

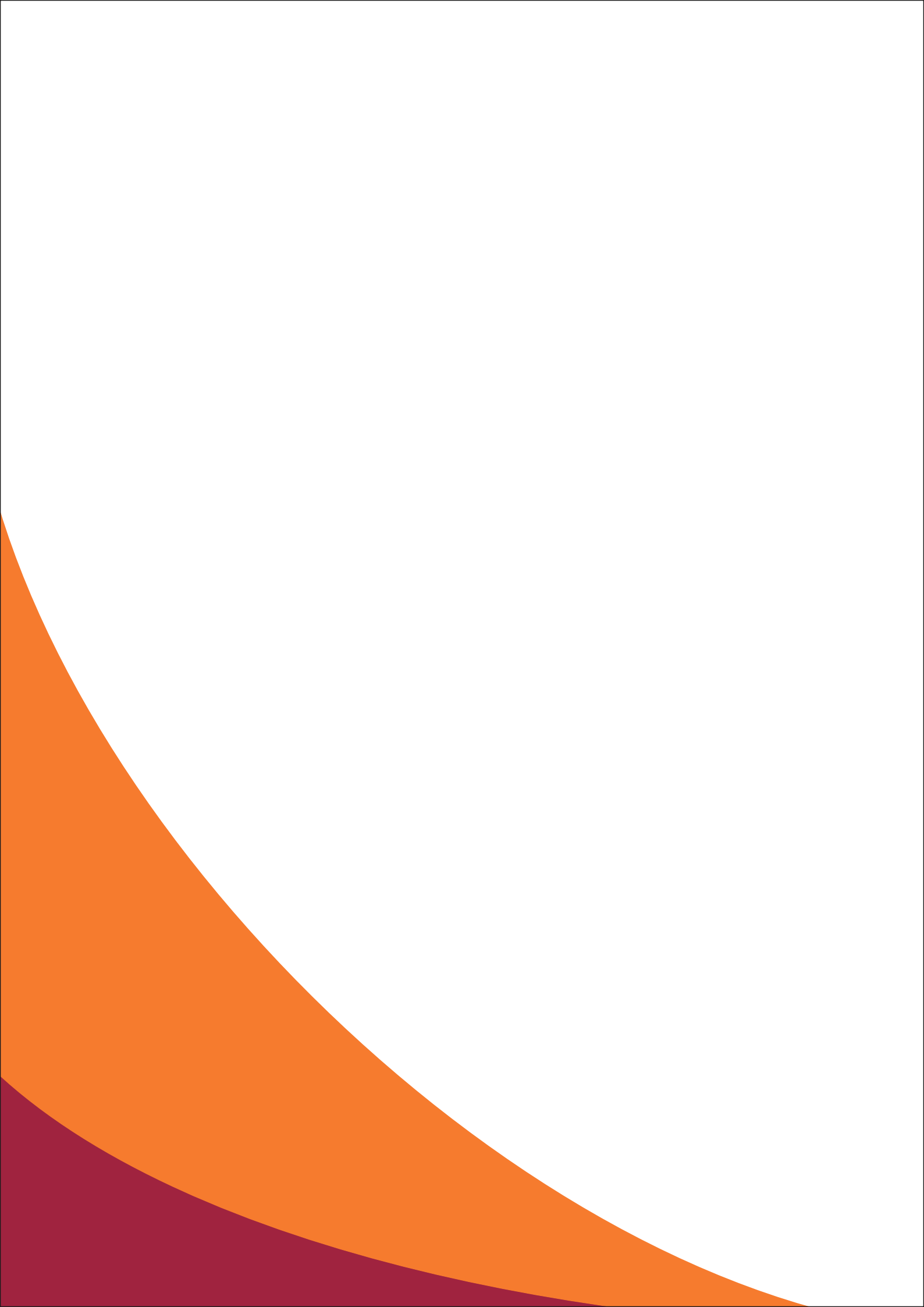
4CO/S/8
15GC/S/6.1

Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras

Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI 2016



ITUC CSI IGB Confederación Sindical Internacional



Índice

Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras	5
Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI 2015–2018	8
Nuevos Frentes de la CSI: Justicia climática y transformación industria	10
Nuevos Frentes de la CSI: Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro	14
Nuevos Frentes de la CSI: Eliminar la esclavitud	18
Prioridades de la CSI: Países en situación de riesgo	20
Prioridades de la CSI: Coherencia Global	22
Prioridades de la CSI: Gobernanza mundial de la migración	26
Prioridades de la CSI: ¡Cuenta con nosotras!	28
Prioridades de la CSI: Trabajadores/as del hogar-campaña 12+12	30
Prioridades de la CSI: Organización	32

Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras

El mandato del Congreso de la CSI en Berlín, en 2014, de ‘reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras’, es el elemento central de la determinación de la CSI a hacer frente al poder empresarial que está empobreciendo las vidas de los trabajadores y erosionando las políticas progresistas, la igualdad, el desarrollo y la gobernanza democrática. El Congreso determinó los desafíos críticos:

La democracia, los derechos humanos y sindicales están en peligro:

- Los derechos de los trabajadores y trabajadoras corren peligro y el poder de las empresas debe controlarse;
- Las Instituciones Financieras Internacionales y los empleadores están atacando las instituciones del mercado laboral;
- Una reforma estructural de los mercados laborales está ocasionando trabajo precario;
- Las voces democráticas contra la esclavitud y a favor de unas sociedades basadas en los derechos son débiles y no se las escucha; y
- Las instituciones internacionales están fracasando, puesto que los intereses económicos geopolíticos dominan la toma de decisiones, poniendo en peligro la paz, la democracia, los derechos humanos y la justicia social.

La economía global y el modelo de comercio están fracasando, con:

- Un desempleo masivo, que ocasiona la exclusión de jóvenes, mujeres y migrantes;
- Crecientes desigualdades con un desplome de las rentas salariales, ataques a la negociación colectiva y una protección social inadecuada o inexistente;
- Incremento del trabajo inseguro, peligroso e informal; y
- Riesgo climático y comunidades cada vez más vulnerables.

Los objetivos estratégicos de la CSI quedaron bien establecidos:

1. Crecimiento de los sindicatos

UNA CSI CON 200 MILLONES DE MIEMBROS PARA 2018

Esto requiere organizar tanto en la economía formal como en la informal.

2. Empleos sostenibles, ingresos seguros y protección social

EMPLEO - 100 MILLONES DE PUESTOS DE TRABAJO PARA REDUCIR A LA MITAD EL DÉFICIT DE EMPLEO PARA 2018 Y FORMALIZAR 20 POR CIENTO DE LOS EMPLEOS EN LA ECONOMÍA INFORMAL

Esto requiere inversión en:

- infraestructura
- la economía de cuidados
- energía, transporte y servicios limpios y
- cumplimiento de los objetivos de empleo y trabajo decente en los ODS

Implica:

- un salario mínimo vital
- negociación colectiva
- protección social
- realización del ODS sobre protección social

3. Realización de derechos

LA ORGANIZACIÓN PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HA DE SER UN ELEMENTO CENTRAL DE TODAS LAS ACTIVIDADES DE LA CSI

- libertad sindical y derecho a la negociación colectiva
- relaciones de empleo
- trabajo seguro
- formalizar el trabajo informal
- eliminar la esclavitud y el trabajo forzoso – poner fin al sistema de la kafala
- incremento del 25 por ciento en la participación de mujeres en el mercado laboral
- 5 por ciento más mujeres en los sindicatos
- reconocimiento del derecho al trabajo para migrantes, refugiados y solicitantes de asilo, con los correspondientes derechos laborales, políticos, sociales y culturales

Marco estratégico

El Congreso de Berlín fijó los objetivos centrales de la CSI para el período 2014-2018 y estableció la organización como elemento central.

Todos los planes deben estar basados en la organización directa, asociaciones para la organización o actividades destinadas a aportar las bases para actividades de organización, por medio de derechos, legislación y política económica.

Así pues, ahí donde tengamos un objetivo o una meta global o nacional, únicamente invertiremos en planes que garanticen la implicación de las afiliadas y sus compromisos en cuanto a metas concretas de organización para aquellos trabajadores/as para quienes resulte relevante el objetivo global o nacional.

