

TRABAJO FIN DE MASTER  
I MÁSTER DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO  
UNIVERSIDAD DE CASTILLA - LA MANCHA

**Investigación:**  
**Sindicatos fuertes para una sociedad  
democrática y socialmente justa.**  
**El movimiento sindical independiente  
en Palestina.**



**Presentado por:**  
**Kirsten Lattrich**

## ÍNDICE

1	Introducción.....	3
2	Palestina – realidad de una economía ocupada.....	5
3	El mercado laboral en los Territorios Palestinos Ocupados .....	8
4	Los sindicatos en Palestina – algo de historia.....	13
5	El movimiento sindical independiente en Palestina – una breve introducción	16
6	Marco teórico: El triángulo de los recursos de poder sindical – un modelo para el reforzamiento de las organizaciones sindicales en tiempos de globalización .....	19
7	El movimiento sindical independiente en Palestina y la teoría del triángulo de los recursos de poder .....	26
7.1	Primer eje: capacidad estratégica.....	28
7.1.1	Organizar a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal .....	31
7.1.2	La Federación de Jóvenes Titulados Desempleados – una apuesta sindical innovadora .....	33
7.1.3	Las mujeres- pieza clave en el refuerzo y la renovación sindical.....	35
7.1.3.1	Organizar a un sector feminizado - El Sindicato de Trabajadoras de Jardines Infantiles y Escuelas Privadas .....	37
7.2	Segundo eje: Solidaridad interna – democracia interna.....	40
7.3	Tercer eje: Solidaridad externa.....	43
8	Conclusiones.....	47
9	Bibliografía .....	49
10	Listado de entrevistas .....	53

## **1 Introducción**

Este trabajo tiene como objeto el movimiento sindical independiente en los Territorios Palestinos Ocupados y su papel en la creación de una sociedad democrática y socialmente justa para un futuro estado palestino.

El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012 reconoce el papel importante que desempeñan las organizaciones sindicales en los países receptores de la ayuda al desarrollo para la promoción de sociedades democráticas y socialmente justas y, por ello, destaca el papel estratégico de cooperar con ellas (AECID 2009: 109/132), tal como se está haciendo por ejemplo desde Comisiones Obreras.

En los procesos políticos recientes en el mundo árabe, por ejemplo en Túnez y especialmente en Egipto, los sindicatos han demostrado ser agentes activos del cambio. Las huelgas promovidas por el movimiento sindical independiente en Egipto han sido claves en el derrocamiento de Mubarak y la intervención de los sindicatos democráticos será crucial para las aspiraciones de un nuevo Egipto que no solamente comprenda derechos y libertades civiles, sino también derechos sociales y económicos y justicia social. De esta manera, en varios países del mundo árabe se están creando movimientos sindicales independientes y democráticos que buscan cumplir su rol y defender de forma eficaz los derechos e intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

En la región de Oriente Medio, el contexto palestino es ciertamente particular en muchos sentidos. La ocupación israelí continuada ha creado un estado de emergencia estructural en el que se vulneran constantemente los derechos más básicos de la población palestina. Las esperanzas de una paz justa que se crearon al hilo de los Acuerdos de Oslo en 1993 y la creación de la Autoridad Nacional Palestina en 1994 se han desvanecido totalmente en la actualidad. No existe un estado palestino como tal, sino una Autoridad Nacional que controla algunos trozos discontinuos de territorio con fuertes limitaciones. Israel sigue teniendo en sus manos la llave del poder y el control de los Territorios Ocupados y no da pasos para cederlo. En definitiva, el “cuasi-estado” palestino

se halla en una situación no comparable a otros países de la región. No solamente se está enfrentando a un estado colonial poderoso y un ejército de ocupación, sino también emerge en una época diferente, dominada por la ideología de la privatización, libre comercio e intervención mínima del estado, lo cual está marcando las políticas que se ponen en marcha.

En todo caso, la “cuestión palestina” sigue sin estar resuelta y la situación de falta de libertades y derechos que está viviendo el pueblo palestino lleva consigo un creciente descontento social. En este contexto, se está produciendo la petición de reconocimiento de un estado por la ONU que se halla ahora mismo en trámite. Pese al aparente apoyo mayoritario que encontró el presidente palestino Abbas durante su discurso en la Asamblea de las Naciones Unidas, es muy probable que la iniciativa se frustre en el Consejo de Seguridad debido al veto de EEUU. Queda por ver la reacción social que esta negativa podría generar en los Territorios Palestinos Ocupados.

En un contexto tan complejo y conflictivo, el movimiento sindical afronta lógicamente grandes desafíos. Sin embargo, las dos grandes organizaciones sindicales tradicionales no han sabido desarrollar su labor de forma democrática, eficaz y transparente. Hoy en día están controladas por las facciones políticas y muy alejadas de los trabajadores y trabajadoras, que no se ven representados. En este entorno, desde los Acuerdos de Oslo han ido emergiendo sindicatos y comités de trabajadores y trabajadoras democráticos e independientes desde los propios centros de trabajo. Estas organizaciones decidieron en 2007 formar FIUP, la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina, para coordinar su trabajo y hablar con voz única ante empresarios y gobierno.

Desde su reciente creación FIUP ya se ha convertido en un actor sindical importante y sigue ganando peso. No obstante, es un panorama difícil y con muchos obstáculos en el que se mueve la federación, por lo que es imprescindible seguir trabajando para su consolidación. En el análisis de este proceso de fortalecimiento que se propone en este trabajo se aplica el modelo de Levesque y Murray (2004) que plantean un triángulo de recursos de poder

sindical, en el cual, según ellos, ha de sustentarse la acción sindical si las organizaciones de trabajadores quieren seguir teniendo la fuerza suficiente como para defender los derechos e intereses de los trabajadores y las trabajadoras, tanto en las empresas como en la sociedad.

Metodológicamente, este trabajo se basa por un lado en la revisión de la bibliografía pertinente. Por otro lado, se asienta sobre una estancia de un mes (agosto de 2011) en Cisjordania. Durante ese período y en colaboración con la ONG Democracy and Workers' Right Center in Palestine (DWRC), principal apoyo técnico para la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina (FIUP), se realizaron entrevistas y salidas al terreno y se revisó la documentación pertinente.

## **2 Palestina – realidad de una economía ocupada**

La ocupación israelí de más de 40 años impregna naturalmente todos los aspectos de vida en los Territorios Palestinos. De ello no se escapa ni mucho menos el plano económico que ha sido uno de los componentes esenciales de la ocupación. Desde 1967, Israel llevó a cabo una estrategia de control económico y de integración dependiente de los territorios palestinos; estos se convirtieron en fuente de recursos naturales (agua, tierras de cultivo), en un mercado cautivo para los productos israelíes (control de comercio externo y restricción de la competencia mediante subvenciones a sus productos), en una fuente de ingresos fiscales y en una reserva de mano de obra barata (Barreñeda/Valle Simón 2003: 48). No en vano, la relación entre la economía palestina y la economía israelí se ha descrito a menudo como “de-development” (“de-desarrollo”) (Roy 1996), término que ha venido a definir dicha relación impuesta de dependencia y de impedimento del desarrollo libre de instituciones civiles. Es significativo también que la mitad de las órdenes militares que se emitieron desde el principio de la ocupación tuvieran una finalidad económica: decretaban expropiaciones, regulaban el mercado e imponían impuestos (Barreñeda/Valle Simón 2003: 48/49).

Un elemento crucial y especialmente perjudicial de la ocupación es la expansión continua de los asentamientos israelíes (UNDP 2009:177). Según un

informe del Secretario General de las Naciones Unidas a la Asamblea General, la construcción de asentamientos israelíes en Cisjordania y Jerusalén Este ha sido constante desde la guerra del 1967 hasta llegar a las 450.000 personas en 149 asentamientos en el año 2007 (bid.). Este proceso se aceleró especialmente a partir del “proceso de paz” de Oslo en 1993; desde entonces la población israelí judía en las colonias en Cisjordania y Jerusalén Este se ha casi duplicado (Bennis 2009:19). Ello significa que el 40% de Cisjordania está absorbido por infraestructura israelí asociada a los asentamientos, como carreteras de uso exclusivo para los colonos, barreras, zonas de separación, y bases militares (UNDP 2009:177). Además, en 2002 Israel inició la construcción de un muro que una vez terminado separará Cisjordania de Israel y también de Jerusalén Este. Este muro ni siquiera trascurre por la Línea Verde, la línea de frontera reconocida entre Cisjordania e Israel, sino se tuerce hacia el este en muchas zonas, englobando así grandes franjas de terreno palestino – asentamientos, tierras de cultivo palestinas y acuíferos importantes – al territorio israelí (Bennis 2009:42). Naciones Unidas estiman que el muro aísla al menos el 15% del terreno cisjordano y decenas de miles de palestinos y palestinas de Cisjordania, dejándoles en el lado occidental, esto es en el lado israelí, del muro (ibid.43). Dentro del territorio cercado por el muro se mantienen centenares de puestos de control militares israelíes, aislando ciudades pequeñas y pueblos entre ellos y de las ciudades más grandes que antes proporcionaban instalaciones comerciales, educativas, médicas y culturales a la población (ibid. 43/44). Algunos pueblos, como Qalqilia están totalmente aislados, rodeados por el muro y dependiente del ejército israelí que controla las dos entradas al pueblo. Ni condenas de la comunidad internacional ni una sentencia del Tribunal Internacional de Justicia de La Haya que declara el muro ilegal han hecho que Israel reconsidere su manera de proceder (ibid.45).

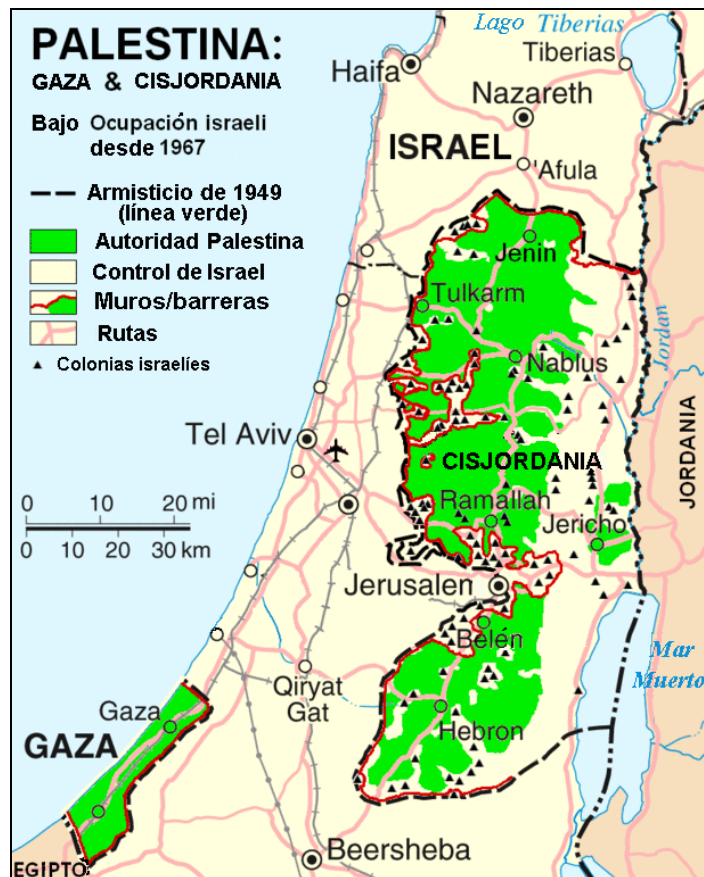


Imagen 1: Mapa Palestina (Fuente: <http://www.humanite-en-espanol.com/spip.php?article442>)

Al mismo tiempo, Israel sigue violando la autonomía de la Autoridad Palestina (PA) que se estableció con los Acuerdos de Oslo en 1993. Israel continúa controlando las redes de transporte, el cruce de fronteras, el aeropuerto y grandes extensiones de tierra. Además, como hemos mencionado, restringe la libertad de movimientos de los palestinos y las palestinas al obligarles a pasar por diversos puestos de control (607 en el año 2007) (PNUD 2009:177.). Otras prácticas que afectan gravemente a la capacidad palestina de llevar sus asuntos económicos de una manera estable y predecible son los cierres arbitrarios de las fronteras de los Territorios Palestinos Ocupados, que paralizan totalmente el movimiento de personas, bienes y servicios (ibid.). La retención de ingresos fiscales recaudados por Israel que corresponderían a Palestina implica además una inseguridad financiera importante. La situación de la Franja de Gaza se ha vuelto aún más grave después de la victoria electoral de Hamas en 2006, el consiguiente boicot por Israel, Estados Unidos y la Unión Europea, la breve pero violenta guerra civil entre Hamas y Fatah y

los bombardeos israelíes en 2008/2009 (Bennis 2004: 192/193). El bloqueo de la Franja por parte de Israel sigue en pie y deja un territorio devastado no sólo económicamente. Con este panorama no son de extrañar los datos del PNUD de 2009, según los cuales un 57,3% de la población palestina vive bajo el umbral de la pobreza. Especialmente preocupante es la situación en Gaza, región en la cual este dato asciende al 76,9% frente al 47,2% en Cisjordania y el 19% en Jerusalén Este. Casi la mitad de la población palestina, el 48%, se enfrenta a la pobreza extrema.

