planteamientos y no centralizar las decisiones. Consideran que debe prevalecer la contratación del personal idóneo que dirija la institución y no de los que tengan relación con el partido de gobierno. De igual manera, el INATEC debe adecuar sus programas de formación y capacitación a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Capacitar y sensibilizar a dirigentes y delegados sindicales así como a los responsables de la gestión del capital humano en las empresas en el tema de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como en la responsabilidad familiar compartida.

Incluir de manera sistemática la formación como un derecho de los y las trabajadores/as en todas las instancias de negociación colectiva, esforzarnos por ser incluyentes en todos los niveles, sin priorizar a líderes y lideresas sindicales.

Garantizar que las acciones de formación al interior de la empresa u organizada por el propio sindicato se realicen en horarios laborales permitiendo la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares e incluso posibilitar la asistencia a aquellas mujeres que están con licencia por maternidad o atención de sus hijos.

Instruir a mujeres y hombres para que analicen, describan y valoren correctamente las tareas desempeñadas en sus puestos de trabajo y no repitan estereotipos ni mecanismos de subordinación innecesarios.

Participar activamente en la definición de planes de formación e incorporar a ellos la formación en competencias claves para la empleabilidad, consideradas desde el punto de vista de las mujeres. En este terreno, las mujeres han de superar importantes barreras mentales y sociales que limitan su posicionamiento y empoderamiento, y que van mucho más allá de la idoneidad o no de sus conocimientos, formación y experiencia laboral por lo que merecen especial atención la formación para el crecimiento personal (reforzamiento de la identidad y seguridad personal, promoción de estrategias de autoestima, protagonismo, liderazgo, organización, planificación, y fomento de la toma de decisiones).

Formular políticas de género y juventud a lo interno de la organización, que permitan tomar conciencia en afiliados/as sobre la importancia de involucrar con equidad e igualdad a todos los actores sindicales, sin discriminación por cuestiones de sexo, edad, etnias, partidos políticos, religión o la pertenencia a otros grupos. Estas políticas requieren el compromiso de todos/as, así se encuentren en niveles de base o de las jerarquías más elevadas. Una política que considere diferentes campos de acción donde la cultura es una limitante para el desarrollo social, económico y particularmente sindical.

IV. CONCLUSIONES

Durante la consulta realizada a las/os diferentes actores/as se llegan a las siguientes conclusiones, la legitimidad, la representatividad y la hegemonía de la CUS fueron construidas en un proceso histórico, dando sentido a sus acciones en contextos conflictivos de cambios y transiciones sociales dinámicas. Esta organización cuenta con una reconocida influencia Social Demócrata en el contexto internacional, se le reconoce

como un sindicato con fuerza e influencia en espacios de decisión para trabajadores/as, particularmente en la zona central y occidental del país.

Durante el auto-diagnóstico participativo, se identificaron dos enfoques sobre la auto-reforma que son interdependientes entre sí, uno en el orden pragmático, es la necesidad de sobrevivir en una sociedad cambiante, globalizada, lo cual obliga a reflexionar sobre su funcionalidad en el contexto actual y orientarla hacia un desarrollo sostenible sindical; en el orden filosófico se le concibe como una auto-reforma mental y estructural, es decir que se debe capacitar a la membrecía para que esté al nivel del sindicalismo internacional en este aspecto y prevea sus formas de actuación.

Esta auto-reforma, no es reconocida como un proceso de evolución interna, existe la percepción de un sindicalismo estancado y regulado por fuerzas externas, que confluyen en su quehacer en el ambiente socio-laboral y político, por lo cual la auto-reforma se percibe como impulso que viene desde fuera.

La necesidad de la auto-reforma, pasa por reconocer primero las reglas de actuación que generan acciones predeterminadas socialmente, la cultura es un factor determinante y se le menciona como “cultura de sobrevivencia” y “cultura de la ley del más fuerte. La auto-reforma debe ser interna, para proyectarla hacia el exterior, esto exige dejar el actuar individual para impulsar acciones colectivas de consenso, considerando las reglas de actuación que se han legitimado culturalmente y que han contribuido a atomizar el movimiento sindical. Dentro de la cultura es necesario revisar aspectos que están en las raíces de toda sociedad, como la familia, la religión, los grupos y sus reglas implícitas.

La auto-reforma como un proceso permanente, es un proceso inclusivo se debe realizar con la participación de mujeres, hombres y jóvenes, generando espacios donde ellos puedan aportar con nuevas ideas e impriman dinamismo al movimiento sindical.

La auto-reforma obliga a indagar sobre los espacios perdidos, en determinados temas de competencia del sindicalismo como reformas laborales, derechos humanos, género y juventud. La revisión apuntará hacia nuevos horizontes acertados, formulando políticas nuevas que devuelvan estos espacios al sindicalismo.

La CUS se ha esforzado por establecer una difusión permanente de sus demandas, a través de los diarios y medios audio-visuales a los que tienen acceso, denuncias que están

enfocadas en los altos niveles de desempleo, poca beligerancia por parte del gobierno para recalificar la fuerza laboral de la mujer, deficiencias en promoción de la inversión, despidos de la dirigencia sindical en diferentes sectores, demandas de incrementos salariales, las amenazas del gobierno y la empresa de realizar acuerdos bipartitos

La CUS tiene alianza estratégica con el FNT, con quienes en determinados momentos unen fuerzas para coordinar iniciativas relacionadas con el salario mínimo.

La CUS ha tenido que enfrentar las estrategias del gobierno, de invisibilizar su esfuerzo y de los otros, en el marco de una estrategia de política pública que tiene el objetivo de evadir las demandas de las grandes mayorías de trabajadores del campo y la ciudad, e incluso apropiarse de forma ilegítima de las “reivindicaciones impulsadas por los sindicatos”.

Para tomar decisiones acertadas sobre el fortalecimiento y ajuste posterior de las estrategias, se deben priorizar el fortalecimiento de la participación de las mujeres y los/as jóvenes, impulsando su acceso en espacios de decisión. Los cambios funcionales se pueden alcanzar formulando programas de acción ajustados a la realidad socio laboral que se vive en el país. La auto-reforma, percibida desde la CUS, hace un llamado al sindicalismo independiente, con la participación de hombres, mujeres y jóvenes.

No se debe actuar en contra del principio del pluralismo político, pero es necesario priorizar los intereses de los trabajadores, por encima de los intereses de los partidos políticos. Se deben evitar compromisos políticos que obliguen a la CUS a marginarse de las demandas de la membresía, en los ámbitos laborales de su competencia. La credibilidad de la CUS se ha desgastado, junto a los partidos políticos en contienda permanente.

No tener claras las funciones al momento de asumir responsabilidades dentro de los sindicatos, se manifiesta en la deficiente articulación interna dentro de la CUS, la comunicación desde las estructuras superiores a las organizaciones de base resulta no funciona eficientemente, no se logran consensuar objetivos, se agudizan los conflictos internos lo cual parece evidenciar la falta de liderazgo.

La precariedad se constituye en la característica más relevante del trabajo femenino, por el deterioro en la calidad de los empleos como por su participación creciente en

actividades informales. A esto hay que agregarle la inequidad de la participación en la realización de labores domésticas entre hombres y mujeres, esto le impone serias limitaciones al momento de la distribución del trabajo y su participación en la organización sindical.