La cooperación y la coordinación de la labor con las FSI han quedado establecidas y aceptadas en el siguiente marco estratégico:

Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras: Marco de organización de la CSI - vías para el crecimiento

1. CAMPAÑAS CORPORATIVAS	2. CUESTIONES GLOBALES	3. ESTABLECER PROGRAMA
Lideradas por FSI	Metas regionales / nacionales	Campañas globales estratégicas que están generándose
	Estrategias lideradas por la CSI orientadas a grupos no organizados	La CSI <ul style="list-style-type: none"> • puede liderar el inicio de las campañas • puede ayudar a las FSI a iniciarlas • puede liderar las campañas

Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI 2015-2018

En este contexto, el Consejo General aprobó en 2014 los siguientes Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI para el período del Congreso 2014-2018:

NUEVOS FRENTES

- Justicia climática y transformación industrial
- Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro
- Eliminar la esclavitud

PRIORIDADES

- Países en situación de riesgo
- Coherencia global y desarrollo
- Gobernanza mundial de la migración
- ¡Cuenta con nosotras!
- Trabajadores y trabajadoras del hogar
- Organización

Los planes estratégicos para cada una de estas áreas de trabajo figuran resumidos en las páginas que siguen.

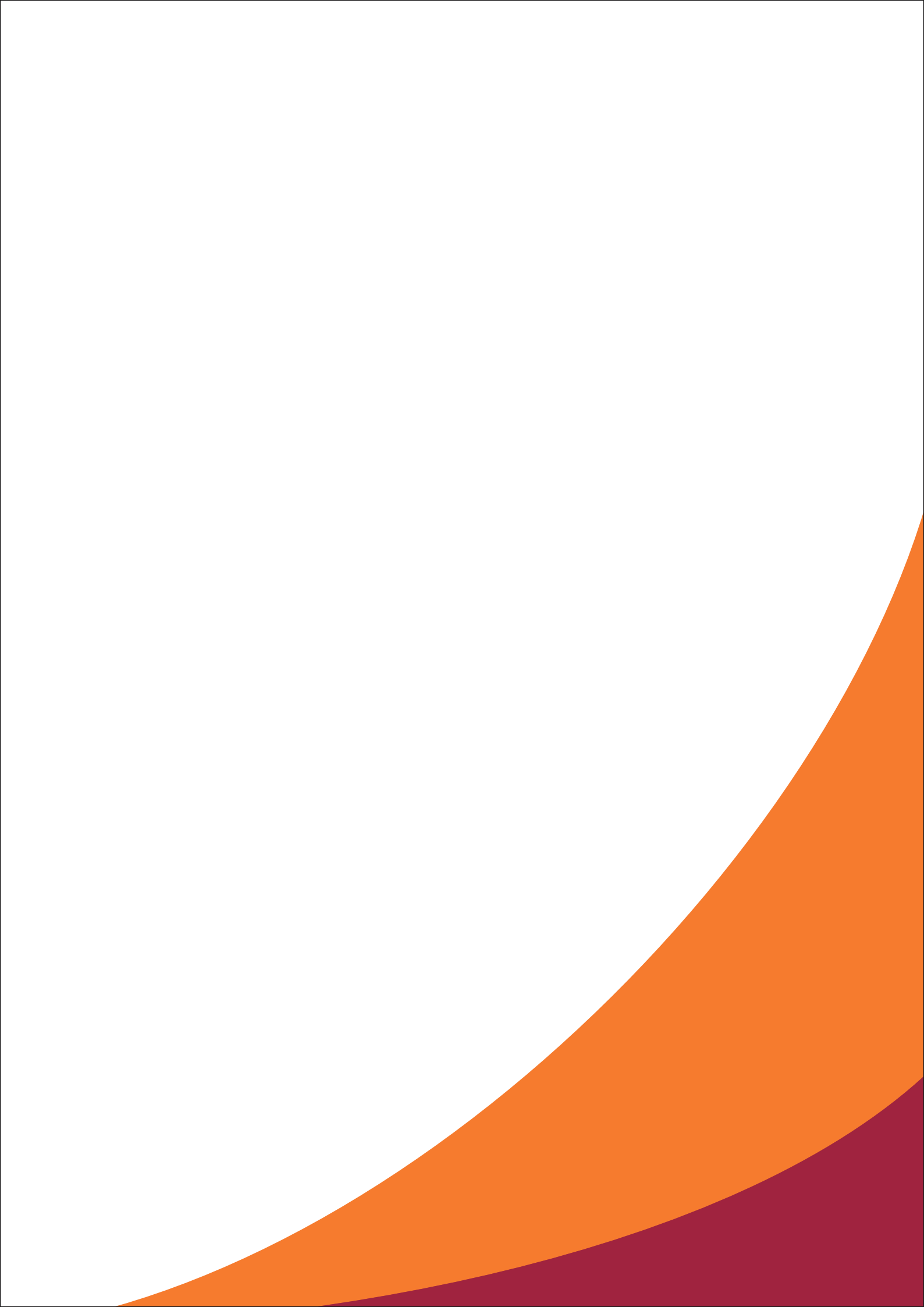
Además, la RSCD aporta unas bases muy valiosas para la labor de representación ante instituciones y procesos a escala nacional e internacional. Estrechamente vinculada a la labor de política económica y social detallada en la prioridad estratégica de Coherencia Global, la RSCD brinda asistencia a la CSI, TUAC, afiliadas y FSI para alinear las prioridades políticas estratégicas y la financiación de actividades relacionadas.