### **3 El mercado laboral en los Territorios Palestinos Ocupados**

La situación del mercado laboral en los Territorios Palestinos Ocupados está estrechamente ligada a las condiciones precarias y de inseguridad que causa la ocupación y que imposibilitan un desarrollo económico sostenido y sostenible que pudiera llevar a la creación suficiente de empleo para la población palestina. Según la composición del empleo en 2010, los servicios y el comercio representan casi el 60% del empleo palestino. Los sectores productivos de la agricultura y las manufacturas sólo representan el 12,5% y el 10,7% del empleo respectivamente (OIT 2011: 11). De hecho, su porcentaje en el PIB se ha reducido prácticamente a la mitad desde 1994, pues las cifras actuales ascienden apenas al 11,6% para las manufacturas, y a sólo el 6,8 % para la agricultura. Si los palestinos pudieran obtener más tierra arable y tener un acceso idóneo y seguro al agua, podrían intensificar sus actividades agrícolas y generar más empleo (ibid.). En cambio, la cuota que la construcción representa en el PIB (9,4 %) y el empleo (12,7 %) sigue en aumento. Estas tendencias delatan que la economía palestina carece de una base productiva sólida que fundamente un crecimiento y un desarrollo sostenibles (ibid.).

Por consiguiente, elevadas tasas de desempleo crónico asolan a la economía de los Territorios Palestinos Ocupados. Aunque las tasas de paro fueran más bajas antes de la Segunda Intifada, se han mantenido en un nivel alto desde el inicio de la ocupación israelí en 1967 (MAS 2011:7). Como consecuencia, la mayoría de la población se encontró con opciones muy limitadas para ganarse la vida en los Territorios Ocupados. Muchos cisjordanos salieron de sus pueblos para trabajar en los países del golfo Árábigo, Europa o América



Muchos otros trabajaron en las industrias israelíes de la construcción, agrícola, manufacturera, de servicios o en territorio cisjordano en sectores que servían necesidades israelíes como la industria textil subcontratada o talleres mecánicos (Bornstein 2001: 300). La falta de empleo y los bajos salarios en los Territorios Ocupados llevaron a que en 2010 el número de trabajadores y trabajadoras palestinos empleados en Israel y los asentamientos israelíes creciera en un 9,7%. Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras palestinas en Israel y los asentamientos se enfrentan a distintas formas de discriminación y una desprotección importante, ya que por ejemplo no se benefician de la inspección del trabajo y suelen quedar a merced de los empleadores y los intermediarios. Algunas ONG israelíes siguen llevando casos ante los juzgados laborales israelíes en nombre de trabajadores palestinos empleados por empresas en los asentamientos (OIT 2011:11)

El acceso al empleo en la Jerusalén Oriental ocupada, que históricamente ha sido el núcleo de la sociedad y la economía palestinas, sigue estando fuertemente limitado para los palestinos residentes al este del muro de separación (en el lado cisjordano). Israel ha instaurado un sistema de permisos para entrar en la ciudad; por él se limita el número de permisos, y a la ciudad sólo se puede acceder por tres puestos de control. A consecuencia de ello, se ha triplicado la duración del trayecto desde los barrios palestinos de Jerusalén Oriental, como Bir Nabala, Al Ram o Abu Dis, al centro de la ciudad (OIT 2011 19).

La tasa de actividad general registrada en 2010 en los Territorios Palestinos Ocupados, que se cifró en un 41,1, es sumamente baja en comparación con las pautas internacionales, mientras que la tasa de desempleo, de 23,7 por ciento, figura entre las más elevadas. A las mujeres y a los jóvenes corresponden una tasa de actividad escasa y unas cotas de desempleo elevadas. En el último trimestre de 2010, la tasa de actividad femenina no superaba el 15,3 por ciento, frente al 67,2 por ciento que alcanzó la tasa de actividad masculina, y la tasa de desempleo de las mujeres fue del 23,2 por ciento (OIT 2011:11). El desempleo más elevado se halla con un 42,5% entre los trabajadores y las trabajadoras jóvenes (MAS 2011).

Más allá del desempleo, las condiciones laborales de aquellas personas que sí tienen trabajo se hallan lejos de ser ideales. La precariedad y la desprotección

son más bien la regla que la excepción. En primer lugar, hay que mencionar la más que insuficiente protección social para las trabajadoras y los trabajadores del sector privado, que no tienen garantizado ni seguro de salud ni acceso al sistema público de pensiones, ya que ello no está contemplado por ley.

Otra fuente de precariedad e indefensión es la falta de implementación del Código de Trabajo en las empresas que se aprobó en el año 2000 y que, aunque manifiestamente mejorable en algunas de sus disposiciones, establece un marco para las relaciones laborales. Ello lleva por ejemplo a un alto número de despidos arbitrarios sin que se efectuara siquiera el pago de las indemnizaciones previstas (DWRC 2011). Asimismo, disposiciones como la baja de maternidad de 15 días pagada por la empresa a menudo no se respetan. Según estadísticas de la Autoridad Palestina, solamente un 28,7% de los y las empleadas cuenta con un contrato laboral (PCBS 2011), las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son precarias, los trabajadores y trabajadoras a menudo forzados a realizar horas extra (Al Khawaja, Hamdi 2007). El acoso a trabajadores y trabajadoras sindicalizadas es además una práctica muy extendida (ibid.).

Un ejemplo de un sector especialmente precarizado es el trabajo en la construcción y las canteras. La ausencia de medidas de seguridad llevan regularmente a accidentes de trabajo mortales y la violación constante de derechos laborales en relación a descansos, permisos, horas extra es una práctica extendida (DWRC 2011:7). El colmo de esta falta de respeto a los derechos garantizados por la legislación laboral constituyen amenazas y presiones contra los trabajadores que reclaman sus derechos y contra aquellos que se niegan a liberar a sus empleadores de obligaciones establecidas, como por ejemplo el pago de indemnizaciones por despido (ibid.). La precariedad laboral también se expresa en el nivel salarial de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en los Territorios Palestinos Ocupados. Como se puede deducir de los altos niveles de pobreza mencionados anteriormente, los salarios son claramente insuficientes en relación al nivel de vida. Los salarios reales se redujeron incluso un 4,4% en Cisjordania y un 6,8% en la Franja de Gaza en 2010 (OIT 2011:13). Una parte importante del problema es la ausencia de un salario mínimo establecido que ponga un suelo aceptable. Por ello muchos

trabajadores y trabajadoras cisjordanos se ven obligados a buscar empleo en los asentamientos o en Israel.

Una parte importante del trabajo en los Territorios Palestinos Ocupados se engloba además en la llamada economía informal. Dependiendo de la definición que se aplica de este concepto, las estimaciones hablan de alrededor del 50% de la fuerza laboral (Hilal 2008:20). Ocuparse en la economía informal significa para los trabajadores y las trabajadoras la ausencia de un mínimo de protección social y condiciones laborales marcadas por la inseguridad. El sector informal ha ido en aumento en los últimos años en los Territorios Palestinos Ocupados, una tendencia que puede observarse a escala mundial acompañando a la globalización neoliberal (Oezdemir 2004: 80). Sin embargo, el incremento de la economía informal en los Territorios Palestinos se debe también a elementos específicos debido a la situación de ocupación, como la pérdida de más de 130.000 empleos en Israel debido al cierre de fronteras (Dagrah 2008:20). Ello significó un flujo importante de trabajadores en el mercado laboral palestino que antes habían trabajado en Israel (ibid. 21). Una parte importante de estas personas que no pudieron encontrar trabajo en el mercado laboral formal se vieron obligadas a autoemplearse, muy a menudo de manera informal. Un estudio mostró que las trabajadoras y trabajadores de la economía informal en Cisjordania y la Franja de Gaza trabajan muchas horas por ingresos bajos, a veces sin un día semanal de descanso y sin una cobertura mínima de seguridad social y salud y seguridad en el trabajo. En definitiva, las características clave del sector informal palestino son la intensa autoexplotación y pésimas condiciones laborales (Hilal 2008:8).

Uno de los principales problemas del mercado laboral en Palestina es la falta de oportunidades para las mujeres. Ello se deduce claramente del análisis de los datos del mercado de trabajo diferenciado por género. Existen por ejemplo diferencias marcadas en el comportamiento de la tasa de paro teniendo en cuenta la variable género; mientras que para los varones un menor nivel de formación equivale a más paro, para las mujeres es cierto justamente el contrario. Las mujeres con más de 13 años de formación presentan una tasa de desempleo del 41,6%, mientras que el paro entre las mujeres con un nivel bajo de formación no supera el 2,7% (MAS 2011:7). Estos datos dejan de entrever que las mujeres con baja cualificación apenas tienen la intención de

incorporarse en el mercado laboral formal, mientras que aquellas con una preparación buena sí lo desean, pero no lo consiguen de manera satisfactoria. A estas cifras de desempleo hay que añadir además una de las tasas más bajas de actividad que, pese a incrementarse de forma constante, se situó tan sólo en un 15,5% en 2009, en comparación con un 40% a nivel mundial (Metz 2011: 43). La tasa de actividad mide la participación en el mercado laboral, es decir el empleo formal, y como tal no recoge ni el trabajo informal ni el trabajo doméstico y del cuidado, como muchas organizaciones y teóricas feministas señalan. Ello lleva a mantener oculta una parte importante del trabajo no-remunerado que realizan las mujeres. Es decir, aunque la tasa de actividad femenina es baja, las mujeres palestinas trabajan en múltiples ámbitos, sobre todo aquellos relacionados con las tareas domésticas y del cuidado. En todo caso, tanto la tasa baja de actividad como la elevada tasa de desempleo ilustran el conjunto de factores políticos, económicos y socioculturales que dificultan enormemente que las mujeres palestinas puedan conseguir y conservar un empleo (ibid.). La elevada segregación tanto horizontal como vertical del mercado laboral palestino convierte en escasas las oportunidades de trabajo para las mujeres que se concentran principalmente en puestos sin responsabilidad y de baja remuneración, así como en los sectores de servicios y de agricultura (ibid. 47/48).

La legislación laboral vigente en los Territorios Palestinos Ocupados establece claramente que el acceso al empleo ha de ser en condiciones de igualdad. No obstante, el empleo de los varones sigue siendo considerado prioritario socialmente, ya que se les considera responsables de mantener económicamente a sus familias. Una dificultad añadida constituye el hecho de que sean las empresas las que tengan que cubrir los costes salariales de la baja de maternidad. Aunque ésta solamente es de 15 días, es cierto también que a las mujeres se les percibe como un coste adicional y quedan en desventaja desde el principio (ibid. 49). Otro factor tendiente a perjudicar a las mujeres es el hecho de que el acceso al empleo se realice en gran medida mediante patrocinio, es decir a través de relaciones sociales y familiares en lugar de ser gestionado por medio de mecanismos de selección abierta y con un mayor nivel de transparencia. Según una encuesta del Democracy and Workers' Rights Center in Palestine (DRWC) en varios sectores el 63,3% de

los hombres en comparación con el 41,2% de las mujeres reconoció haber accedido a su puesto de trabajo a través de una persona a la que conocían en la empresa o la institución (Al-Assi,S./ Barham, A. 2007).

Dicho todo lo anterior, no es de extrañar que también en los Territorios Palestinos Ocupados exista una importante brecha entre el salario de hombres y mujeres. El que las mujeres cobren tan sólo un 84,7% (en 2007) del salario medio de los varones es especialmente preocupante en un entorno en el que el salario medio de por sí no es suficiente como para cubrir las necesidades básicas de una familia. Pese a todos los obstáculos y dificultades, y así lo indica la creciente tasa de actividad, cada vez más mujeres buscan incorporarse al trabajo remunerado.

El Ministerio de Trabajo de la Autoridad Nacional Palestina es el actor público responsable de asegurar condiciones laborales adecuadas en los centros de trabajo palestinos. Sin embargo, se trata de una institución débil con influencia limitada. Ello se debe por un lado a la ocupación, que debilita las instituciones palestinas en general. No obstante, por el otro lado existen intereses y presiones diversas tanto palestinas como extranjeras, como veremos más adelante, que dificultan que el ministerio promueva leyes más favorables a los intereses de la población trabajadora o impulse un control más riguroso de las condiciones laborales en las empresas. Son por tanto los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad los que desempeñan un papel muy importante en hacer un monitoreo de las principales violaciones de derechos y presionar al Ministerio de Trabajo para que mejore la inspección de los centros de trabajo (Al Khawaja, Hamdi 2007: 8). Una tarea muy difícil y con mucha responsabilidad que requiere organizaciones sindicales fuertes.

#### **4 Los sindicatos en Palestina – algo de historia**

Con el fin de comprender y contextualizar el movimiento sindical actual en los Territorios Palestinos Ocupados es necesario dirigir la mirada hacia atrás y conocer algunos aspectos de su larga trayectoria histórica.