Junto al ingreso masivo de las mujeres en el mercado laboral, las organizaciones sindicales comenzaron a sufrir desgastes estructurales y funcionales. Esto trajo consigo una serie de políticas de ajustes, como políticas salariales que con el fin de contener la inflación, previa a la negociación contractual, han estado regidas por pactos económicos y recortes en el presupuesto social.

La feminización del liderazgo es evidente, pues su representación continua experimentándose a nivel de base, esto es una tónica común en otras instituciones, llámense gremios, partidos políticos o instituciones del estado. La mujer sigue enfrentando problemas como la doble jornada, la falta de apoyo en las tareas del hogar, el cuidado infantil, la debilidad de la identidad laboral femenina, la dinámica de los sindicatos muy masculina que van desde el tipo de prioridades hasta los horarios.

La participación de las mujeres en los espacios importantes donde se toman decisiones no es relevante, sin embargo han impulsados puntos dentro de la agenda sindical, reivindicaciones específicas en relación a la salud materno infantil. Observando que estas “demandas” reivindicativas son parte de una obligación que las empresas deben cumplir para garantizar la salud-materno infantil, en el marco de la atención al binomio madre-hijo, como una política de cobertura nacional impulsada para cumplir con los objetivos del milenio que consiste en reducir la mortalidad materno-infantil.

De manera general podría creerse la intención de un cierto interés pervertido de aplicar medidas de regresión en la evolución laboral, para detener cualquier demanda novedosa que pudiera surgir en este contexto.

Algunas estrategias desarrolladas han sido impulsadas para mantener la presencia de la mujer en el movimiento sindical, creación de las secretarías de la mujer, encuentros intersindicales, congresos. Sin embargo los niveles de denuncia en relación a los abusos que sufren las mujeres continúan siendo silenciados.

Lo antes expuesto, explica la debilidad de la participación de la mujer como **«incapacidad o falta de interés de las mujeres»** o bien como fenómenos inherentes a su condición social, pues cuando está en condiciones de alcanzar los espacios, voluntariamente los cede a los hombres.

El funcionamiento del sindicato resume formas de relación y ejercicio real del poder, que dificultan e incluso limitan la participación de las mujeres en un nivel de igualdad. Esta afirmación cuestiona, aunque no elimina, el argumento que tantas veces hemos escuchado que los espacios están abiertos y de que las mujeres deben ganarlos.

La participación de las mujeres dentro de la CUS tiene sus propias particularidades, relacionadas directamente con la actividad laboral a la que se dedican los sindicalistas de base y el origen de los sindicalistas que se encuentran en los niveles ejecutivos de la CUS.

En el ejercicio de identificar, con grupos de hombres y mujeres las debilidades en la participación sindical a nivel de base, se abordó que la participación de la mujer es débil en organizaciones sindicales y sobre todo en la toma de decisiones, la mayoría de veces quien toma la decisión son los varones, o los secretarios generales. Esto se encuentra condicionado, según lo expresado, por las prácticas patriarcales, como parte de las costumbres, la cultura y la religión.

En los grupos realizados en la zona de Nindirí, donde las mujeres sindicalizadas presentan niveles de escolaridad formal de primaria incompleta, expresaron que sienten temor de hablar, a sentirse avergonzadas porque su opinión es rechazada.

La secretaria de género no se visualiza como una instancia representativa de las mujeres, por el contrario se le considera poco relevante y como una especie de secretaria adjunta al Secretario General de los sindicatos. La ausencia de participación de las mujeres en las estructuras donde pueden interlocutar para las decisiones más importantes, trae como resultado que los sindicatos no planteen pliegos petitorios para la negociación de los contratos colectivos que consideren a las trabajadoras como sujetas íntegras de derechos y obligaciones.

Existiendo la secretaría de género no existe una agenda de género, pese a que la CUS se auto-califica como democrática, la agenda de género implica tener en cuenta a los dos actores de la producción. Se deben articular acciones por parte del sindicato para lograr la

participación plena de las mujeres, se propone que la persona encargada de la secretaría de género debe impulsar la formulación de una política que involucre a toda la organización en transversalizar el tema de género dentro de la CUS.

Dentro de la CUS existe una actitud no formalizada, ni legitimada como línea de acción, que habla de voluntad política de involucrar a las mujeres en proceso de empoderamiento dentro de la CUS.

Los niveles de demanda, frente al despido laboral, para las mujeres consultadas, está más relacionado con el nivel de jerarquía o el espacio laboral que ocupa, una persona con más alto nivel está mejor informado sobre sus derechos, en tanto un trabajador/a de base demanda su liquidación y no su reintegro, pues desconoce el proceso y esto le crea incertidumbre. Hombres y mujeres pueden ser despedidos y ambos pueden conocer sus derechos, en la respuesta a la acción de despido influyen otros elementos como el cargo y el nivel académico. Otra situación que obliga a la mujer a restringir sus denuncias son **los altos costos de las demandas y se constituyen en procesos muy largos**

Para los hombres que participaron en otro grupo focal, las Mujeres conocen sus derechos y hacen usos de ellos cuando son **violaciones relacionadas a la competencia laboral, realizan las denuncias con plena autoridad. Cuando se trata de acoso sexual esta siente temor de realizar la denuncia, se avergüenza** ante la idea que otros conozcan del asunto y **tiene temor de perder el empleo**, pues existe la posibilidad que ella sea despedida y al otro no le suceda nada.

En la CUS existe el convencimiento que cuando la mujer se apropia de conceptos de emancipación, puede iniciar acciones hacia el cambio, lo cual se ha comprobado históricamente, **la mujer tiene fuerza para cambiar la sociedad** en su conjunto.

Al momento de enfrentar el conflicto, algunas mujeres evidencian un conocimiento más amplio de las reglas de actuación de las empresas, sabe previamente que las órdenes de reintegro no se cumplen, el código del trabajo es violentado, las leyes son transgredidas y aquellos organismos llamados a regular este comportamiento son los principales transgresores.

Las mujeres opinan que las leyes son transgredidas continuamente, a sabiendas que estas son muy flexibles al momento de ser interpretadas a conveniencia, esto resulta ser un

aspecto negativo. En materia de género, cuando las leyes son administradas por hombres, estas tienden a ser aplicadas en detrimento de las mujeres, sobre todo si hablamos de pensiones alimenticias, políticas de crédito para la pequeña y mediana empresa.

En opinión de los hombres las causas principales que inhiben la participación de las mujeres son el poco interés de participar en actividades sindicales, incapacidad para desempeñar cargos, sin autoconfianza, la escasa predisposición de los/as trabajadores de elegirlos, cuando pueden ser electas evaden la responsabilidad y se la dejan a los hombres, cuando son electas al momento de asumir decisiones comprometidas dejan que sean asumidas por los hombres.

Para las mujeres consultadas, las principales razones que obstaculizan su participación son el machismo, los celos profesionales, la creencia que los hombres son mejores en los cargos a nivel de ejecutivo nacional, la creencia que las opiniones y decisiones de las mujeres son débiles.

En la cultura nicaragüense el prestigio es una estructura construida en base a patrones patriarcales, por tanto la credibilidad de la mujer no deja de ser cuestionada en base a estas estructuras, ella misma construye su propio valor en base a estas reglas de actuación, que le obligan a “ser” en función de los otros.