Recomendación

Se invita al Consejo General a:

Aprobar los tres nuevos frentes y las prioridades de la CSI en curso, y pedir a todas las afiliadas que participen activamente en su aplicación; y

Solicitar a los donantes que consideren la posibilidad de apoyar la implementación de los nuevos frentes y las prioridades mediante financiación directa y a través del alineamiento de programas bilaterales.



Nuevos Frentes de la CSI: Justicia climática y transformación industrial

Puntos destacados

- Reconocimiento de la 'transición justa' en el proyecto de acuerdo de la CMNUCC.
- Cuarenta afiliadas tomaron parte en la semana mundial de presión en junio de 2015, pidiendo mayor ambición respecto a los objetivos de emisiones nacionales y apoyo a la "transición justa".
- Eventos nacionales de 'SindicatosXelClima' para capacitación e impulso en seis países.
- Tres informes Nuevos Frentes de la CSI sobre el clima y publicación de Sustainlabour detallando las actividades sindicales respecto al clima.
- Cumbre Sindical del Clima organizada en París por los sindicatos franceses y la CSI.
- Lanzamiento de la campaña 'Derecho de los trabajadores a conocer' en el marco de SindicatosXelClima durante la Cumbre Sindical en París.
- Petición de diálogo con los empleadores para la 'transición justa' gana apoyos.

Resumen general

NO HABRÁ EMPLEOS EN UN PLANETA MUERTO.

Tenemos que descarbonizar nuestro mundo de aquí a 2050. Esto requiere importantes reducciones de las emisiones y un acceso universal a tecnologías de vanguardia.

Los sindicatos quieren un acuerdo mundial implementado en base a principios y planes para una transición justa: planes nacionales y a nivel de industria/empresa que protejan y creen nuevos puestos de trabajo invirtiendo en la transformación industrial necesaria.

Los trabajadores tienen derecho a conocer:

- derecho a conocer los planes de su Gobierno para descarbonizar su economía y proteger sus empleos y pensiones;
- derecho a conocer los planes de su empleador para descarbonizar el lugar de trabajo y para proteger sus empleos; y
- derecho a conocer dónde se invierte el capital de sus fondos de pensiones

Los trabajadores y sus sindicatos exigen y aceptan la responsabilidad en el diálogo necesario para desarrollar e implementar planes de transición justa.

A escala nacional, dichos planes constituyen un primer paso para generar la confianza que necesita la población a fin de apoyar cambios estructurales. Esto implica un plan con plazos específicos para una transición energética que garantice:

- un calendario definido con salvaguardias salariales y seguridad laboral para los trabajadores y trabajadoras implicados;
- pensiones garantizadas para los trabajadores/as de mayor edad más allá del plazo definido;
- desarrollo de competencias y reorganización laboral, con alternativas de trabajo decente para los más jóvenes;
- medidas de protección social para apoyar a la población durante la transición; e
- invertir en la renovación de la comunidad, incluyendo la construcción y los servicios asociados con energías renovables.