El movimiento sindical palestino se fundó en Haifa en 1920 durante el mandato británico bajo el nombre “Arab Workers’ Association” y es después de la

“Trade Union Society” egipcia el segundo más antiguo de la región (Heil 2006: 9). Rápidamente se convirtió en un instrumento importante de la lucha contra la política británica que facilitaba la inmigración masiva de población judía europea a Palestina. Después de la creación del estado de Israel en 1948, la Asociación de Trabajadores Árabes tuvo que mudarse de Haifa a Nablus y estableció múltiples ramas en Cisjordania y la Franja de Gaza. No obstante, los caminos de los sindicatos de los dos territorios se separaron. Mientras que los sindicatos cisjordanos funcionaron bajo la legislación laboral jordana y se fusionaron con el movimiento sindical jordano en 1960 fuertemente controlados por el estado, los sindicatos de Gaza operaron bajo legislación egipcia (ibid.).

La ocupación israelí de 1967 endureció la situación de los sindicatos palestinos considerablemente, ya que las autoridades israelíes cerraron sus oficinas en Gaza y prohibieron las actividades sindicales hasta el año 1979 (ibid. 10). Muchos líderes sindicales fueron encarcelados, acosados o incluso expulsados de Palestina. A pesar de forzar a los sindicatos a operar en la clandestinidad, éstos crecieron de manera considerable. Irónicamente fue la ocupación la que contribuyó indirectamente al incremento de su afiliación. Como Israel imposibilitó la independencia económica de Cisjordania y Gaza, los trabajadores palestinos comenzaron a emigrar hacia las fábricas y obras de construcción israelíes y hacia sus propios centros urbanos. Reforzado por el crecimiento económico inicial que acompañó a la ocupación, los trabajadores palestinos comenzaron a formar una clase obrera (Sovich 2000: 9).

Sin embargo, con el inicio de la Primera Intifada las organizaciones sindicales se convirtieron en correas de transmisión de los partidos políticos. Las demandas de clase se subordinaron al objetivo de la liberación nacional. Varias facciones políticas de la Organización para la Liberación de Palestina (OLP) crearon sus propios sindicatos, a menudo en competencia entre ellos. Como los sindicatos se convirtieron de esta manera en organizaciones abiertamente políticas afiliadas a determinado partido, la conciencia de lucha de clase en el movimiento se debilitó de manera generalizada (Heil 2006:10). A principio de los años 1990, la Intifada se fue apagando y para sobrevivir políticamente, los partidos decidieron unir los sindicatos atomizados bajo el liderazgo de Fatah, la facción más influyente de la OLP. Se creó la PGFTU – Palestinian General Federation of Trade Unions que rápidamente contó con el apoyo internacional.

No obstante, la PTUF – Palestinian Trade Union Federation- que se había creado en Gaza con la pretensión de representar también a los trabajadores refugiados fuera de las fronteras palestinas y cuyos líderes se exiliaron con los de la OLP todavía se consideraba como organización matriz en este momento (ibid.). El establecimiento de la Autoridad Nacional Palestina en 1994 al hilo de los Acuerdos de Oslo significó el retorno de estos líderes y también de la PTUF cuyo secretario general Haider Ibrahim se convirtió en viceministro de trabajo. PTUF y PGFTU entraron en competencia y finalmente PGFTU que contaba con mayor apoyo político en los Territorios Ocupados se declaró independiente, obtuvo el estatus de observador en la Confederación Sindical Internacional (CSI) y se convirtió en el representante de los trabajadores y las trabajadoras palestinas en la Organización Internacional de Trabajo (ibid.).

Desde entonces existe una competición constante entre “los de fuera” (PTUF) y “los de dentro” (PGFTU), no solamente sobre el control del movimiento sindical, su afiliación, dinero y estatus en la sociedad palestina, sino también sobre la propiedad simbólica de la lucha nacional (Sovic 2000: 70). Esta rivalidad entre Haider Ibrahim, el secretario general de PTUF (y como tal también el líder de los sindicatos palestinos fuera de los territorios ocupados) y Shafer Saed, secretario general de PGFTU, es claramente perjudicial para el movimiento sindical palestino (Heil 2007:11). En realidad, la diferencia entre ambos es más bien reducida. Ambos son de Fatah, ninguno salió electo de una votación democrática y su distancia con las bases, los trabajadores y las trabajadoras palestinas, es considerable. Ello no es de extrañar, dado que, como dice Sovich, “power over the unions is passed down from Fatah and by extension the PA, rather than up from the workers.” (Sovich 2000: 14).

En un análisis de las debilidades de los sindicatos palestinos tradicionales, Botmeh y Odwan (2007) señalan en esta misma línea la dominación de las organizaciones de trabajadores por las facciones políticas y la centralización del poder en manos de unos pocos. Ello está estrechamente ligado con la falta de transparencia tanto en términos políticos como financieros y un claro déficit democrático y la ausencia de elecciones (ibid.1). No es de extrañar que la participación de los trabajadores y las trabajadoras en estas condiciones sea mínima o incluso ausente. Aunque los sindicatos presumen de un elevado número de afiliados y afiliadas (PGFTU cuenta según sus propios números con

una afiliación de más de 290.000 personas), la mayoría se asocia por tener acceso al seguro médico, introducido por Arafat en el año 2001. Los trabajadores y trabajadoras no se involucran en actividades sindicales. En consecuencia, los sindicatos tradicionales no se han ocupado de la movilización y organización de los trabajadores y las trabajadoras para que sus derechos e intereses jueguen un papel importante en la vida política y socio-económica (ibid.).

Un indicador claro y preocupante de ello es el Código de Trabajo que entró en vigor en enero de 2002. Contempla regulaciones poco favorables para los trabajadores y trabajadoras, algunas incluso no se hallan en consonancia con ciertos convenios de la Organización de Trabajo. El derecho a la huelga tan sólo se incluye con importantes restricciones, al igual que el derecho a formar sindicatos, se incorporan muy pocas disposiciones de salud y seguridad laboral y ni siquiera se hace mención al establecimiento de un juzgado de lo laboral (Heil 2007:23). Además, se excluye a los trabajadores y las trabajadoras de la agricultura de varias disposiciones, se fija la semana laboral en 48 horas y no se establece ningún salario mínimo. Aunque la PGFTU formó parte de las negociaciones que tuvieron lugar en el proceso de trámite de la Ley, lo cual puede considerarse un éxito en sí mismo, no fue capaz de contrarrestar al menos en parte las demandas articulados de los empleadores y propietarios de tierras representados masivamente en el Consejo Legislativo Palestino. La PGFTU no quiso o no pudo cambiar y/o ampliar su método de incidencia política directa y convocar a la movilización masiva de los trabajadores y trabajadoras, cuando ya se veía venir que el Código de Trabajo protegería de manera muy insuficiente los derechos e intereses de la población trabajadora (ibid.). En este sentido, los sindicatos palestinos tradicionales, tanto PGFTU como PFTU, no se organizan de manera democrática y transparente, ni tienen poder de convocatoria y movilización como para influir en las políticas que se llevan a cabo desde la Autoridad Nacional Palestina.

## **5 El movimiento sindical independiente en Palestina – una breve introducción**

La falta de representar los intereses de los trabajadores y las trabajadoras de los sindicatos tradicionales, no solamente en un plano más socio-político sino



también y sobre todo en las mismas empresas, condujo de forma creciente a la organización autónoma de trabajadores y trabajadoras, especialmente en sectores económicos, como las telecomunicaciones y la banca, que emergieron en los territorios ocupados después de la creación de los Acuerdos de Oslo y la creación de la Autoridad Nacional Palestina (Guest 2007:36). De ahí surgieron nuevos sindicatos democráticos basados en las empresas y sectores, creados por los trabajadores y las trabajadoras mismos. Varios de estos sindicatos democráticos, tanto en Cisjordania como en la Franja de Gaza, vieron la necesidad de establecer una organización matriz para coordinar y fortalecer su trabajo y fundaron en 2007 FIUP, la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina, con el objetivo de superar los factores negativos y abrir nuevos caminos al movimiento sindical palestino.

Tres años después de su fundación, FIUP aún funciona sin el reconocimiento como organización sindical del Ministerio de Trabajo, aunque sí existen contactos y dicho ministerio se comprometió a reconocer la federación este año, tras un nuevo congreso. En todo caso, FIUP se ha posicionado como un actor sindical importante con un número creciente de organizaciones afiliadas y la realización de una labor constante.

FIUP y sus sindicatos afiliados insisten mucho en su independencia del gobierno, de empleadores y de partidos políticos, dado que conciben la independencia como un prerrequisito fundamental para organizar a los trabajadores y trabajadoras y representar y propugnar de manera eficaz sus necesidades frente a las empresas y los gobiernos. En este sentido, la misión de FIUP consiste en organizar y promover la independencia, democracia y unidad del movimiento sindical y fomentar su lucha por el reconocimiento del derecho al trabajo decente y la protección social como criterios fundamentales para la justicia social.

Las estructuras democráticas de los sindicatos de base se han reproducido en la creación de esta nueva confederación independiente y democrática. Los órganos de gobierno de FIUP, la asamblea general, el consejo central (36 miembros, 8 mujeres), el comité ejecutivo (15 miembros, 3 mujeres), así como la secretaría general, actualmente ocupada por el secretario general del Sindicato de Empleados/as del Sector Financiero se eligen democráticamente. Actualmente, la federación se constituye de 18 sindicatos miembros de

diversos sectores y empresas con implantación en Cisjordania y la Franja de Gaza:

- ✓ Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Farmacéuticos
- ✓ Federación Palestina de Profesores/as y Empleados/as de Universidad
- ✓ Sindicato de Empleados/as del Sector Financiero
- ✓ Unión General de Trabajadores/as del sector de la Electricidad en Palestina
- ✓ Federación de Trabajadores/as del Gobierno y Universidades
- ✓ Sindicato del Servicio Médico de Emergencia
- ✓ Unión General de Empleados/as de la Sanidad Privada
- ✓ Consejo Palestino de Ópticos
- ✓ Sindicato de Trabajadores/as de jardines infantiles y escuelas privadas
- ✓ Unión de Empleados/as de ONG
- ✓ Unión de Empleados/as de la Compañía IT Huloul
- ✓ Sindicato de Empleados/as de la Compañía Golden Mills
- ✓ Unión General de Campesinos/as Palestinos/as
- ✓ Federación de Titulados/as Jóvenes Desempleados/as
- ✓ Asociación Palestina de Enfermeras/os
- ✓ Unión Palestina de Carteros/as
- ✓ Unión de Empleados/as de la Sanidad
- ✓ Unión de Trabajadores/as del Servicio Comunitario de Salud

Entre las actividades que realiza la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina destaca el apoyo a las organizaciones afiliadas en materia de negociación colectiva y, si es preciso, en la organización conjunta de huelgas y protestas. La Federación es también muy activa en materia de incidencia política, como veremos más adelante, y presiona al Ministerio de Trabajo, por ejemplo, para que active la inspección de trabajo con el fin de hacer cumplir el Código de Trabajo en todas las empresas del sector privado. Asimismo, intenta incidir sobre el Ministerio de Trabajo para que éste prosiga en el proceso de elaboración de una ley de sindicatos que actualmente se encuentra estancado.

Naturalmente, la Federación de Sindicatos Independientes también apoya muy activamente la lucha contra la ocupación israelí y a favor de un estado palestino. Muchos de sus dirigentes e integrantes han estado en prisiones israelíes por su activismo político. No obstante, tal como lo expresa Hassen Bargouthi, director de la ONG Democracy and Workers' Rights Center (DWRC) que apoya a FIUP y sus organizaciones miembro en el proceso de construcción de una alternativa sindical democrática y útil para los trabajadores y las trabajadoras, no es correcto culpar exclusivamente a la ocupación israelí por la falta de democracia interna y activismo de los sindicatos tradicionales. PGFTU achaca por ejemplo el no llevar a cabo elecciones democráticas a la ocupación, algo que rechaza Bargouthi rotundamente, insistiendo en la posibilidad y necesidad de los procesos democráticos y transparentes (Heil 2007:8).

Antes de adentrarnos más en el análisis del movimiento sindical independiente en Palestina, veamos primero

## **6 Marco teórico: El triángulo de los recursos de poder sindical – un modelo para el reforzamiento de las organizaciones sindicales en tiempos de globalización**

La globalización neoliberal ha cambiado de manera muy marcada las condiciones de vida y trabajo de prácticamente la totalidad de los trabajadores y trabajadoras a escala global. Informalización creciente, racionalización, reducción de la estabilidad en el empleo y incremento de la presión en el lugar de trabajo son solamente algunos de los elementos que se señalan de manera reiterada, con determinadas especificidades según el contexto concreto.