En el contexto actual encontramos instituciones públicas partidarizadas que administran los puestos de trabajo en base a la carnetización, lo cual genera un elemento separatista que no abona al empoderamiento de los/as trabajadores y esto incluye a las mujeres. En este sentido la credibilidad sindical está sujeta al partido, por lo tanto la mujer tendrá que enfrentar doble estructura legitimadora de prestigio en la actualidad.

En relación a la autonomía, desde la percepción de las mujeres es necesario dominar la situación particular de cada contexto, en este caso se puede mantener la autonomía. Una representación sindical tiene que tener dominio, saber cuáles son sus facultades, deberes y derechos.

Las mujeres expresan que no tienen acceso a todos los espacios que quisieran, por ejemplo no negocian salario mínimo, hasta hace poco lograron el acceso al Consejo Nacional del Trabajo, ha sido difícil llegar a ellos. Paulatinamente han logrado tener acceso a más

capacitaciones, esto crea a veces la limitante que las mujeres llegan a algunos espacios de representación y no brindan aportes o no reproducen los conocimientos adquiridos.

Como mujeres se tiene la percepción de no estar representadas, por ejemplo en la mesa laboral que está en zona franca, la incidencia como mujer está relegada, no tenemos representación en la comisión de salario mínimo. En las decisiones de alto nivel, no estamos participando, eso incluye las negociaciones con el COSEP. Decisiones importantes dentro de la CUS, son consideradas las alianzas estratégicas para incidir en la decisión del estado sobre el salario mínimo a nivel nacional, decisiones sobre los salarios de la zona franca en donde se realizan reuniones de alto nivel con la empresa privada y el estado.

En la actualidad existe la representación de la mujer en espacios específicos, contruidos para la interlocución de mujeres, el Consejo para la erradicación del trabajo infantil (actualmente infuncional), el comité nacional de mujeres sindicalistas y otros.

Se debe reconocer que algunos espacios no son reales, por ejemplo si tomamos en consideración que algunas organizaciones están presionando por la participación de la mujer y se pone en ellos a personas que no representan precisamente intereses colectivos, por lo tanto no serían espacios legítimos. En esto se debe discutir lo de las cuotas, que resultan ser una presión social, presentándose algunos fenómenos como el hecho de que las personas no quieren abandonar los espacios, ni ampliarse, aferrándose a los estatutos sin hacerle reformas, para eternizarse en el puesto. La complejidad radica en que se encuentran intereses individuales y colectivos, prevaleciendo los primeros.

La participación de los/as jóvenes es un tema que se aborda constantemente dentro de las organizaciones sindicales, precisamente por su ausencia y renuencia dentro de la misma, se atribuye esto a que no han tomado conciencia de su rol como trabajador/a, a la pérdida de credibilidad por parte del movimiento sindical, esto les desmotiva. Cuando los/as jóvenes ingresan al sindicato y tienen acceso a espacios en las estructuras, se les asignan secretarías de deportes, puestos que aparentemente no adquieren relevancia, pues no participan en las decisiones importantes.

Una limitante expresada en los grupos donde participaron jóvenes, es que consideran que sus propuestas no son escuchadas y eso les inhibe de participar de forma beligerante.

La organización debe tomar conciencia que la acción sindical y su vitalidad no están sólo en función del perfil, sexo, edad, número de afiliados y otros factores organizativos. Son instancias capaces de crear acuerdos igualitarios o subordinados, y los terrenos de acción sindical no solo dependen de las características de los trabajadores sino también del entramado institucional y de la acción política, tanto de clase, como de género.

La CUS está trabajando en función de la prevención de enfermedades producto de la actividad laboral. Sin embargo, hay enfermedades que se conocen muchos años después de estar expuestos a los riesgos, en este sentido las empresas no facilitan los estudios de impacto ambiental, externalidades negativas que surjan como parte de la actividad productiva, lo cual también es responsabilidad del estado exigirlo.

V. RECOMENDACIONES

A través de los aportes brindados por las/os participantes en el auto-diagnóstico, se realizan las siguientes recomendaciones:

El intercambio de experiencias sindicales, en los espacios nacionales e internacionales, en el marco de un plan de formación permanente que desarrolle capacidades profesionales en mujeres, hombres y jóvenes. Es un reto que impone la globalización, donde las empresas contratan a personas bien preparadas y capacitadas. Corresponde al sindicalismo formarse integralmente. Es necesario que las capacitaciones sean constantes por la central, esto contribuirá a lograr la unificación sindical, reformar y retroalimentar las funciones propias del movimiento sindical.

La formación sindical, brinda fortalezas a las bases sindicales para enfrentar los intereses de otros grupos políticos y económicos; esto les permitirá alcanzar autonomía y el poder cohesionarse frente a las estrategias de descomposición y desarticulación del movimiento sindical.

La formación sindical, entre otras ventajas, facilita la relación con otros sindicatos, informarse sobre los beneficios obtenidos, estrategias de actuación, convenios. Mejorar la capacidad de incidencia en beneficio de trabajadores y trabajadoras, como los ascensos, aumentos salariales, jornada laboral, políticas de estímulos entre otros beneficios.

Se deben construir políticas de acción, que regulen las relaciones entre el sindicato y el gobierno, los empresarios, la iglesia y cualquier otro grupo que represente poder. Probablemente esto confronte el movimiento sindical con otras fuerzas, pero no se debe seguir actuando a partir de las normas que establecen otros, en detrimento de los/as trabajadores/as. Acá existe una relación íntima con lo que en otro tiempo se llamó *“la mística sindical”*, que trasciende de la simple creencia de actuar en beneficio de una causa común, pues hay que estar convencido para impulsarla y legitimarla en la práctica social.

El sindicalismo en Nicaragua, tiene una vida corta, esto obliga a repensar sobre la **integración de los/as jóvenes**, traducido en una línea de acción consiste en proyectar nuevos cuadros sindicales para el futuro.

Concebir la reestructuración sindical, la estructura tiene que cambiar, también es necesario reflexionar sobre la credibilidad de líderes y lideresas en todos los niveles, algunas actitudes o prácticas inadecuadas pueden ocasionar pérdidas valiosas en los logros alcanzados dentro el movimiento sindical.

Establecer alianzas estratégicas, ante el fenómeno de la globalización, la transnacionalización de las economías y la internacionalización del comercio, eso deja al sindicalismo local en la indefensión. Esto contribuye a incrementar la capacidad movilizadora de la CUS frente a ciertas acciones necesarias en el movimiento sindical.

La gestión económica, es muy importante para impulsar la auto-reforma, no se habla precisamente de formas solidarias de financiamiento, sino de auto financiamiento. La capacidad propositiva se ve limitada por la carencia de recursos financieros.

Establecer mecanismos de consulta, con todos/as los/as afiliados/as de la CUS, que permitan realizar un proceso de auto-reforma eficiente y eficaz. Esto además, ayudará a establecer mecanismos de comunicación interna que agilice la recepción de la información entre los diferentes interlocutores, minimizando la interferencia y distorsión en el transepto.