Asimismo, el diálogo social y la negociación colectiva a nivel industrial y de empresa resultan vitales para asegurar la transformación industrial necesaria que requiere un futuro con cero emisiones de carbono.

Este es el desafío más significativo al que se enfrentará el mundo en los próximos 30 años, pero tenemos que empezar ya o perderemos el combate contra el cambio climático, con terribles consecuencias para todos los trabajadores y trabajadoras, y para sus comunidades.

El capital de los trabajadores, nuestros fondos de pensiones, puede también desempeñar un papel importante mediante inversiones consecuentes con la limitación del calentamiento global a 2°C. Esto implica que ahí donde se inviertan sus fondos de pensiones, deberá exigirse que las compañías cuenten con un plan energético y disposiciones industriales, logísticas y de servicios que garanticen una ‘transición justa’.

El informe de la CSI ‘Crecimiento del empleo verde y decente’ demostró que existe un enorme potencial para la creación de empleo mediante la introducción de medidas ecológicas en seis industrias: construcción, transporte, energía, agricultura, manufactura y agua. La OIT ha calculado que podrían obtenerse hasta 60 millones de puestos de trabajo y *New Climate Economy* estima que para 2030 la inversión requerida en infraestructura podría ascender hasta 90 billones USD. Esto implica creación de empleo.

Existen muchos casos de crecimiento del empleo en los cambios tecnológicos emergentes tanto en industrias y servicios tradicionales como nuevos, y los sindicatos están a la vanguardia para su promoción en muchas industrias. El apoyo a las afiliadas para liderar la demanda y el diálogo con vistas a la transformación industrial debe ser una prioridad.

La CSI trabajará con sus afiliadas movilizándose para reclamar un acuerdo global que enmarque la posibilidad de la transformación industrial y garantice una ‘transición justa’.

Las afiliadas de la CSI están asimismo comprometidas a organizar a los trabajadores y trabajadoras en los nuevos puestos de trabajo ecológicos, tanto en la economía formal como en la informal.

Metas

1. Mejorar el perfil del clima en la agenda de las afiliadas y en sus labores de defensa ante la opinión pública y el Gobierno, como parte de la campaña ‘SindicatosXelClima’.
2. Organizar a los trabajadores/as en torno a cuestiones climáticas y medioambientales.
3. Asegurar la aplicación del acuerdo global e incrementar la ambición de los Gobiernos para proteger las vidas y los empleos de los trabajadores/as asegurando un acceso universal a tecnologías de vanguardia, orientando la transformación industrial en todos los sectores económicos e industrias, y garantizando medidas de transición justa

Estrategia

1. Promover la campaña ‘SindicatosXelClima’ para mejorar el perfil del liderazgo sindical y el compromiso de los sindicatos a la lucha contra el cambio climático a nivel nacional, regional e internacional.
2. Alentar y apoyar la movilización de las afiliadas y acciones sostenidas de presión sindical sobre los Gobiernos para la implementación del acuerdo global con planes nacionales para una transición justa.
3. Representación durante las negociaciones sobre el clima de Naciones Unidas (CMNUCC) y otros foros internacionales relevantes, incluyendo China (Presidencia del G20 en 2016).
4. Asegurar que los sindicatos tengan una voz firme en los debates políticos sobre desarrollo sostenible, especialmente en los procesos de la ONU para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
5. Lanzar una campaña de acción a nivel de empresa sobre el ‘derecho a conocer’ – campaña digital modelo para las afiliadas y sus asociados, pidiendo a los consumidores y trabajadores que presionen a las compañías a comprometerse públicamente respecto a sus planes para una ‘transición justa’ a un futuro con cero emisiones de carbono.
6. Apoyar investigaciones y la implementación de planes de transformación industrial en seis países.
7. Organizar una conferencia para las afiliadas y las FSI implicadas en la negociación para una transformación industrial.
8. Trabajar con las afiliadas en seis países seleccionados para organizar a los trabajadores en empleos verdes y organizar un curso piloto de formación para organizadores activos en estas industrias y servicios, con vistas a desarrollar un programa de formación.
9. Junto con miembros del Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), desarrollar resoluciones de accionistas para obtener compromisos empresariales con vistas a la transformación industrial y la creación de empleo en energías renovables.
10. Informes Nuevos Frentes de la CSI sobre Cambio Climático (2).
11. Elaborar informe sobre desarrollo tecnológico que propicie la transformación industrial.