Estas transformaciones en el mundo del trabajo que han acompañado a la globalización económica han tenido también un impacto profundo sobre las organizaciones sindicales que parecen haber sufrido un debilitamiento general con una caída generalizada del efectivo, pérdida preocupante de influencia política, incapacidad orgánica de responder a la movilidad del capital, dificultades manifiestas para comunicar y poner en valor sus principios tradicionales e incapacidad para reunir las fuerzas activas de los nuevos movimientos sociales (Levesque/Murray 2004: 3). No obstante, esta tesis unívoca del debilitamiento sindical generalizado y sin matices no explica de manera satisfactoria la gran variedad de situaciones que se observan sobre el

terreno. Levesque y Murray sostienen la tesis alternativa que el impacto real de la globalización no es algo dado sino que varía según la capacidad que tengan los sindicatos para movilizar sus recursos de poder (ibid). Sin lugar a dudas, el poder sindical está sufriendo una transformación importante en tiempos de globalización y los sindicatos deben volver sobre sus fuentes de poder para actualizarlas y renovarlas. Partiendo del ámbito del centro de trabajo, Levesque y Murray plantean un modelo para la renovación y el reforzamiento de la acción sindical que gira en torno a un triángulo estratégico. Este triángulo se asienta en tres recursos de poder que Levesque y Murray consideran decisivos: la capacidad estratégica del sindicato de empresa, en particular su capacidad para actuar como un sindicato de proposición; su grado de solidaridad interna o vitalidad de su vida democrática, que se traduce en capacidad de acción; y sus redes externas de especialistas y de solidaridad en el seno de su propia estructura sindical, pero también vinculadas a otros sindicatos, la comunidad y otros grupos sociales, que conforman el poder que otorga una red y las alianzas pertinentes (ibid. 4).

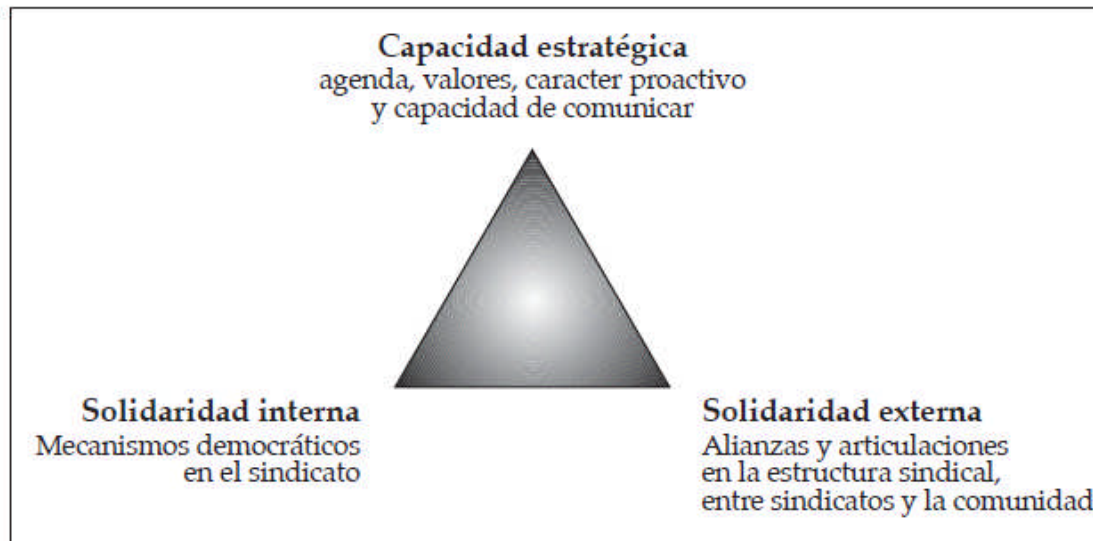


Imagen 2: Los recursos de poder sindical (Fuente: Levesque y Murray 2004:13)

El enfoque de Levesque y Murray es de sumo interés, ya que socava el imaginario de la globalización todopoderosa y pone el acento sobre el papel activo de los sindicatos que se vuelve decisivo y un objeto importante de estudio. El marco propuesto por Levesque y Murray, ampliado con elementos y adaptado al contexto palestino, servirá de marco de referencia y análisis en el estudio del movimiento sindical independiente. El modelo también es interesante por su flexibilidad y adaptabilidad a circunstancias diferentes. Ello es especialmente importante para el análisis del caso de Palestina, en el que la globalización no es ni mucho menos el único desafío al que se enfrentan las organizaciones sindicales.

Veamos de manera más detallada la propuesta de modelo de Levesque y Murray. El triángulo estratégico de acción sindical que plantean tiene como primera pata la capacidad estratégica. Hace referencia a la habilidad de los sindicatos para elaborar y transmitir su propia agenda. Se trata de la expresión de los valores, de los intereses y de los objetivos perseguidos, que incluyen no solo sus demandas, sino también sus proyectos y visión de las relaciones sociales (Hyman, 1997). Este recurso de poder concierne por lo tanto en particular a la capacidad estratégica de los líderes de elaborar y dar prioridad a proyectos, desarrollar estrategias para realizarlos y comunicarlos con eficacia (Levesque/Murray 2004: 13/14). Ello significa que lo que se requiere es un sindicalismo de proposición. La acción sindical se base en valores y proyectos

alternativos con el fin de promocionar una mayor equidad en el ámbito laboral y transformaciones más amplias en el plano de la sociedad (ibid.15). Sin embargo, Levesque y Murray sostienen que la globalización desarma una parte de la agenda tradicional de los sindicatos y acentúa la importancia de ofrecer alternativas convincentes. La importancia de ofrecer propuestas persuasivas se acentúa y la velocidad de la difusión de la información y de las ideas significa que la capacidad de tratar la información y actuar sobre ella se convierte en un elemento clave de la acción sindical. La capacidad de los sindicatos sean de empresa, sector, locales o nacionales han de desarrollar sus propios proyectos ante una afiliación y sociedad además más exigentes. La dirección sindical debe así tomar iniciativas y proponer alternativas innovadoras, locales y convincentes. En una perspectiva de proposición así, resulta especialmente importante inspirar confianza a los trabajadores y las trabajadoras en los métodos y en las alternativas que van más allá de las normas dominantes y del discurso competitivo (ibid.).

El segundo eje del triángulo estratégico es lo que Levesque y Murray vienen a denominar solidaridad interna, es decir democracia interna. La solidaridad siempre ha constituido el núcleo de los valores sindicales, pero en un contexto de descentralización creciente, flexibilidad competitiva, fragmentación de identidades sociales e incremento del individualismo se vuelve aún más importante. La democracia, la participación de los afiliados y las afiliadas es clave para conseguir esa cohesión interna. El papel de este recurso de poder aumenta sensiblemente en tiempos de nuevos desafíos para las organizaciones sindicales. En este sentido Levesque y Murray constatan que, siguiendo a Dufour y Hege (2002) no se recurre en este contexto a principios democráticos abstractos, sino más bien a la construcción de la legitimidad de la representación colectiva en la vida cotidiana (Levesque/Murray 2004: 20). Para ello son precisos elementos concretos como la presencia de delegados sindicales en el trabajo, la existencia de medios de comunicación entre los miembros, los delegados y los dirigentes, las liberaciones en tiempo y en recursos para la realización de actividades sindicales y la existencia de programas de formación sobre diferentes dimensiones de la vida sindical. No es nada nuevo, y así lo demuestran diversos estudios, que la ausencia de democracia en el proceso de toma de decisiones en el sindicato es la principal

fuente de alienación de la afiliación con su organización (ibid.20). La democracia desempeña aquí un doble papel: no sólo refuerza la legitimidad de las posiciones sindicales, sino que favorece la redefinición de esta toma de posiciones mediante una implicación activa de los afiliados y las afiliadas de base. En otras palabras, la capacidad de elaborar y de modificar la agenda, el primer recurso de poder abordado anteriormente, es tributaria del diálogo democrático que deriva de una democracia interna robusta (ibid.). Para avanzar en este sentido son necesarios la presencia de mecanismos de consulta, una cultura que favorece las discusiones entre la base y el aparato, así como un trabajo de formación que garantiza la comprensión de las políticas y que refleja las condiciones que se viven sobre el terreno (ibid.21). Es obvio que un sindicato que disfruta de una gran legitimidad entre su afiliación por el alto nivel de democracia y solidaridad interna ejerce una mayor influencia sobre sus contrapartes, sean los empresarios o el gobierno. No obstante, este recurso de poder se ha vuelto más importante que nunca (ibid).

El último, pero no por eso menos importante, elemento del triángulo estratégico de la acción sindical es la solidaridad externa, es decir la creación de alianzas y articulación con otras organizaciones (ibid. 23). Ello se refiere en primer lugar a coordinación y cooperación entre diferentes sindicatos de empresa o de diferentes sectores. La globalización ha traído consigo una creciente fragmentación de la clase trabajadora, así como la individualización de las relaciones laborales. En diversos contextos, ello condujo a un modelo de organización sindical basado en el microcorporativismo que Levesque y Murray (2003) consideran poco apropiado para que el movimiento sindical pueda ser un contrapoder real. En cambio, abogan por un modelo de organización sindical que se coordine tanto vertical como horizontalmente (sindicalismo confederal en su más fiel expresión). La solidaridad externa debe incluso trascender las fronteras de los estados nación; Levesque y Murray ven crucial establecer lazos de intercambio de ideas e información, así como de apoyo político a nivel internacional. Ello va más allá del modelo de asistencia y ayuda de los sindicatos de los países del Norte a las organizaciones sindicales del Sur, inscribiéndose en la lógica del modelo de solidaridad multidireccional acuñado por Waterman (1998). Otro aspecto importante de la solidaridad externa es la alianza y colaboración estrecha con otras organizaciones de la

sociedad civil, como por ejemplo de mujeres, jóvenes etc. La implicación activa de estos grupos en la acción sindical puede ser una importante fuente de renovación sindical. Los y las militantes pueden además aprender mucho de las estrategias y prácticas de estos grupos y este aprendizaje puede desembocar en profundas transformaciones sindicales internas (Levesque/Murray 2004: 26).

Una democracia interna ampliada, una articulación más fuerte con los otros niveles del sindicato y con las actividades de la comunidad, así como la consecución de una agenda autónoma, solidaridad interna, solidaridad externa y capacidad estratégica, son las bases necesarias para incrementar la capacidad de acción de los sindicatos en el contexto de la globalización (ibid. 29). La capacidad estratégica y la solidaridad interna están estrechamente vinculadas. El proyecto se deriva del diálogo entre la afiliación y el carácter democrático de estos debates incrementa notablemente la legitimidad de las posiciones sindicales. Esta íntima relación entre estrategia y democracia constituye el núcleo de la renovación y la clave del éxito de las campañas de organización (ibid.). Por otro lado, la adopción de un nuevo proyecto o de nuevas alternativas para los trabajadores está ligada a la capacidad del sindicato para desarrollar redes verticales u horizontales más amplias. Por ejemplo resulta difícil imaginar, sin la presencia de formas de coordinación extensivas, sindicatos en condiciones de realizar una agenda de negociación común. De la misma forma, sólo la transferencia de experiencia en torno a nuevas formas de organización del trabajo permite la aparición de un sindicato de proposición. En definitiva, las alianzas externas dependen mucho de la democracia, de la comunicación y de la participación interna (ibid.).

Un elemento crucial del fortalecimiento sindical que Murray y Levesque mencionan pero no profundizan lo suficiente, desde mi perspectiva, es la apertura necesaria de los sindicatos hacia colectivos que no constituyen su afiliación tradicional. Aunque en realidad la clase trabajadora nunca ha sido un ente homogéneo, no se puede negar que la fragmentación de la misma va en aumento, que están surgiendo nuevas identidades en su seno, que se incorporan al empleo colectivos anteriormente excluidos y que con las nuevas formas de organización de trabajo incrementan las diferencias. Aunque ello representa una tendencia generalizada, estos procesos varían altamente según



el contexto concreto y tienen por supuesto implicaciones importantes para la organización de los sindicatos.

En primer lugar, el trabajador típico ya no es el modelo tradicional hombre-sostén de familia; las mujeres ya representan la mitad de la población trabajadora mundial (Ledwith/Colgan 2002:1). Sin embargo, los sindicatos han sido incapaces, poco dispuestos y lentos en reconocer y aprovechar el potencial de esta nueva fuerza laboral. Descontentas con esta situación y ya en una posición numérica más favorable y con herramientas políticas, la lucha de las mujeres por tener voz y visibilidad en los sindicatos ha ido creciendo a escala mundial. Sin embargo, de ello se deriva la necesidad de cambios profundos en las organizaciones, ya que significa que el modelo sindical tradicional que giraba en torno a este patrón ya no es válido (ibid). En los países en desarrollo, la incorporación de las mujeres al empleo se ha realizado principalmente en trabajos poco estables y mal remunerados (José 1999: 10). Muchas mujeres se concentran en empleos temporales, a tiempo parcial y precarios, acentuando de esta manera las desigualdades en el mercado laboral; su organización es todo un desafío para las organizaciones sindicales, del que depende una parte importante de su futuro.

Otro elemento crucial, especialmente para los sindicatos en países en desarrollo, es la organización de los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal que han ido en aumento de manera exponencial hasta representar la mayoría de la fuerza laboral en muchos contextos (ibid.). Las estrategias sindicales de tender un puente entre trabajadores del sector formal y aquellos del sector informal se están volviendo centrales para el futuro de los sindicatos en esos entornos (ibid.). En ese sentido, los trabajadores y las trabajadoras de los dos sectores tienen a menudo intereses en común. Además, muchas veces la frontera entre lo formal y lo informal es menos clara de lo que se podría pensar. Si como principios diferenciadores se comprenden la falta de protección social, inseguridad e estabilidad en el empleo, las condiciones de muchos trabajadores y trabajadoras mal llamados "atípicos", esto es temporales, precarios etc., no distan mucho de las de personas ocupadas en la economía informal (Hilal 2008). En la misma línea, cobra cada vez más importancia incluir de manera más eficaz a las personas desempleadas en las organizaciones sindicales.