Promover un plan de formación permanente, aplicando metodologías participativas, que doten a hombres y mujeres sindicalistas de herramientas, para enfrentar las amenazas identificadas en el contexto actual nacional e internacional. Así mismo, mejoren la calidad

de sus propuestas reivindicativas, que ellas surjan de la realidad que viven y experimentan en primera fila, que estas no emanen de programas políticos previamente negociados en otros espacios de poder, sin relación con las realidades laborales.

Inclusión de la mujer, cuidando mediante un lenguaje no sexista que la oferta de puestos de trabajo y su descripción no discrimine a las mujeres.

Capacitar y sensibilizar a dirigentes y delegados sindicales así como a los responsables de la gestión del capital humano en las empresas en el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como en la responsabilidad familiar compartida.

Incluir de manera sistemática la formación como un derecho de los y las trabajadores/as en todas las instancias de negociación colectiva, esforzarnos por ser incluyentes en todos los niveles.

Garantizar que las acciones de formación al interior de la empresa u organizada por el propio sindicato se realicen en horarios laborales permitiendo la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares e incluso posibilitar la asistencia a aquellas mujeres que están con licencia por maternidad o atención de sus hijos.

Instruir a mujeres y hombres para que analicen, describan y valoren correctamente las tareas desempeñadas en sus puestos de trabajo y no repitan estereotipos ni mecanismos de subordinación innecesarios.

Las mujeres han de superar importantes barreras mentales y sociales que limitan su posicionamiento y empoderamiento, y que van mucho más allá de la idoneidad o no de sus conocimientos, formación y experiencia laboral por lo que merecen especial atención la formación para el crecimiento personal (reforzamiento de la identidad y seguridad personal, promoción de estrategias de autoestima, protagonismo, liderazgo, organización, planificación, y fomento de la toma de decisiones).

Formular políticas de género y juventud a lo interno de la organización, que permitan tomar conciencia en afiliados/as sobre la importancia de involucrar con equidad e igualdad a todos los actores sindicales, sin discriminación por cuestiones de sexo, edad, etnias, partidos políticos, religión o la pertenencia a otros grupos. Estas políticas requieren el compromiso de todos/as, así se encuentren en niveles de base o de las jerarquías más

elevadas. Una política que considere diferentes campos de acción donde la cultura es una limitante para el desarrollo social, económico y particularmente sindical.

Las mujeres deben mejorar su auto-estima, que le permita dar una respuesta de alto nivel a la responsabilidad que adquiere dentro del sindicato, debe actuar en unidad de acción con mujeres y hombres, pues deja de representar un sector, pasa a representar los intereses de trabajadores/as, entendiendo las particularidades propias de cada género.

VI. BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Anexo 1: AGENDA DE TRABAJO

FECHA: Martes, 1 junio del 2010.

PARTICIPANTES:

1. Lic. Francisco de Paula Espinoza Navas
2. Lic. Luis Collado Aguirre
3. Naví Argentina Rodríguez Rivera (Consultora)

4. Estela González

ASPECTOS A TRATAR:

1. Discusión del plan para desarrollar el Auto diagnóstico (fechas, integrantes, objetivos por actividad, metodología)
2. Acordar fecha de Grupo focal e integrantes.
3. Discusión sobre los documentos que deben ser revisados como fuentes secundarias.
Propuesta: Estatutos, Organigrama, reglamento, políticas, resoluciones, reglamentos electorales, resultados de elecciones, convenios, alianzas, reseña histórica.
4. Otros

Anexo 2: Cronograma de Actividades para el Diagnóstico Auto-Reforma Sindical en la Central de Unificación Sindical “CUS” / Nicaragua.

Actividades	Fecha	Responsable y Participantes
1. Reflexión sobre el proceso Autodiagnóstico en los Sindicatos de Nic.	Jueves, 20 de mayo 9 a.m.	Coordinan: Antonio, Georgina Cordon
2. Elaboración del plan para el Autodiagnóstico Participativo de la CUS	Jueves, 1 de junio 12:30 p.m.	Coordinan: Naví A. Rodríguez y Lic. José Espinoza (CUS)
3. Convocatoria a los participantes	27 de mayo al 15 de junio del 2010	Coordina: Lic. José Espinoza (CUS)
4. Revisión de fuentes secundarias	27 de mayo a 20 de junio del 2010.	Coordina: Naví A. Rodríguez. Facilitan información: CUS
5. 3 Grupos Focales (8 a 12 participantes, líderes hombres y mujeres con reconocida experiencia sindical)	Martes, 9 de junio del 2010. Jueves, 15 de julio Fecha Pendiente	Coordina: Naví Convoca: CUS (Cumplido)
6. Grupo Nominal (Aplicar técnica según información del grupo focal) 30 participantes de base del sindicato. Lugar	Viernes, 18 de junio del 2010	Coordina: Naví Convoca: CUS (Cumplido)

Chichigalpa		
7. Grupo Nominal (Elaborar propuesta de técnica) 30 participantes de base del sindicato. Lugar: Masaya	Martes, 16 de julio del 2010	Coordina: Naví Convoca: CUS
8. Presentar informe de Avance – Aprobado por la CUS	Martes, 20 de julio del 2010	Elabora Naví
8. Aplicación de encuesta semi-estructurada a participantes de base.	8 y 15 de junio del 2010	Coordina: Naví
9. Entrevistas con informantes claves (Selección con dirigentes de la CUS)	Junio y julio del 2010.	Coordina: Naví
10. Preparación del borrador preliminar para discutir con los participantes.	1 al 15 de Agosto del 2010.	Responsable: Naví
11. Taller de Devolución de la información.	Martes, 20 de Agosto del 2010	Coordina: Naví Participan: Líderes y afiliados
12. Incorporación de los aportes al informe final.	25 de Agosto del 2010.	Responsable: Naví
13. Presentación del informe final a ISACC.	30 de Agosto del 2010	Responsable: Naví

GUIA DE GRUPO FOCAL 1

1. Introducción

La presente guía de grupo Focal tiene el propósito de recolectar información para el Diagnóstico Participativo de la CUS, es un instrumento exploratorio que servirá de base para diseñar los instrumentos para la aplicación de Entrevistas a profundidad con expertos y Grupos Nominales con integrantes de la CUS.

2. Objetivos

2.1 General:

Conocer limitantes y propuestas para mejorar el desarrollo y contribuir al fortalecimiento de la organización sindical CUS, considerando como aspectos fundamentales la igualdad de género, el desarrollo sindical y la participación plena de todas las personas.

2.2 Específicos:

a. Identificar necesidades de auto reforma dentro del concepto que impulsa el sindicalismo internacional.

b. Determinar con líderes y lideresas de la organización sindical, cuales sectores deben ser priorizados, en búsqueda de tomar decisiones acertadas sobre el fortalecimiento y ajuste posterior de las estrategias.

3. Número de participantes: 8 a 12 personas ajustadas a los criterios de la muestra teórica.

4. Criterios de la muestra teórica:

1. Mujeres y Hombres líderes de la organización sindical CUS con reconocida participación sindical.

5. Fecha: Miércoles, 9 de junio del 2010.

6. Lugar: Oficina de la CUS, Ciudad Jardín en Managua.

7. Herramientas: Grabadora digital.

8. Materiales: tarjetas, marcadores, libreta de campo.

9. Desarrollo del Instrumento:

9.1 Preguntas de rapport (Tiempo: 10 minutos)

9.2 Preguntas de introducción (Tiempo: 10 minutos)

9.3 ¿Conocen en qué consiste el proceso de auto-reforma sindical?