## **7 El movimiento sindical independiente en Palestina y la teoría del triángulo de los recursos de poder**

Pese a su situación especial que hemos visto en capítulos anteriores, la economía palestina está inserta en el orden económico global, aunque como economía ocupada, dependiente y mediatizado por Israel. Gran parte de la producción industrial en los Territorios Ocupados, por ejemplo de textiles, se realizaba de manera subcontratada para empresas israelíes. Los miles de trabajadores palestinos que hasta el estallido de la Segunda Intifada se ganaban su vida en Israel, lo hacían por salarios bajos en obras y fábricas, constituyendo una reserva de mano de obra barata. En un segundo plano, el proceso de construcción de instituciones en los territorios ocupados desde los Acuerdos de Oslo está transcurriendo en una época dominada por el pensamiento neoliberal. Los intentos palestinos de formación de estado se realizan bajo la hegemonía de la ideología de la liberalización económica, privatización y ajuste estructural propugnada por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (Hilal 2003:165). Esta hegemonía y la escasez de recursos han inducido a la Autoridad Palestina a dejar la planificación del “desarrollo” a agencias internacionales y países donantes que se mueven mayoritariamente en este mismo paradigma (ibid.). De hecho en diciembre de 2007, la Autoridad Palestina tras consultaciones intensas con el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial propuso el Plan Palestino de Reforma y Desarrollo (PRDP) que se asienta sobre los principios de austeridad fiscal, mercados abiertos para la inversión extranjera y el hincapié en el desarrollo orientado a la exportación (Ziadah 2010). Estos principios vienen acompañados por un recorte de la inversión pública en protección social y en el empleo público (ibid.).

Por otro lado, los Acuerdos de Oslo y el consiguiente establecimiento de la Autoridad Nacional Palestina (PA) aunque lejos de ir encaminados a la creación de un estado independiente vieron emerger una nueva estructura de clases (Hilal 2003 : 169). Una clase nueva de empresarios surgió con varias compañías que operan tanto en Cisjordania como en Gaza. El establecimiento de un sistema bancario en el territorio controlado por la Autoridad Palestina dotó a los empresarios de la infraestructura financiera necesaria. Dichos

empresarios comenzaron a formar sus propias organizaciones y unificar su voz con el fin de propugnar sus demandas de políticas económicas liberales ante la Autoridad Palestina, reclamo en el que fueron apoyados y alentados por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Además, la elite política del partido en el poder comenzó a establecer empresas, muchas veces conjuntamente con empresarios palestinos residentes en el extranjero, creando alianzas (ibid.). En el lado opuesto, la economía local, tanto en Cisjordania como en la Franja de Gaza, se halla dominada todavía por negocios familiares pequeños (la mayoría de ellos en el sector informal) con pocas capacidades industriales y agrícolas.

La emergente clase media cuyos ingresos, condiciones laborales y estabilidad en el trabajo han mejorado desde el establecimiento de la Autoridad Nacional Palestina se halla fragmentada entre diversos sectores. No obstante, es la clase trabajadora la que más fragmentada se encuentra. Más del 90% de las empresas en Cisjordania y la Franja de Gaza emplean a menos de 5 personas y, como hemos visto anteriormente, un alto porcentaje de dicho empleo es informal, es decir con poco o ninguna estabilidad o contrato formal (ibid.) En términos globales, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena no tienen un empleo estable y debido a los cierres y otras medidas israelíes desde el establecimiento de la PA, su nivel de vida ha ido en descenso.

Estas características de la clase trabajadora no hacen de la sindicalización precisamente una tarea fácil. Como hemos visto, los sindicatos tradicionales se han alejado e incluso aislado de los problemas y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores, especialmente desde la Primera Intifada. En otras palabras, los sindicatos no representan en estos momentos un “centro de poder” que pudiera equilibrar el naciente centro de poder del capital (ibid).

La situación a la que se enfrenta el movimiento sindical independiente es por tanto de suma complejidad y alberga sin lugar a dudas dificultades importantes. El desafío es grande si el movimiento sindical independiente quiere defender los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras palestinos e incidir en las políticas que se plantean desde la Autoridad Palestina. En un contexto en el que los sindicatos tradicionales no constituyen un centro de poder y el movimiento independiente se halla aún en una fase inicial, resulta todavía más

importante movilizar los recursos de poder a los que hacen referencia Levesque y Murray (2004). Veamos por tanto cómo la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina valora y logra hacer uso de estos recursos.

### **7.1 Primer eje: capacidad estratégica**

En primer lugar, cabe mencionar que la capacidad estratégica es probablemente aún más importante, si cabe, para la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina y sus miembros que para organizaciones sindicales más asentadas como es el caso de aquellas de Canadá, EEUU y Méjico en función de las cuales Levesque y Murray desarrollaron su enfoque. FIUP y los sindicatos afiliados son organizaciones de creación muy reciente. La federación data de 2007, el sindicato afiliado más antiguo con diferencia es el Sindicato de Profesores de la Universidad, la mayoría de las organizaciones se fundó en la última década. Pensar estratégicamente y tener capacidad de proposición es vital para organizaciones relativamente nuevas que encima están insertas en un contexto con tantos obstáculos. Se trata de tener claro hacia dónde ir y cómo tratar con o, en su caso, superar estos impedimentos. En el marco de nuestro análisis es asimismo importante que tenga esa capacidad cada organización afiliada, pero también la federación como organización matriz.

En términos globales, hay que constatar que los sindicatos afiliados a FIUP se crearon desde las bases en torno a necesidades específicas justamente para dar respuesta a asuntos que los sindicatos tradicionales desde la lejanía a los centros de trabajo no pudieron o no quisieron dar. La proximidad a las bases y el arraigo en los centros de trabajo y por tanto el conocimiento directo de las dificultades in situ influye positivamente en que FIUP tenga una agenda muy clara, apoyada por su afiliación. Esta agenda gira en torno a unos valores determinados entre los cuales destaca la consecución de un estado palestino socialmente justo. En este sentido las acciones que realizan y los mensajes que lanzan FIUP y las organizaciones afiliadas van mucho más allá de una postura defensiva. Buscan influir activamente en la construcción de una

sociedad palestina con una agenda social importante. Un ejemplo de ello es la fuerte campaña por la inclusión de los trabajadores y las trabajadoras del sector privado en el sistema pública de pensiones, ya que actualmente no cuentan con esta parte importante de protección social. Aunque no se puede considerar a Palestina como a un estado con todas sus implicaciones, el movimiento sindical independiente considera crucial luchar porque así sea y asentar los fundamentos de un estado de bienestar con un sistema de protección social y de servicios públicos en materias como educación, sistema sanitario, prestaciones de desempleo, etc. Insisten en la necesidad de actuar, no solamente esperar, y trabajar por que las condiciones de vida de la población mejoren. En este sentido, FIUP defiende que no se puede permitir la desprotección de muchas personas en la vejez, especialmente también porque las redes familiares tradicionales se están debilitando. Luchar por la construcción de un sistema fuerte de protección social en una época en la que éstos se hallan bajo presión a escala global significa en definitiva propagar una agenda ofensiva, de manera proactiva y con valores centrales del movimiento sindical, como es la justicia social.



Imagen 3: Cartel de la campaña por el sistema de pensiones, colgado en el centro de Ramallah

En diciembre del año pasado, en un paso prácticamente histórico, FIUP conjuntamente con otros sindicatos afines llevó a la calle en una gran protesta sus demandas contra medidas planteadas unilateralmente por el gobierno. Entre ellas figuraba la pretensión del gobierno de gravar un impuesto sobre las indemnizaciones previas a la jubilación (un mes de salario por año trabajado), que para los empleados y empleadas del sector privado son los únicos recursos económicos que obtienen, ya que, como hemos mencionado anteriormente, no tienen derecho a cobrar ninguna prestación. Se organizaron sentadas en varios distritos cisjordanos, como por ejemplo Nablus y Hebón, así como una concentración central en Ramallah frente al Consejo de Ministros durante la cual también se contó con el apoyo de varias facciones políticas presentes en el Consejo Legislativo Palestino. Sin embargo, las demandas de la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina fueron más allá que el mero rechazo a las medidas planteadas por el Gobierno y se aprovechó la ocasión para continuar con la fuerte campaña de incluir a los empleados y las empleadas en el sistema público de pensiones. Por otro lado, los sindicatos participantes también reclamaron la instauración de un diálogo social eficaz para poder influir en las decisiones que se adoptan. En este sentido, puede considerarse un éxito el anuncio del gobierno de iniciar el proceso de creación de un consejo económico y social en septiembre de este año e incluir a la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina en el comité preparatorio.

En términos de comunicación, FIUP y sus sindicatos afiliados utilizan tanto medios tradicionales como Internet y redes sociales para hacer escuchar su voz y lanzar sus mensajes. Eso no siempre es fácil en un contexto como Palestina con una situación de emergencia estructural y muchas noticias en materia política. Por ello, algunos sindicatos, como por ejemplo la Federación Palestina de Profesores/as y Empleados/as de Universidad procuran establecer redes con ciertos medios de comunicación, una estrategia fructífera para su propósito. Otros sindicatos, como la Federación de Jóvenes Titulados Desempleados hacen uso de Facebook para comunicar con su afiliación y la sociedad en general. FIUP dispone también de una página Web en la que publica periódicamente novedades sobre sus actividades. Además, la federación está consciente de la importancia de una comunicación eficaz y

participa también en cursos de formación realizados por DWRC para poder ir potenciando el trabajo en esta materia.

No obstante, lo más innovador, propositivo y estratégico de la federación y sus organizaciones miembro es el carácter y enfoque de trabajo que tienen algunas y con el que van más allá de los sindicatos tradicionales y abordan aquellas temáticas necesarias para avanzar en la renovación y el refuerzo del movimiento sindical. Veamos tres ejemplos para ello.

### **7.1.1 Organizar a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal**

Como hemos visto anteriormente, una parte importante de los trabajadores y las trabajadoras en los Territorios Palestinos Ocupados se emplea en la economía informal. Organizar e implicar a estas personas constituye un desafío importante para el movimiento sindical que es vital para su fortalecimiento e incluso para su supervivencia. Querer ser referencia en el ámbito laboral significa buscar las formas de incluir a estas personas, representar sus intereses y defender sus derechos. Si bien es cierto que la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina engloba en su mayoría a organizaciones sindicales de sectores de la economía formal (por ejemplo de la banca, la sanidad etc.), también hay algunas experiencias muy interesantes en el seno de sindicatos afiliados a la federación, como veremos más adelante. En términos globales hay que mencionar que la federación en su lucha por ampliar la protección social, mejorar y dotar de más recursos a la inspección de trabajo etc. trata y defiende temas sociopolíticos que afectan directamente a los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal.

Además a través de la colaboración estrecha con el Democracy and Workers' Rights Center (DWRC) que lleva un tiempo trabajando con diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras informales la federación está en contacto con estos colectivos. DWRC trabaja por ejemplo con trabajadoras autoempleadas de la artesanía que constituyen un colectivo especialmente precarizado. Trabajando a domicilio obtienen ingresos muy bajos sin ninguna seguridad. No obstante, estos ingresos son a menudo vitales para las familias, especialmente cuando los maridos están desempleados o presos en cárceles israelíes. DWRC ha llevado a cabo un proyecto con muy buenos resultados para apoyar

y organizar en cooperativas para que puedan por un lado mejorar sus ingresos, por ejemplo a través de la comercialización y el marketing conjunto, y por otro lado defender y reclamar sus derechos, como por ejemplo su inclusión en la seguridad social. Hassen Bargouthi, el director de DWRC, argumenta que esta forma de organización parece al menos momentáneamente la más apropiada para este colectivo, teniendo en cuenta el contexto específico y las suspicacias que a veces suscita la palabra “sindicato” que tiene connotaciones fuertemente políticas (en el sentido de política de partidos). Lo importante es que las personas implicadas puedan mejorar su situación, es menos importante el nombre que se le da a la organización. No obstante, es fundamental crear vínculos y establecer contactos frecuentes entre estas cooperativas de trabajadoras informales y la Federación de Sindicatos Independientes para poder tener un intercambio de información fluido y defender conjuntamente los derechos e intereses de estas y otros trabajadores y trabajadoras.

Un ejemplo de organización de trabajadores y trabajadoras informales y de una nueva forma de sindicalización efectiva en el seno de la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina es la Unión General de Trabajadores de la Electricidad en Palestina (GUESWP). En los Territorios Palestinos Ocupados, la mayoría de los electricistas son autoempleados y/o pertenecen a la economía informal. Se enfrentan a muchas dificultades en sus condiciones laborales, especialmente en materia de salud y seguridad en el trabajo, pero también en términos de cualificación profesional. GUESWP se creó en 2005 para luchar contra estos problemas y conseguir mejorar las condiciones laborales de los electricistas. El sindicato tiene ramas en las localidades importantes de Cisjordania y Jerusalén Este; desde 2007, es afiliada a FIUP.

Entre sus acciones para mejorar las condiciones laborales de los electricistas destacan actividades formativas y de incidencia política. El sindicato diseñó cursos y pruebas de habilidades profesionales para la normalización de procesos y requisitos y así poder conseguir el reconocimiento profesional de los trabajadores. El organizarse como sindicato les dio la oportunidad de establecer un diálogo directo con el Ministerio de Trabajo y abogar, por ejemplo, por la creación de un instituto que pudiera otorgar certificados profesionales y licencias en este campo. Un objetivo claro en este sentido es hacer la profesión más segura mediante la cualificación de los electricistas en



medidas de salud y seguridad en el trabajo, algo esencial en una profesión con tantos riesgos. Por ello, GUESWP imparte también numerosos cursos de seguridad en el trabajo.

Otro objetivo del sindicato es evitar la competencia desleal entre los trabajadores por cuenta propia del sector de la electricidad y mejorar así la situación general de este colectivo. Además, en el diálogo con el Ministerio de Trabajo, buscan formas para poder asegurar un mínimo de protección social para los trabajadores del sector e intentan ejercer presión para que así sea. Especialmente con referencia a este objetivo colaboran también estrechamente con FIUP. De esta manera, la GUESWP organiza a los trabajadores autoempleados y/o informales de su sector, aborda de manera eficaz los problemas concretos y cotidianos, aplicando un enfoque estratégico y propositivo.

### **7.1.2 La Federación de Jóvenes Titulados Desempleados – una apuesta sindical innovadora**

La Federación de Jóvenes Titulados Desempleados y su incorporación dentro de la Federación de Sindicatos Independientes de Palestina es en sí una apuesta innovadora. La organización de las personas desempleadas y su inclusión en las organizaciones sindicales es una necesidad estratégica, no solamente en Palestina. Existen varias experiencias interesantes como la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) que engloba también a organizaciones de personas desempleadas en su seno, una necesidad que se mostró durante la crisis económica en aquel país, pero en términos generales se trata de una asignatura pendiente del movimiento sindical. Las relaciones laborales en tiempos de la globalización neoliberal son cada vez menos estables y estar en desempleo, al menos durante un tiempo determinado, cada vez más frecuente para más trabajadores y trabajadoras. En sociedades con un desempleo crónicamente elevado como es Palestina, ello cobra por supuesto aún más importancia. Ello es especialmente cierto para los y las jóvenes que, como hemos visto, sufren de cotas muy altas de paro. Además casi siempre los trabajos precarios son la única manera de incorporarse al mercado laboral.

La Federación de Jóvenes Titulados Desempleados agrupa a trabajadores y trabajadoras de entre 19 y 35 años sin un contrato estable, es decir no solamente a personas desempleadas sino también a aquellas con relaciones laborales precarias. Su objetivo es despertar conciencia social sobre los problemas que afrontan los y las jóvenes en la búsqueda de un trabajo digno, una vez terminada su carrera. Estimaciones de la federación hablan de unos 120.000 jóvenes titulados sin empleo en Palestina. En este sentido, no es de extrañar que la afiliación haya crecido rápidamente después del establecimiento de la federación en 2009: En un principio comprendió a 150 afiliados y afiliadas, en la conferencia fundacional ya eran 250 y actualmente 1000 trabajadores y trabajadoras jóvenes pertenecen a la federación. La mayoría de ellos son, por cierto, mujeres lo que refleja también sus dificultades especiales a la hora de conseguir un puesto de trabajo. La organización tiene secciones en los 11 distritos en Palestina.

El campo de acción de la federación lo constituyen en una parte importante las redes sociales, como Facebook. Allí se anuncian las actividades y campañas y la afiliación puede intercambiar experiencias. Sin embargo, la acción va más allá del espacio virtual. Personas voluntarias de la organización también hacen campaña y captan nuevos miembros en las universidades y otros espacios públicos. La federación se mantiene prácticamente en exclusiva con la cuota de dichos afiliados y afiliadas (25 NIS, unos 5 Euros, anuales).

Entre las actividades que organiza la federación destacan acciones de formación, muchas en cooperación con el Democracy and Workers' Rights Center (DWRC), por ejemplo de orientación laboral, pero también sobre los derechos sociales en general y la legislación laboral palestina en particular. Asimismo buscan activamente crear redes con otras organizaciones de jóvenes en Palestina para poder hacer escuchar su voz conjuntamente. Así participaron por ejemplo en la Primera Conferencia de la Juventud Palestina en 2010.

Asimismo, la Federación de Jóvenes Titulados Desempleados se pronuncia en cuestiones políticas más amplias: por ejemplo llevaron a cabo una campaña a favor de la unidad nacional, es decir entre las facciones políticas de Hamas y Fatah, para de esta manera poder luchar de forma unitaria contra la ocupación israelí y lograr un estado palestino independiente. En octubre de 2011, tras dos años de funcionamiento, la federación renovó su comisión ejecutiva.

Pese a que la federación mantiene contactos con la Autoridad Palestina, el Ministerio de Trabajo todavía no la ha reconocido. Ello se debe, entre otras cosas, a la concepción tradicional y estrecha de “organización sindical” (básicamente una organización de trabajadores en activo) que aplica la administración y en la cual la federación no tiene cabida. Ello les trae problemas prácticos, como por ejemplo la imposibilidad de abrir una cuenta bancaria, importante para poder administrar adecuadamente las cuotas de afiliación. Es de esperar que el ministerio rectifique y admita el registro de la federación en un futuro.

La Federación de Jóvenes Titulados Desempleados forma parte de FIUP desde que se creara en 2009 y colabora tanto con la organización matriz como con otros sindicatos afiliados a ella. Nuha Tubasi, miembro de la comisión ejecutiva, asegura que existen muchos intercambios entre el sindicato de jóvenes y las otras organizaciones afiliadas a FIUP, especialmente en materia de formación y mejora de habilidades organizativas. Y añade que como palestinos y sindicalistas, todos luchan por una sociedad palestina basada en la justicia, dignidad y democracia.

### **7.1.3 Las mujeres- pieza clave en el refuerzo y la renovación sindical**

Podemos constatar que, tal y como hemos visto, la ampliación de la afiliación de las organizaciones sindicales a más colectivos es de suma importancia para poder influir en las relaciones laborales, las políticas públicas y la sociedad en general. Constituye una necesidad estratégica, también para el movimiento sindical en Palestina. En este contexto, el papel de las mujeres es clave. Realmente es un asunto de estrategia pero también de democracia interna. Incorporar a las mujeres al sindicato significa mucho más que solamente introducir cuotas para la inclusión de éstas en las posiciones de toma de decisiones. Significa integrar nuevas perspectivas y luchas por ejemplo relacionadas con el trabajo de los cuidados que siguen realizando principalmente las mujeres; eso aún más en un contexto marcadamente patriarcal, con familias grandes y poca cobertura en materia de protección social, como es Palestina.

Hemos visto en capítulos anteriores las grandes dificultades que enfrentan las mujeres palestinas a la hora de incorporarse al trabajo remunerado. Pese a todos estos obstáculos, la creciente tasa de actividad femenina habla de la voluntad de las mujeres de incorporarse al mercado laboral, donde se suelen encontrar con un elevadísimo nivel de precariedad laboral, así como una brecha salarial importante con los varones. Es crucial para las organizaciones sindicales incorporar a las mujeres y abordar los problemas específicos a los que se enfrentan. Aunque con este fin no es suficiente el establecimiento de cuotas, sí puede constituir una medida importante para que las mujeres puedan acceder de manera más fácil a cargos de responsabilidad y llegar a formar una masa crítica para ir transformando la realidad de las organizaciones sindicales. Las cuotas se encuentran a debate tanto en la FIUP como en la mayoría de las organizaciones afiliadas. En los dos ámbitos, hay mujeres en cargos de responsabilidad, aunque especialmente en sectores feminizados, como en el sindicato de la sanidad privada, que tiene una mujer como secretaria general. Otro ámbito importante es la afiliación y participación activa de las mujeres en la acción sindical. Una dificultad que se mencionó reiteradamente en las entrevistas es el que las mujeres participan mucho en acciones de carácter puntual, pero no es fácil ganarles para un trabajo más continuado. Así participaron por ejemplo muchas mujeres en las protestas de diciembre de 2010 por la implantación de un sistema de pensiones que abarcara el sector privado o en la huelga en el sector de la banca contra despidos arbitrarios a principios de este año. Esta participación en las manifestaciones y visibilidad en la calle es algo que por razones culturales podría llegar a sorprender, pero no obstante se da. Sin embargo, es complicado mantener esa participación en el tiempo, especialmente por la restricción de tiempo que enfrentan las mujeres debido a su responsabilidad prácticamente en exclusiva del trabajo doméstico y de los cuidados. El trabajo sindical en la federación y sus organizaciones afiliadas es voluntario y normalmente fuera del horario de trabajo, ya que no existe de momento el crédito horario para las actividades sindicales. Ello complica la participación de las mujeres en muchas circunstancias, como veremos más adelante.

Para fomentar dicha participación y remover obstáculos, es de suma importancia seguir con los primeros pasos que se dieron en abril de 2011 en el

marco de una reunión de representantes de varios sindicatos afiliados y otros afines a FIUP para establecer un comité nacional de mujeres. En esta reunión de trabajo se señalaron los principales problemas que siguen enfrentando las mujeres con respecto a la participación en las organizaciones sindicales. Entre ellos se señalaron la ya mencionada difícil conciliación entre activismo y responsabilidades familiares, pero también la complicada situación económica general de las mujeres que muchas veces representa un obstáculo para su participación activa en las organizaciones sindicales. Otro factor que dificulta la presencia de las mujeres en los diferentes niveles del trabajo sindical es la menor preparación social y cultural por ejemplo para hablar en público y defender sus posturas. En este sentido, la formación de un comité de mujeres es también crucial para crear redes entre las mujeres y establecer un “espacio protegido” de empoderamiento. Como medidas para promover la participación de las mujeres en FIUP se señalaron entre otras cosas, el establecimiento de medidas de acción positiva, como por ejemplo cuotas para las comisiones ejecutivas de los sindicatos, incorporar las necesidades y demandas de mujeres en los estatutos, organizar talleres, pero también la defensa de un salario mínimo que afectaría a muchas mujeres por su elevada presencia en sectores de baja remuneración.

En términos generales, la creación de un comité nacional de mujeres en el seno de FIUP será estratégico para analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral y en las organizaciones sindicales y propugnar y presionar para que se adopten medidas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres.

#### **7.1.3.1 Organizar a un sector feminizado - El Sindicato de Trabajadoras de Jardines Infantiles y Escuelas Privadas**

Un ejemplo de un sector feminizado prácticamente en su totalidad son las escuelas infantiles. Se trata además de un sector con bajo prestigio social; el trabajo en las escuelas infantiles se percibe a menudo como extensión del papel reproductivo de las mujeres que no requiere mayor cualificación ni merece una retribución apropiada. El Sindicato de Trabajadoras de Escuelas Infantiles Privadas se creó en 2009 para luchar por la mejora de las condiciones laborales en dicho sector con un alto nivel de precariedad y salarios extremadamente bajos. El sindicato que desde su fundación pertenece

a la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina tiene ramas en cuatro distritos, Ramallah, Bethlehem, Nablus y Tulkarem y está iniciando a organizar a las trabajadoras de Hebrón, Qalquilia y Jericó. Tanto su afiliación como sus dirigentes son exclusivamente mujeres que encuentran también un espacio de empoderamiento en la organización.



Imagen 4: Asamblea electiva de trabajadoras de escuelas infantiles en Tulkarem en agosto de 2011

Los problemas concretos de las trabajadoras son múltiples. La no-implantación del Código de Trabajo en la mayor parte de este sector casi totalmente privatizado es la regla y no la excepción; ello significa por ejemplo no tener derecho a vacaciones pagadas, baja por enfermedad o maternidad. De hecho, el embarazo constituye a menudo un objetivo de despido, según cuentan las trabajadoras.

Una de las principales preocupaciones de las trabajadoras son los salarios (la mayoría cobra entre 400 y 800 NIS, de 80€ a 160€ al mes); esta cantidad se reduce aún más por no percibir ninguna remuneración durante los tres meses de vacaciones de verano. Ello también está relacionado con el hecho de que hasta el momento la negociación colectiva de salarios y condiciones laborales haya sido muy complicada, entre otras cosas por la dispersión de los centros con pocas trabajadoras y diferentes empleadores. En este sentido, el poder de negociación del Sindicato de Trabajadoras de Escuelas Infantiles Privadas

depende en gran parte de la capacidad de reclutar a más afiliadas y movilizarles, así como contar con el apoyo de otros sindicatos y la comunidad en general. Cabe señalar que la sindicalización y la participación activa de las trabajadoras tampoco es tarea fácil. No siempre está asegurado el acceso a los centros de trabajo y las trabajadoras pueden acudir exclusivamente en su tiempo libre a las actividades del sindicato. De hecho, el sindicato aprovecha los tres meses de vacaciones de verano para intensificar el contacto con las trabajadoras y llevar a cabo por ejemplo asambleas informativas y electivas (por ejemplo en Tulkarem en agosto, véase foto), ya que así un mayor número de personas puede asistir.