9.4 ¿Desde su percepción como debería ser conducido este proceso?

9.5 ¿Estará preparada la CUS para iniciar el proceso de autoreforma sindical?

9.10 Preguntas de desarrollo (Tiempo: 60 minutos)

a. ¿A nivel interno cuáles son las principales dificultades que tiene la CUS?

b. ¿En orden de importancia como describirían estas dificultades?

c. ¿Cómo describirían la participación de la mujer dentro de la CUS?

d. ¿Cómo es la participación de las personas jóvenes? ¿Cuáles son los mecanismos que aplican para afiliar personas jóvenes y asignarles roles beligerantes dentro de la organización?

e. ¿Cuáles pueden ser las fortalezas de la CUS?

f. ¿Qué de los aspectos fuertes deben ser considerados al momento de iniciar la auto-reforma sindical?

g. ¿De lo externo que puede ser considerado como elementos adversos a la CUS?

h. ¿En orden de prioridad como pueden ser descritos estos elementos adversos?

i. ¿De la situación del contexto que puede representar una oportunidad para la CUS en la actualidad?

j. ¿Por qué están dispuestos a iniciar el proceso de autoreforma?

k. ¿En qué puede beneficiar a sus afiliados un proceso de autoreforma sindical?

9.11 Preguntas de cierre (Tiempo: 10 minutos)

a. ¿Qué les pareció el ejercicio?

b. ¿Sugerencias?

9.12 Preguntas de retorno (Tiempo: 5 minutos)

a. ¿Estarían dispuestos/as a participar nuevamente en una sesión de trabajo para discutir sobre estos aspectos?

Nota: Las preguntas formuladas son guías, estas pueden ser reformuladas durante la aplicación del instrumento, según se crea que no están siendo discutidas o no.

El grupo focal no puede durar más de dos horas, dado que es una técnica que genera discusión intensa sobre el tema específico que se aborda, orienta a estudiar en profundidad e iniciar un proceso de reflexión colectivo.

Recordar: Documentos para análisis de Fuentes Secundarias que aun no han sido facilitados y forman parte de los acuerdos de las dos reuniones realizadas.

GUIA DE GRUPO FOCAL 2

TEMA: PARTICIPACION DE JOVENES, MUJERES Y HOMBRES DENTRO DE LA CUS

1. Introducción

La presente guía de grupo Focal tiene el propósito de recolectar información para el Diagnóstico Participativo de la CUS, es un instrumento que espera generar información sobre la participación de jóvenes, mujeres y hombres dentro del sindicato.

2. Objetivo

Valorar el funcionamiento y dinámica organizativa e institucional, considerando aspectos de género y juventud, en la CUS.

3. **Número de participantes:** 8 a 12 personas ajustadas a los criterios de la muestra teórica.

4. **Criterios de la muestra teórica:**

1. Mujeres y Hombres líderes de la organización sindical CUS con reconocida participación sindical.

5. **Fecha:** Jueves, 19 de Agosto del 2010.

6. **Lugar:** Oficina ISACC.

7. **Herramientas:** Grabadora digital.

8. **Desarrollo del Instrumento:**

a. **Preguntas de rapport (Tiempo: 10 minutos)**

b. **Preguntas de introducción (Tiempo: 10 minutos)**

c. **¿Cómo valoran la partición de las mujeres dentro de la CUS?**

d. **¿Desde su percepción como debería ser la participación de las mujeres y los jóvenes en los sindicatos?**

e. **Preguntas de desarrollo (Tiempo: 60 minutos)**

- ¿En qué medida las mujeres están al corriente de la política local e informada sobre sus derechos jurídicos? ¿Las mujeres están más o menos bien informadas que los hombres? ¿Varía este nivel de información de acuerdo al grupo socioeconómico, a la edad o al grupo étnico? ¿Cambia esta situación con el tiempo?
- ¿Las mujeres y los hombres tienen la impresión de que las mujeres están teniendo más poder? ¿Por qué?
- ¿Las mujeres tienen la impresión de que se respetan más a sí mismas? ¿Por qué? ¿Cómo se relaciona esto con las percepciones de los hombres?
- ¿Las mujeres y los hombres tienen la impresión de haber adquirido una mayor autonomía? ¿Por qué?
- ¿Cómo los cambios aportados a la legislación nacional o local han empoderado o desempoderado a mujeres u hombres?
- ¿Qué papel pueden jugar las instituciones locales (incluidas las instituciones de mujeres) en el empoderamiento/desempoderamiento de mujeres y hombres?
- ¿En comparación con los hombres, la participación de las mujeres en las decisiones importantes que se toman en el sindicato va en aumento o en disminución?

¿Hombres y mujeres se involucran en las negociaciones de la CUS, o existen mayores limitantes para algunos al momento de involucrarse en este tipo de acciones?

- ¿Hombres y mujeres participan en diferentes espacios políticos de decisión fuera de la CUS, ya sea asamblea nacional, partidos políticos, ministerios?
- ¿Hombres y mujeres tienen la oportunidad de incidir en los espacios socio-laborales para generar cambios sustantivos en su calidad de vida?
- ¿Cómo se organizan las mujeres para aumentar su nivel de empoderamiento, alcanzar mejores niveles en las estructuras de decisión? ¿Han formulado políticas de género dentro de la CUS, que les permita tener acceso a espacios de decisión?
- ¿Si las mujeres tienen un mejor acceso a la educación y al empleo, esta situación se traduce en un mayor empoderamiento?

f. Preguntas de cierre (Tiempo: 10 minutos)

g. Preguntas de retorno (Tiempo: 5 minutos)

Indicadores de empoderamiento:

1. Búsqueda consciente del control sobre sí misma, el espacio socio laboral y político.
2. Mayor confianza en sí misma
3. Reconocimiento del derecho de tomar decisiones
4. Hacer elecciones
5. Organización orientada al cambio social y político

GUIA DE GRUPO NOMINAL CHICHIGALPA

1. Introducción

La presente guía de grupo Nominal tiene el propósito de recolectar información para el Diagnóstico Participativo de la CUS, está diseñada para que participen 30 personas de base, aplicando como técnica “taller FODA”.

2. Objetivos

2.1 General:

Conocer limitantes y propuestas para mejorar el desarrollo y contribuir al fortalecimiento de la organización sindical CUS, considerando como aspectos fundamentales la igualdad de género, el desarrollo sindical y la participación plena de todas las personas.

2.2 Específicos:

- a. Identificar necesidades de auto reforma dentro del concepto que impulsa el sindicalismo internacional.
- b. Determinar con participantes de la organización sindical, cuales son las limitantes que obstaculizan su fortalecimiento, en búsqueda de tomar decisiones acertadas y ajuste posterior de las estrategias.

3. **Número de participantes:** 30 personas ajustadas a los criterios de la muestra teórica.

4. Criterios de la muestra teórica:

2. Mujeres y Hombres participantes de base de la organización sindical CUS.

5. **Fecha:** Viernes, 18 de junio del 2010.

6. **Lugar:** Ingenio San Antonio, Chichigalpa – Chinandega.

7. **Herramientas:** Grabadora digital.

8. **Materiales:** tarjetas, marcadores, libreta de campo, papelografos.

9. Desarrollo del Instrumento:

9.1 Introducción (Tiempo: 10 minutos)

9.2 Dinámica la Estrella: Con el objetivo principal de dar a conocer a los participantes y de agilizar la comunicación que está por iniciarse entre ellos (Tiempo: 30 minutos)

9.3 División de dos grupos de trabajo para identificar FODA de la CUS y dos grupos de trabajo para identificar FODA en los aspectos de género y juventud (2 horas).

9.4 Dinámica Miedo en el Sombrero (30 a 40 minutos)

9.5 Plenario de discusión (1 hora)

9.6 Palabras de Despedida

Participantes Grupo Nominal en Chichigalpa 18 de junio del 2010.

Taller FODA

1. Pablo Chau – CUS
2. Felix Rodríguez – CUS
3. Alí Altamirano – Licorera CUS
4. Francisco Rizo – CUS
5. Marlon Ríos – SITRACONAR
- 6. Andrea Leticia Mendoza – SIDETREANSA**
7. Joel Mendez – SITRARNISA
8. Antonio Olivas – CUS
9. Porfirio Martínez – CUS
- 10. Andrea Olivas – CUS**
11. Rosalío Calderón – SITRANISA CUS
- 12. Edith Suazo – SIDETREANSA**
13. Jorge Romero – Sindicato Omar Baca Alem
- 14. María Luisa Chacón – SITRARNISA CUS**
- 15. Karell Antonio Pereira – SOTRACONAR**
- 16. Griselda Cajina – SIDETREANSA**
- 17. Mercedes Soto – CUS**
18. Francisco Palacios – Sindicato Democrático
19. Benito Francisco Barrios – SITRACONAR
20. Ludgerid Joveth Caballero – SITRARNISA
21. Lesther Antonio Carvajal – SITRARNISA – CUS
- 22. Manuela M. Molina – FAUSTINO MARTINES CUS**
23. José G. García – TETRADECHI – CUS
- 24. Alicia Beltran Pozo – Sindicato Oficios Varios**
- 25. Melania Chamorro - CUS**

Nota: De 25 participantes 10 fueron mujeres, esto representa el 40%.

TRANSCRIPCION GRUPO NOMINAL CHICHIGALPA

SE IDENTIFICARON LAS FORTALEZAS, DEBILIDADES, AMENAZAS Y OPORTUNIDADES POR MEDIO DEL FODA POR CADA UNO DE LOS GRUPOS:

GRUPO NUMERO 1: Fortalezas, nosotros nuestro grupo, Benito, Manuela, Lester, Yo y Francisco, y tenemos por fortalezas.

- Una de las fortalezas del género femenino, demostrar a capacidad de buscar, e imponer su participación organizativa, a través de proyectos, cooperativas , programas de organizaciones dirigidas, a la atención y apoyo para este, genero, como por ejemplo, pro mujer, maria Elena cuadra, Ixchen, la comisaria de la mujer, y muchas organizaciones mas dirigidas por mujeres, para las mujeres sindicalistas.

- Una de las debilidades que tenemos como mujeres, es poca participación del género femenino, organizaciones sindicales y toma de decisiones, la mayoría de veces quien toma la decisión son los varones, o los secretarios generales, por mas grado de inferioridad para con el sexo femenino, por diferentes aspectos, como costumbres, cultura y religión, esto significa que desde que vivimos en los hogares, ya el papa es el que dice, que los niños no pueden lavar, no pueden cocinar por qué ellos son varones, solo a la mujer le toca eso y ahora en esta globalización que estamos todo tiene que ser general .

- En oportunidades se ha demostrado, una política, estatal para la inclusión de la mujer en todos, los sectores sociales y laborales, otros productos de oportunidad, por el factor de globalización, se ha obtenido financiamiento para la ejecución de proyectos, sensibilización, y concientización, de la importancia de la igualdad de genero, sin fronteras, que para las mujeres no hayan fronteras, que tengamos oportunidades igual que los varones y que seamos iguales,

- Y en amenazas como principal amenaza, de la igualdad de género, es la falta de culturización y respeto, hacia la dignidad de la mujer, tales como el machismo o patriarcado, que viene siendo lo mismo pues..... gracias,...

GRUPO NUMERO 2: y Porfirio y nimitri y yo, y doña Melania, la Lic, Melania aquí..

- Dice que en las fortalezas como estábamos hablando generalizando en los sindicatos, la problemática que tenemos o que mas predomina, entonces nos referimos enumerando cada situación que podríamos llamar fortaleza para nuestros sindicatos, las capacitaciones, constantes por la central, la representación nacional e internacional, de la central, el empoderamiento de las mujeres en las actividades sindicales, el intercambio de experiencia entre organizaciones sindicales , el logro de la unificación sindical, reformar y retroalimentar las funciones propias del movimiento sindical, vigilar cuidadosamente, al establecer los estatutos de cada organización sindical, formar y proyectar nuevos cuadros sindicales para el futuro.

- En las debilidades tenemos la falta de comunicación que existe, desde la parte de arriba hacia abajo, verdad con nuestras propias bases, a veces con nuestras propias bases no tenemos comunicación, la falta de solidaridad, la falta de unificación entre los sindicatos, tenemos todos un mismo objetivo como sindicalistas, pero al final nunca logramos consolidar, las ideas que tenemos mas bien a veces, nos estamos peleando entre si, la falta de liderazgo, la falta de conocimiento, de las funciones de las directivas, de cada organización sindical, este punto pues lo retomamos ahí, porque si muchas veces nosotros somos miembros pero como que no tenemos claras nuestras funciones, al tomar esa responsabilidad, en nuestras empresas, verdad, que es la de cuidar, que los derechos de los trabajadores no sean violentados, la falta de participación en los temas de interés social.

- En las oportunidades tenemos, El intercambio de experiencias, sindical nacional e internacional , formar y desarrollar profesionalmente la capacidad de cada miembro, sindical, cuando hablamos de formar y desarrollar , pensamos que es muy importante, ya que actualmente estamos frente a la globalización, donde en las grandes empresas nos enfrentamos a grandes monstruos, y digo monstruos en forma profesional, son personas bien preparadas, bien capacitadas y nos ha tocado entonces creo que es una parte muy importante estar bien, formados, buscar la capacitación, integral de todos los niveles,

apoyo de nuestra central con recursos a las organizaciones sindicales, cuando decimos recursos pues podría ser, para nuestras propias capacitaciones, desarrollo y planificación para la conformación de federaciones y confederaciones ya por ejemplo nosotros que formamos 4 organizaciones o 5 organizaciones, de sindicatos podemos, poder federarnos y luego confederarnos ,implementar la oportunidad del desarrollo político, económico, y social,

- Dentro de las amenazas tenemos, la división que durante todo el siglo verdad sabemos de que hay, esa situación a los sindicatos, muchas veces por la división pero a quien estamos favoreciendo, con las divisiones es al empleador, las derogaciones de las leyes del código del trabajo , el incumplimiento del código del trabajo ,y ahí entra mucho cuando decimos que se ha violentado el fuero sindical muchas veces y ahí caen en incumplimiento no solo del código del trabajo sino también de nuestra propia constitución política, la mala coordinación y el desconocimiento a las bases, ese es otro punto muy importante para nosotros por que debemos estar bien bien claros, de que todo depende, nuestro trabajo depende, de ello, el trabajo de nosotros es para ellos y si nosotros empezamos a desconocerlo pues es una amenaza de que el sindicato en determinado momento sea disuelto.