En vistas de este panorama, cobra importancia la campaña que el Sindicato de Trabajadoras de Escuelas Infantiles Privadas y la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina están llevando a cabo conjuntamente con DWRC. Dicha campaña pretende, por un lado, incidir en la Autoridad Nacional, el Ministerio de Trabajo y los empleadores y, por el otro, buscar el apoyo de la comunidad para la introducción de un salario mínimo para el sector (véase cartel de campaña).

**دفاعاً عن الكرامة الانسانية والاجتماعية**

لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانونياً (المادة 89)

خط الفقر 2237

خط الفقر المدقع 1783

خط الفقر المدقع 1783

نريد اقرار حد أدنى عادل للأجور

البناء والتشييد  
مناطق العمالة  
الزراعة  
الخدمات المنزلية  
التجارة  
الحراسة  
السكرتاريا  
وغيره من الأطفال

MISEREOR  
DHR HILFSWERK

مركز الديمقراطية وحقوق العاملين

Imagen 5: Cartel por un salario mínimo en el sector de las escuelas infantiles

La campaña hace hincapié en la necesidad de un salario mínimo para el sector, aludiendo a las cantidades estipuladas por la Autoridad Palestina de “umbral de pobreza extrema”, calculado para reflejar un presupuesto para comida, vestimenta y alojamiento y de «umbral de pobreza», que incluye otras necesidades, como la atención de salud, la educación, el transporte, el cuidado personal y productos para el mantenimiento del hogar. Ambos valores de referencia, 1.783 NIS (alrededor de 356€) en el primer caso y 2.237 NIS (alrededor de 447€) en el segundo, se hallan muy por encima de los salarios promedio que ingresan las trabajadoras de las escuelas infantiles, exponiéndoles, por tanto, a un riesgo de pobreza. Un salario mínimo sería por tanto beneficioso para las trabajadoras de este sector y sería también un instrumento adecuado para ir cerrando la brecha salarial entre hombres y mujeres.

## **7.2 Segundo eje: Solidaridad interna – democracia interna**

La solidaridad interna, esto es, la democracia en el seno de la organización, es una de las señas de identidad de FIUP. La ausencia de ello en los sindicatos tradicionales en Palestina condujo a la creación de la federación y sus sindicatos afiliados. En este sentido, un prerequisite para ser miembro de FIUP son procedimientos democráticos y transparentes, tanto en la elección de los y las líderes como en la toma de decisiones. Sin embargo, la democracia interna no consiste tan sólo en unos procedimientos apropiados para dotarse de dirigentes, sino que es también una cuestión del día a día y de la participación activa de las personas afiliadas para que éstas se sientan identificadas con su sindicato y desarrollen un sentido de pertenencia y solidaridad interna.

Es importante tener en cuenta que la fundación muy reciente de las organizaciones afiliadas a FIUP y de FIUP misma hace que no se haya desarrollado de momento un aparato burocrático cuya “pesadez” pudiera dificultar los mecanismos democráticos directos y la participación activa de la afiliación. El modelo de FIUP sigue siendo un modelo de democracia de base. El núcleo de la organización de la mayoría de los sindicatos afiliados a FIUP es el centro de trabajo, donde se toman las decisiones importantes, en muchas organizaciones de manera asamblearia, como cuenta por ejemplo Hanan



Banourha, secretaria general del Sindicato de Trabajadores/as de la Sanidad Privada. Buena fe de la democracia directa dan el seguimiento y la asistencia masiva, por ejemplo, a la huelga y las manifestaciones contra los despidos arbitrarios en el sector de la banca. Dicho apoyo masivo se consiguió porque los trabajadores y trabajadoras tomaron la decisión colectivamente y secundaron las acciones de protesta con convicción.



Imagen 6: Concentración del sector financiero frente al Banco Islámico en Ramallah contra los despidos arbitrarios producidos en el sector

Como hemos mencionado anteriormente, no existen de momento cargos sindicales asalariados empleados por FIUP o sus organizaciones afiliadas. Es decir, todo el trabajo realizado es voluntario y adicional a la jornada laboral de las personas implicadas. Este modelo tiene sin duda muchos aspectos positivos, como por ejemplo la alta motivación de los y las sindicalistas que realizan sus tareas exclusivamente por militancia. En materia de democracia interna posibilita el fuerte arraigo en los centros de trabajo. No obstante, tiene también desventajas importantes. Muchos sindicalistas enfrentan una sobrecarga de trabajo importante al invertir gran parte de su tiempo libre en la labor sindical. Por otro lado, esta dedicación tiene lógicamente sus límites y a veces es difícil dar seguimiento a determinados asuntos que no estén tan

directamente ligados al centro de trabajo en sí, como pueden ser por ejemplo actividades de FIUP. En este sentido sería positivo y no significaría mermar la solidaridad interna poder emplear al menos personal técnico y administrativo, para lo cual de momento faltan los recursos económicos necesarios.

Una herramienta importante para hacer transparentes y difundir los principios según los cuales FIUP quiere regir toda su acción, entre los cuales destaca un fuerte compromiso con la democracia interna, es el código de conducta del cual la organización se ha dotado. Dicho código ha sido producto de una serie de talleres que se llevaron a cabo en 2010 y 2011 en los Territorios Palestinos Ocupados, en los que se decidió qué principios se tuvieron que incluir. En 14 epígrafes el código compromete a FIUP y los sindicatos afiliados con principios como la democracia, transparencia, responsabilidad y el respeto a convenciones internacionales. FIUP promueve activamente la incorporación de estas líneas directrices en los estatutos de los sindicatos miembro y lleva a cabo talleres para socializarlas entre activistas y afiliación.

Otro aspecto a tener en cuenta en este contexto y al que no hacen referencia Levesque y Murray es el elemento de la democracia de género. Es esencial que los mecanismos de democracia interna que establezca el sindicato permitan la participación de las mujeres. En este sentido, poner en marcha medidas de acción positiva, como las cuotas, puede ser positivo, pero la cuestión va mucho más allá y tiene que ver también con la disponibilidad de tiempo de las mujeres, como hemos visto en el apartado anterior. Eso es especialmente complicado en un contexto en el que el trabajo sindical es íntegramente voluntario. Las mujeres se suelen enfrentar ya de por sí a la doble carga de trabajo fuera y dentro de casa; añadir a eso aún más resulta a menudo complicado. En este sentido, es importante que los sindicatos busquen formas de poder asegurar la participación activa y efectiva de las mujeres. Ello puede consistir por ejemplo en hacer reuniones a horas posibles para las mujeres o utilizar sistemas como las videoconferencias, cada vez más accesibles, para evitar desplazamientos innecesarios y posibilitar que las mujeres asistan a actividades y reuniones. También es importante que el sindicato de manera proactiva busque incorporar a más mujeres, tal como lo está haciendo por ejemplo el Sindicato de Trabajadoras de Escuelas Infantiles, al acercarse activamente a los centros de trabajo que se hallan muy

dispersados y contactando con las trabajadoras directamente, ya que les es complicado moverse.

En términos de una visión más global de la sociedad civil en Palestina, cabe mencionar que desde los Acuerdos de Oslo en el año 1993 que llevaron a la transferencia de muchos recursos de donantes múltiples a los Territorios Palestinos Ocupados ha tenido lugar un proceso de profesionalización de las organizaciones de la sociedad civil, básicamente ONG, que funcionan en ocasiones más como meras agencias de ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo que sociedad civil propiamente dicha (Challand 2010). Ello ha traído consigo un cierto distanciamiento con la población que percibe a estas organizaciones como dirigidas desde el extranjero. Esta falta de arraigo en la sociedad limita considerablemente su poder de influencia en términos de incidencia política (Guest 2007). El movimiento sindical independiente, en cambio, con su fuerte arraigo en las empresas y sus estructuras de democracia de base, cuenta con un alto nivel de credibilidad y apoyo social, por lo que puede llegar ser una voz importante en la sociedad civil y hacer valer los derechos e intereses de los trabajadores y las trabajadoras en la sociedad palestina. En este sentido, la representatividad que posee el movimiento sindical independiente puede ser un recurso importante para incidir en las políticas públicas en los Territorios Palestinos Ocupados.

### **7.3 Tercer eje: Solidaridad externa**

Levesque y Murray hacen hincapié en la importancia de la solidaridad externa como importante recurso de poder sindical. Como hemos visto, conciben la solidaridad *externa* no solamente como lazos con otros movimientos sociales, sino también incluyen en el concepto los vínculos que mantienen los sindicatos de empresa con sindicatos de otras compañías de su sector y fuera de él. En este sentido, FIUP como organización es la expresión de la voluntad firme de solidaridad externa, de crear lazos de solidaridad entre trabajadores y trabajadoras, más allá de la empresa como entidad aislada. Por tanto, la solidaridad externa constituye una parte fundamental del proyecto de FIUP que no es otro que el modelo de sindicalismo confederal.

Pese a estar en el núcleo del modelo que FIUP defiende, la solidaridad externa no deja de ser al mismo tiempo un desafío importante, sobre todo entre los sindicatos de diferentes sectores. La colaboración entre éstos ya ha llegado a un nivel importante. Ello se sustancia, por ejemplo, en el apoyo mutuo, activo y constante, entre los diferentes sindicatos a la hora de realizar movilizaciones y protestas. Dicho apoyo incluso se extiende a otros sindicatos afines pero no afiliados a la federación, como por ejemplo el sindicato de UNRWA que en 2010 protestó durante casi un mes para conseguir un convenio colectivo para los trabajadores y las trabajadoras de la organización acorde a sus demandas y durante todo este período contó con el apoyo de FIUP. El mismo apoyo “supra-sectorial” tuvieron las huelgas y protestas en el sector de la banca y de la sanidad privada.

No obstante, no hay que perder de vista que la solidaridad externa en cuanto colaboración entre diferentes sindicatos y sectores de FIUP, es un elemento todavía necesario de reforzar. En primer lugar, hay que señalar que los distintos sindicatos miembro no se encuentran todos en la misma fase de su proceso de organización. Algunas organizaciones están ya más avanzadas y fortalecidas, como por ejemplo el sindicato del sector financiero o de profesores y empleados de la universidad, mientras que otros tienen una estructura aún débil, como por ejemplo el sindicato de campesinos. Ello implica que estos últimos están naturalmente más volcados en su propio sector y tienen más dificultades a la hora de estar presente en la federación o apoyar a las otras organizaciones miembro.

Como hemos visto anteriormente, las limitaciones en términos de tiempo y recursos conllevan a veces restricciones para actividades por ejemplo de formación en las que pudieran juntarse más a menudo sindicalistas de diferentes sectores. Ello significa un obstáculo práctico para la construcción cotidiana y continua de la solidaridad externa.

Más allá de estas implicaciones es evidente que se trata de una apuesta política que hay que poner en práctica en la acción sindical cotidiana. En este sentido, es importante que los y las dirigentes estén convencidos de ello, pero también y sobre todo que se crea conciencia entre los trabajadores y trabajadoras afiliados que son el activo del sindicato y el factor relevante en la correlación de fuerza en los conflictos. En esta línea, parece muy importante la

insistencia de muchos de los dirigentes de FIUP en la importancia de este factor y la necesidad de seguir llevando a cabo acciones concretas para favorecer la concienciación de activistas y afiliación.

Otro elemento de la solidaridad externa son las relaciones y la solidaridad internacionales. FIUP comprende como parte de su misión el desarrollar y contribuir a la solidaridad internacional de trabajadores y trabajadoras y a la unidad del movimiento sindical internacional en la lucha por un desarrollo sostenible, la justicia social y la paz mundial.

En primer lugar, cabe señalar que FIUP de momento no es miembro de la Confederación Sindical Internacional (CSI) a la que pertenece únicamente PGFTU como representación palestina. No obstante, FIUP sí ha participado en algunas actividades de la CSI. Si bien es cierto que la federación hasta el momento ha estado más centrada en el fortalecimiento interno, en las entrevistas varios dirigentes expresaron la voluntad y el deseo de formar parte de la organización sindical internacional más importante. En un futuro sería muy deseable que la CSI se planteara la entrada de FIUP, ya que la federación es un referente sindical importante en Palestina y está creando un modelo de sindicalismo totalmente compatible con los principios de la CSI.

En estos momentos de cambio en el mundo árabe es también estratégico el contacto con otros sindicatos de la zona involucrados en los procesos democratizadores. Cabe señalar que el movimiento sindical independiente y democrático, tanto en Túnez como en Egipto, ha jugado un destacado papel que sin embargo no siempre ha sido reconocido de manera adecuada en los medios de comunicación de Occidente. Las huelgas de trabajadores y trabajadoras en Egipto fueron claves para el derrocamiento de Mubarak (Fischbach 2011). Además en estos momentos en los que Egipto se encuentra en la encrucijada de fijar su nuevo modelo de sociedad es crucial el papel del movimiento sindical independiente para defender los intereses y derechos de los trabajadores y las trabajadoras. En esta línea, FIUP y DWRC mantienen contactos con los sindicatos independientes en Egipto y tienen la intención de intensificarlos aunque reconocen que en un momento de cambio tan dinámico y a veces convulso no siempre es fácil. En todo caso, FIUP está plenamente consciente que sería importante y deseable que los sindicatos democráticos e independientes de la región crearan lazos estrechos para poder incidir con más

fortaleza y de forma conjunta en la nueva configuración de las sociedades de Oriente Medio para que avancen hacia modelos democráticos y socialmente justos.