GRUPO NÚMERO 3:

- En cuanto a nosotros el grupo de nosotros, esta enfocado, tanto en el genero y juventud de la mujer, nos vamos a enfocar directamente en el genero de la mujer.

- En cuanto a las fortalezas, siempre encabezamos las actividades dentro de la empresa, por ser nuestro personal el 80%, de mujeres y el 20% que son los varones consideran que nosotras como mujeres o lideres sindicales tenemos mejor organización y participación en la problemática del personal , la mujer tiene mucha fortaleza, y tiene que estar bien organizada, para poder ser escuchada, siempre se trata de dar prioridad a la mujer y ser mas dedicada, ordenada y disciplinada, nuestro sindicato esta comprendido, por el 90% de mujeres esto le estamos hablando en cuanto a ERNECON, planta 3, el viejo,

- En las debilidades, en el personal no existe porque estamos organizados y somos responsables de nuestros actos, la debilidad la tenemos en la organización, o sea nuestra central CUS, las faltas de capacitaciones para desarrollarnos en el ámbito laboral por

nuestra central y mas presencia, de los asesores, asesoramiento, de las problemáticas en ciertos puntos que se nos presentan en el día a día,

- En las amenazas, siempre existen grupo con intereses personales, y monetarios, para organizar cualquier movimiento, de lo externo hacia lo interno, para deshabilitar al personal activo, siempre hay grupos, movimientos, organizaciones que quieren desestabilizar, o sea siempre quieren interferir, en cuanto a nuestra organización. Otra de las amenazas, son los medios de comunicación, que se prestan a la mala información perjudicando, a la credibilidad de la organización sindical y al personal que labora dentro de nuestras empresas.

- Las oportunidades que se nos presentan, es ampliar nuestros conocimientos, para el apoyo de los trabajadores, que brindaron su credibilidad en nuestras personas, dándonos respeto y confianza a todo el miembro sindical.

GRUPO NÚMERO 4:

BUENO NOSOTROS SOMOS EL GRUPO NUMERO 4,

- Dice que dentro de las fortalezas tenemos la unión, y la comunicación, de la junta directiva con sus afiliados, esto se refiere que de nada sirve que en una empresa, haya determinado sindicato, si los miembros de la junta directiva no tienen bien claros sus objetivos, y no tienen bien claras las funciones que van a desempeñar, otra de las fortalezas, es el respeto a la opinión de las bases, tomando muy en cuenta sus inquietudes y necesidades, o sea tomando siempre en cuenta que los que a nosotros nos pusieron ahí son los trabajadores, que son nuestras bases y siempre nosotros, trabajamos de acuerdo con ellos, de acuerdo a las necesidades, que ellos tienen, libertad de autonomía sindical de la empresa esa es una fortaleza, por que mientras un sindicato depende de una empresa, siempre una empresa va estar , queriedolo como digamos, manipular , ejecutar, de que el sindicato haga las cosas, que la empresa quiera y de la manera que la empresa quiera, tenemos otra fortaleza, que es la efectividad del cumplimiento de acuerdo a beneficios, de los trabajadores ejemplo el convenio colectivo, toda empresa o todo sindicato pues pelea con una empresa, por obtener muchos beneficios, ahí el sindicato se encarga que se haga efectivo por lo menos en el 100% , de que el convenio sea cumplido, por el empleador.

- La debilidad, ser evasivo a las responsabilidades asignadas, como ya en exposiciones anteriores decía una de nuestras compañeras de que a veces, a nosotros nos asignan una responsabilidad, y no la cumplimos o sea evadimos, hay que hoy tengo que ir a esto, que no puedo, no puedo, y solo este, a veces delegamos las responsabilidades por temor a nosotros resolver, otra de las debilidades es la dependencia económica, como lo decíamos anteriormente si un sindicato depende de una empresa, es débil, un sindicato, que piensa que una empresa lo manda no es así, la otra es la falta de conocimiento del código del trabajo, en estas debilidades nosotros debemos de tener por lo menos los dirigentes sindicales debemos de tener mucho conocimiento del código del trabajo, para así poder defender los derechos de los trabajadores, en cuanto a una base que ya está puesta que es el código del trabajo.

- En las amenazas, una de las amenazas es cuando los sindicatos, no podemos interferir en la violación de los acuerdos, por parte del empleador referido al beneficio del trabajador, o se a veces se convierte en una amenaza, por que perdemos confianza en nuestros trabajadores, nosotros logramos que se firmara un convenio y después viene la empresa y comienza a incumplirlo entonces ya somos desconfiables para nuestros seguidores, otra amenaza es líderes no confiables, a veces entre de los mismo líderes sindicales tenemos personas que vamos corriendo, tras algún beneficio monetario, o quedar bien con la empresa y no con nuestras bases que son, los que nos tienen ahí, en la organización sindical, la otra es la falta de confianza de los afiliados hacia la junta directiva, uno se convierte en, se convierte, en una amenaza cuando por lo menos, un representante sindical es incapaz de resolverle a un operador a un trabajador, algún problema por muy sencillo que sea, la otra es la manipulación de información, a veces los sindicatos con las empresas, llegan a ciertos acuerdos y luego cuando ya baja al personal ya baja con otra intención, ya llevan otro sentido las cosas, entonces, cuando se da eso verdad, y los sindicatos comienzan a quedar mal,

- En las oportunidades, en las oportunidades tenemos, los talleres de capacitación y documentación, laboral para la defensa de los derechos de los trabajadores, inclusive esta capacitación que nos está sirviendo para conocer, con estos otros sindicatos, conocer que otros beneficios han logrado los otros sindicatos, en otras empresas que nosotros, en las próximas revisiones, de convenio colectivo lo podemos aplicar, y lo podemos lograr mediante el convenio, la otra es la promoción de ascenso para los trabajadores, aquí en las oportunidades tenemos, mucho para ganar con los trabajadores, cuando

promocionamos el ascenso para ellos, a veces son trabajadores, que ya tienen años de estar y a veces uno, es incapaz de resolverles, y en las oportunidades la confianza, como le decía yo a mis compañeros, que la confianza nos abre muchas puertas, si nosotros tenemos confianza con todos nuestros afiliados, sea genero femenino, masculino, o el genero que demande verdad, nosotros tenemos todo, y si tenemos confianza, ahí vamos a ayudar a todos los trabajadores.