Por otro lado, FIUP y también algunos de sus sindicatos afiliados como por ejemplo la Federación de Titulados/as Jóvenes Desempleados/as tienen relaciones bilaterales muy fructíferas con sindicatos de otros países por ejemplo a través de visitas e intercambio de experiencias. DWRC colabora con un número importante de sindicatos y ONG europeos y mantiene un contacto intenso con ellos (entre ellos CCOO).

Otro elemento crucial de la solidaridad externa como recurso de poder sindical es la colaboración con otras organizaciones y movimientos sociales que comparten determinados objetivos. Ello cobra aún más importancia, si cabe, en una situación social tan compleja como es la palestina en la que intervienen múltiples actores de la sociedad civil. En este sentido, cabe señalar que dentro de FIUP existe conciencia sobre la importancia de las alianzas con otras organizaciones y se lleva a la práctica de manera rutinaria. En la cotidianeidad, dicha cooperación se sustancia en asuntos prácticos, como por ejemplo la colaboración del Sindicato de Trabajadoras de Escuelas Infantiles con una ONG de mujeres que les presta sus locales en lugares en los que no disponen de ellos para llevar a cabo sus asambleas. En las entrevistas se señaló reiteradamente la importancia de concebir a los trabajadores y trabajadoras como ciudadanos y ciudadanas arraigados en una comunidad determinada en la que existen otras organizaciones y movimientos con los que es necesario cooperar. Para defender los derechos y los intereses de los trabajadores y trabajadoras de manera eficaz es imprescindible contar con la comprensión y el apoyo de la población en general.

En esta línea, FIUP es miembro de varias plataformas y comités a nivel nacional, como por ejemplo la Coalición Nacional de la Lucha contra la Pobreza en la que también está presente un importante número de ONG y otros actores de la sociedad civil o el Comité Palestino de Boicot, Desinversión y Sanciones. Además, FIUP también está comprometida en la lucha contra el bloqueo de Gaza y participa activamente con otras organizaciones en campañas de boicot, concentraciones y manifestaciones, así como recabando donaciones económicas para trabajadores y trabajadoras den la Franja de Gaza.

## 8 Conclusiones

El objeto de este trabajo fue el movimiento sindical independiente y su papel en la creación de una sociedad democrática y socialmente justa para un futuro estado palestino. Hemos visto como la ocupación israelí de décadas con sus políticas de militarización y colonización imposibilita un desarrollo socioeconómico sostenible en los Territorios Palestinos Ocupados cuya población, aparte de encontrarse privada de las libertades más básicas, sufre altas cotas de desempleo y pobreza.

En estas circunstancias difíciles, los sindicatos palestinos tradicionales no han sabido preservar su autonomía y defender los derechos e intereses de la población trabajadora. Se encuentran controlados por las facciones políticas y muy alejados de los trabajadores y trabajadoras; su potencial de movilización es escaso o incluso inexistente. Por lo tanto, es certera la afirmación de Hilal (2003) de que las organizaciones sindicales no conforman, de momento, un “centro de poder” en la sociedad palestina.

En este contexto, el movimiento sindical independiente que nace desde las empresas, pretende ser una herramienta útil para los trabajadores y las trabajadoras. La Federación de Sindicatos Independientes en Palestina (FIUP) está creciendo en afiliación y gana peso en las empresas y la sociedad en general. Hemos visto como en muchos casos está haciendo uso de manera inteligente de los diferentes recursos de poder sindical que forman parte del triángulo propuesto por Levesque y Murray (2004). Muchos planteamientos de FIUP y sus sindicatos miembro son proactivos e incluso vanguardistas, como por ejemplo la organización de jóvenes titulados sin empleo. Existe además una clara postura estratégica por una Palestina socialmente justa con un sistema fuerte de protección social, por lo que la Federación lucha intensamente. La apuesta clara por la democracia interna es seña de identidad de la Federación y sus organizaciones miembro que en muchos casos siguen funcionando según principios de democracia de base. El alto grado de militancia y compromiso de los y las activistas es expresión de ello. En términos

de solidaridad externa, FIUP mantiene alianzas y colaboraciones importantes con otras organizaciones de la sociedad civil palestina y comienza a establecer cooperaciones internacionales.

Por supuesto, y como no puede ser de otra manera, quedan también muchas asignaturas pendientes. Debe avanzar, por ejemplo, la incorporación de las mujeres en todas las organizaciones y se ha de efectuar definitivamente la creación del comité de mujeres que puede llegar a ser una herramienta importante en este sentido. Está también por definir cómo se integra al grueso de los trabajadores y trabajadoras informales en la Federación o qué relaciones se establecen con organizaciones de trabajadores informales externas a FIUP. Asimismo, es preciso seguir reforzando la colaboración y solidaridad entre los distintos sectores que conforman la Federación y que es, sin lugar a dudas, crucial. De la misma manera, sería muy deseable que los lazos internacionales que FIUP ya ha establecido se intensificaran, especialmente en el mundo árabe que se encuentra en un momento clave, pero también con el sindicalismo internacional en general.

En este sentido, son grandes los desafíos a los que la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina se enfrenta. Sin embargo, la existencia de un fuerte movimiento sindical independiente, de un “centro de poder” que defienda los derechos e intereses de los trabajadores y las trabajadoras, es clave en el proceso de construcción de un hipotético estado palestino que incorpore principios como la democracia y justicia social.

Para la cooperación sindical al desarrollo significa apostar fuertemente por el fortalecimiento de la Federación de Sindicatos Independientes en Palestina (FIUP). Ello no significa solamente, que también, la transferencia de recursos económicos, sino sobre todo establecer lazos estrechos de intercambio y aprendizaje recíproco en el marco de una relación horizontal entre iguales.

Sin embargo, al mismo tiempo hay que tener muy claro que la situación del pueblo palestino, y especialmente de los trabajadores, trabajadoras y las clases populares, no va a mejorar sustancialmente si la ocupación no termina. Ha de ser el claro cometido de los sindicatos españoles contribuir todo lo posible para



que esta situación acabe. En este sentido, es la obligación del movimiento sindical español concienciar a la población española sobre la inaceptable ocupación que está sufriendo el pueblo palestino, presionar a la clase política española para que intervenga ante la comunidad internacional en pro de la libertad de Palestina y apoyen todas las iniciativas a su favor (como la reciente petición de reconocimiento ante la ONU) y hacer todo lo posible para que el movimiento sindical internacional, especialmente en el marco de la Confederación Sindical Internacional (CSI) contribuya también a ello.

## **9 Bibliografía**

**AECID (2009):** *Estrategia de gobernabilidad democrática, participación ciudadana y desarrollo institucional de la cooperación española para el desarrollo*. Madrid.

**AECID (2009):** *Plan director de la cooperación española 2009-2012*. Madrid.

**Aita, Samir (2008):** *Empleo y derecho del trabajo en los países árabes mediterráneos y el partenariado euromediterráneo*. Madrid.

**Al-Assi, Sana'/ Barham, Ansam (2007):** *Discrimination between male & female workers in employment and occupation. Results of a field survey in various sectors in the West Bank and Gaza Strip*. Democracy & Workers' Rights Center in Palestine. Ramallah.

### **Al Khawaja, Hamdi**

**(2007):** *Work conditions and circumstances in Palestinian Workplaces. Results of a field survey in various economic sectors in the West Bank & Gaza Strip*. Democracy and Workers' Rights Center in Palestine. Ramallah.

**(2008):** *Workers' Rights in Industrial Establishments. Findings of a field survey of eight different industries in the West Bank and the Gaza Strip.* Democracy and Workers' Rights Center in Palestine. Ramallah.

**Barreñeda, Isaías/ Valle Simón, Begoña (2003):** *Trabajo y sindicalismo en el conflicto israelí-palestino.* Madrid.

**Bennis, Phyllis (2009):** *The Palestinian-Israeli conflict. A primer.* Northampton.

**Belal, Abdel Rahim A. (2005):** *Islamists and Trade Unions. A discussion paper.* Friedrich Ebert Stiftung. Khartoum.

**Bornstein, Avram S. (2001):** *Border Enforcement in Daily Life: Palestinian Day Laborers and Entrepreneurs Crossing the Green Line.* En: *Human Organization* 60(3): 298-307.

**Botmeh, Samia/ Odian, Yousef (2007):** *Policies to improve the labour movement's participation in public policy making.* Mas. Palestine Economic Policy Research Institute. Jerusalem/Ramallah.

**Brown, Nathan J. (2003):** *Palestinian civil society in theory and in practice.* Paper prepared for the annual meeting of the structure of government section, International Political Science Association. Washington.

**Challand, Benoit (2009):** *Palestinian Civil Society. Foreign donors and the power to promote and exclude.* London.

**Colgan, Fiona/Ledwith, Sue (2002):** *Gender, diversity and trade unions. International perspectives.* London.

**Dagrah, Sufran (2008):** *The informal sector in the Palestinian Territories. The current situation and prospects for structuring the sector.* Democracy and Workers` Rights Center in Palestine. Ramallah.

**Democracy and Workers` Rights Center in Palestine (2011):** *General report regarding the wave of dismissals of male and female workers in the Palestinian private and non-governmental organizations sector.* Ramallah

**Fischbach, Stefanie (2011):** *Die ägyptische Revolution ist noch nicht zu Ende.* Standpunkte Internacional. Rosa-Luxemburg-Stiftung (Fundación Rosa Luxemburgo). Berlin.

**Guest, Iain (2007):** *Defending human rights in the Occupied Palestinian Territory - challenges and opportunities. A discussion paper on human rights work in the West Bank and Gaza Strip.* Friedrich Ebert-Stiftung. Jerusalem.

**Heil, Simone (2006):** *Palestinian Trade Unions. An overview.* Friedrich-Ebert-Stiftung. Jerusalem.

**Hilal, Jamil (2003):** Problematizing Democracy in Palestine. En: *Comparative Studies of South Asia, Africa and the Middle East*, 23 (1-2): 163-172.

**Hilal, Jamil et.al. (2008):** *Unprotected Employment in the West Bank and Gaza Strip. A Gender Equality and Workers` Rights Perspective.* Organización Internacional de Trabajo (OIT). Ginebra.

**Jose, A.V. (1999):** *The future of the labour movement: Some observations on developing countries.* International Institute for Labour Studies. Ginebra.

**Levesque, Christian/Murray, Gregor (2004):** *El poder sindical en la economía mundial. Claves de lectura para su renovación.* Manu Robles-Arangiz Institutua. Bilbao.

**Lust-Okar, Ellen (2008):** Taking Political Participation Seriously. En: *ibid.* , *Political Participation in the Middle East.* Boulder, 1-11.

**Metz, Carine (2011):** La situación de la mujer trabajadora en Palestina. En: Fundación Paz y Solidaridad de Castilla-La Mancha, *Trabajadoras del mundo. Avancemos hacia la igualdad de género*. Toledo, 43-57.

**Özdemir, Ali Murat et.al. (2004):** Rethinking the informal labour market in Turkey: A possible politics for the trade unions. *South-East Europe Review* (3): 79-92.

**Organización Internacional de Trabajo – OIT (2011):** *La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados*. Ginebra.

**Palestine Economic Policy Research Institute (MAS) January 2011**  
*Quarterly Economic and Social Monitor*. Ramallah

**Roy, S. (1996):** The Gaza Strip: The political economy of de-development. En *International Affairs* 72 (4): 849-850.

**Sovich, N. (2000):** Palestinian trade unions. En: *Journal of Palestine Studies* 29(4): 66-79.

**UNDP (2009):** *Arab Human Development Report. Challenges to human security in the Arab countries*. New York.

**Ziadah, Rafeef (2010):** What Kind of Palestinian State in 2011? Neoliberalism and World Bank diktats. En: *Global Research* 13 April 2010.  
(<http://www.globalresearch.ca/index.php?context=va&aid=18638>)

## **10 Listado de entrevistas**

1. Mahmoud Ziadah, Federation of Independent Trade Unions
2. Affrah FIUP & Kindergartens & Private Schools Workers' Union
3. Hamdi Al Khawaja, Democracy and Workers' Rights Center in Palestine
4. Nuha Tubasi / Ansam Tayeh, Federation of Unemployed Young Graduates
5. Salida a terreno  
Entrevista a dos afiliadas del sindicato del sector de escuelas infantiles
6. Amani, Community Health Workers' Union
7. General Union of Palestinian Farmers
8. Usama Antar, Friedrich Ebert- Stiftung
9. Hanan Banourha, General Union of Private Health Sector Employees
10. Amjad Barham, Palestinian Federation of University Professors and Employees Trade Unions
11. Carine Metz, Democracy and Workers' Rights Center in Palestine (DWRC)
12. Hassen Bargouthi, Democracy and Workers' Rights Center in Palestine (DWRC)
13. General Secretary Federation of Independent Trade Unions in Palestine
14. General Union of Electricity Sector Workers in Palestine
15. Betunia Municipality Workers