GRUPO NOMINAL DE NINDIRI

GRUPO 1

<p>AMENAZAS</p> <p>Crisis Económica</p> <p>Las fuentes de trabajo se están retirando</p> <p>El agua</p> <p>El elevo de la canasta básica</p> <p>Estamos siendo desalojados de nuestros hogares</p> <p>Las ayudas no llegan a manos de los necesitados</p> <p>La falta de conocimiento nos permite bajar la cabeza ante cualquier adversidad</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Nuestra única fuente de trabajo son las zonas francas</p> <p>Participación como ciudadanos a ser reconocidos como personas</p> <p>Esta reunión es una oportunidad que nos permite opinar nuestros derechos como sindicato y como trabajadores.</p> <p>La ayuda son por parte de extranjeros no del gobierno.</p>
<p>FORTALEZAS</p> <p>No existe aún una fortaleza por parte de conocimiento</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>No tenemos una fuente de trabajo activa</p> <p>Estamos pobres en conocimiento por falta de</p>

<p>Estamos organizados como sindicato</p> <p>Esta capacitación es una gran fortaleza porque conforme esta obtenemos más conocimiento</p> <p>Somos trabajadores honestos y sinceros</p> <p>Realizamos nuestro trabajo en tiempo y forma</p>	<p>capacitaciones</p> <p>No tenemos un representante</p> <p>Como campesinos no tenemos trabajo digno</p> <p>Como agricultor o pequeños productores no tenemos la capacidad de reproducir nuestros cultivos, falta de recursos necesarios.</p> <p>En nuestra ciudad no tenemos una fuente de trabajo digna.</p> <p>La falta de educación no nos permite trabajar.</p> <p>Necesitamos centros escolares para mejorar nuestra educación y centro de salud</p> <p>Falta de justicia al más necesitado.</p>
--	--

GRUPO 2

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>Elegir lideres no capaces dentro del sindicato.</p> <p>De luchar por los derechos de todos.</p> <p>La crisis económica.</p> <p>La mala comunicación.</p> <p>No ser apoyados por los demás.</p> <p>No tomar en cuenta a la mujer.</p> <p>Sentirse acosados</p>	<p>Ser representados</p> <p>Ser escuchados</p> <p>Estar protegidos</p> <p>Ser respetadas (Os)</p> <p>Que el sindicato nos represente en cualquier lugar o situación, en cualquier lugar de trabajo que se presenta que seamos perjudicados.</p> <p>El sindicato tiene la obligación de escuchar para resolver nuestros problemas laborales.</p> <p>Al ser parte del sindicato nos sentimos protegidos y con derechos.</p>

	<p>El sindicato nos ayuda a ser respetados en cualquier situación de interés económico, laboral de explotación.</p> <p>El sindicato nos ayuda a tener oportunidades de trabajo ampliamente.</p> <p>Al estar organizados obtenemos más oportunidades.</p>
<p>FORTALEZAS</p> <p>La fortaleza se obtiene por medio de la organización, al estar bien organizados.</p> <p>Esto puede ser un tipo de ambientación para obtener tipos de beneficio en cualquier parte.</p> <p>Capacidad de decidir</p> <p>Participación masiva de la mujer-</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>Las debilidades de cualquier parte dentro del mismo sindicato:</p> <p>El no estar bien representados.</p> <p>En no estar apoyados.</p> <p>No estar bien organizados</p> <p>Tener contradicciones dentro del sindicato.</p> <p>Tener miedo de reclamar nuestros derechos.</p> <p>Todo esto lo podemos romper estando seguros de nosotros mismos esto puede ser siendo por parte del sindicato o cualquier otro trabajo.</p>

GENERO y JUVENTUD 1 (TRABAJADO POR GRUPO DE HOMBRES ADULTOS Y JOVENES)

<p>AMENAZAS</p> <p>La política, sindicatos de otras corrientes descomponen al sindicato nuevo antes de organizarse.</p> <p>El renegar del rol de la mujer y los jóvenes no se visualiza el potencial de jóvenes y mujeres, se les asigna a puestos no relevantes como</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>La reivindicación de los derechos.</p> <p>El intercambio de información.</p> <p>La Capacitación de jóvenes y mujeres.</p> <p>Liderazgo</p> <p>Apoyo mutuo y social</p>
--	---

<p>deportes a los jóvenes.</p> <p>Falta de financiamiento, conciencia para cotizar no existe.</p> <p>Afiliación a otros sindicatos, para tener acceso a regalías.</p>	
<p>FORTALEZAS</p> <p>Participación de la juventud y la mujer dentro de las estructuras organizativas.</p> <p>La incorporación de la mujer en la toma de decisiones.</p> <p>La capacidad de gestionar.</p> <p>La capacidad de negociar.</p> <p>Jóvenes y mujeres capacitadas.</p> <p>Cambio de visión de actitud, sobre todo en las zonas francas, jóvenes y mujeres.</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>Insuficiente participación de género.</p> <p>Jóvenes dependientes.</p> <p>Insuficiente participación organizativa.</p> <p>La Secretaria de la mujer no es relevante.</p>

GENERO Y JUVENTUD 2 (TRABAJADO POR MUJERES ADULTAS Y JOVENES)

<p>AMENAZAS</p> <p>Amenaza de despale en el medio ambiente.</p> <p>Amenaza de flora y fauna.</p> <p>Amenaza al apoyo de los jóvenes que no tienen su sindicato propio o no los dejan opinar dentro del sindicato.</p> <p>Diferencia entre las organizaciones (varones y mujeres). Ejemplo: La participación de las mujeres y los varones.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Participación que nos den las organizaciones.</p> <p>Que se den constantemente los seminarios.</p> <p>Oportunidades para trabajar en nuestra comunidad.</p> <p>Oportunidad para los jóvenes de para trabajar dentro de las organizaciones.</p> <p>Oportunidades de cómo los jóvenes podemos recrearnos: Actividades, comidas típicas, bailes</p>
--	---

	folklóricos, deportes, etc.
<p>FORTALEZAS</p> <p>Fuente de trabajo, zona franca, artesanía, comercios, agricultura.</p> <p>Queremos oportunidades para trabajar como para varones, mujeres y jóvenes.</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>Falta de organización dentro de la CUS</p> <p>Falta de comunicación</p> <p>Falta de participación por miedo a opinar dentro de la CUS. Ejemplo: Temor a que nuestra opinión sea rechazada.</p> <p>Falta de apoyo en la comunidad (Falta de seminarios)</p> <p>No tenemos un sindicato dentro de la comunidad permanente.{</p> <p>Todo esto que está escrito necesitamos que el viento que sean positivo y que nuestro trabajo no sea en vano.</p>

Participantes en el Grupo Nominal de Nindirí

Sindicatos de: Masaya, Granada, Diriamba, Masatepe, San Marcos, Carazo, Nindirí

Taller FODA

1. Trinidad Flores Velásquez
2. Thelma González
3. Francisco Mena Guzmán

4. Jeaneth García
5. Diana Alvarado Rodríguez{
6. Miguel Horacio Conde
7. Bianca Sunsín González
8. Edgar Adrian Carvajal
9. Bertha García
10. Mayra Azucena Vargas
11. Raquel Espinoza
12. María Luis Arias García
13. Alejandra Rodríguez
14. Lourdes Gaitán
15. Harold Ramos Orozco
16. Pedro Antonio Huete Rodríguez
17. Germán Exequiel Calero Pavón
18. Juan Carlos Huete Martínez
19. Juana- Fuentes Hernández
20. Walkiria del Socorro López
21. Ana Rosa Martínez
22. Martin Canales
23. Zoyla Canales
24. Ángela Martínez R.

25. Alex Membreño
26. Manuel de Jesús Guzmán
27. Petronila Guzmán Bravo
28. Gladys Martínez
29. Justo Pastor Ramos
30. Lisseth Noguera
31. Ana Gabriela Quintero
32. Roger Cainsa
33. Félix Rodríguez
34. Estela González