Objetivos

ORGANIZACIÓN

El número de objetivos en cada país deberá fijarse en consulta con las afiliadas y FSI.

GOBIERNOS

Implicación política activa en seis países para finales de 2016.

EMPLEADORES

Utilizando las Directrices Tripartitas de la OIT sobre Transición Justa (2015), apoyar a las afiliadas en la defensa y negociación con los empleadores sobre cuestiones relativas a la ‘transición justa’ y la transformación industrial.

INVERSORES

Trabajar con fondos y fideicomisarios de fondos de pensiones (a través del Comité sobre el Capital de los Trabajadores - CWC) respecto a estrategias de inversión a largo plazo que apoyen la inversión en el desarrollo de infraestructuras propicias, la transformación industrial y la creación de empleo.

Nuevos Frentes de la CSI: Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro

Puntos destacados

GLOBAL:

- Publicación de informe global 'Escándalo'.
- Escándalos corporativos expuestos mediante campaña en las redes sociales.
- Lanzamiento con ocasión de la JMTD del logo de campaña 'Alto a la Codicia Corporativa' #endcorporategreed.
- Compromiso del G7 en relación con los derechos laborales en las cadenas de suministro y el refuerzo de las directrices y los puntos de contacto de la OCDE.

LOCAL:

- Planes nacionales de campaña y actividades del 1 de Mayo contra la codicia corporativa en Camboya, Filipinas e Indonesia.
- Historias de trabajadores documentadas en cada uno de los países seleccionados en Asia.
- Samsung identificada como primera compañía a la que se apuntará
- Otros países identificados en África y América Latina.

LEGAL

- Mapeo de los déficits legales en los países donde las EMN tienen su sede.
- Proyecto de convenio sobre cadenas de suministros finalizado para que la CSI/las FSI lo utilicen a fin de dar impulso al debate en la OIT

Resumen general

El aumento del poder empresarial y el declive de los derechos de los trabajadores, los salarios y el trabajo

seguro guardan una correlación directa. Los Gobiernos están sometidos a las empresas, que dictan la política

y las regulaciones sobre prácticamente todos los aspectos de nuestras vidas.

El trabajo no es una mercancía. Este principio es la esencia misma de la Constitución de la OIT, sin embargo, la red global de las cadenas de suministro opera con una óptica mercantilista. El poder, los beneficios y la explotación de la mano de obra y de los recursos naturales por parte de las empresas se basan cada vez más en este modelo de comercio empobrecedor – las cadenas globales de suministro, un comercio mundial que mantiene a millones de trabajadores/as en la pobreza y con un trabajo precario.

Más del 60 por ciento del comercio mundial depende de contratos en cadenas de suministro de distintas partes del mundo.

El componente financiero en las cadenas de suministro es cada vez más especulativo. Influye en el costo de las materias primas y contribuye a enriquecer a unos pocos muy por encima de sus necesidades.

En 2015 más de la mitad de la población de Alemania, EE.UU., Francia, Países Bajos y Reino Unido (países del G7) piensa que no se puede confiar en las grandes empresas para velar por los intereses de los trabajadores. En los países productores de Filipinas, Indonesia y Turquía, el 78 por ciento de la población pedía un salario mínimo vital y el 80 por ciento indicó que los empleadores dan más prioridad a los beneficios que a la seguridad.

En la economía real los trabajadores y trabajadoras son explotados a través de cadenas de suministro basadas en un modelo que se apoya en la denegación de los derechos humanos y laborales, salarios de miseria y trabajo precario o inseguro. Un modelo que explota sin piedad el trabajo de mujeres y migrantes.

La integración de suministros, producción, transporte, logística y servicios implica que todas las corporaciones terminan involucradas, y esto genera mayores desigualdades así como una pobreza masiva.

Las empresas tienen responsabilidades hacia los trabajadores a lo largo de toda su cadena de suministro. Contamos con leyes nacionales y normas internacionales, incluyendo los Principios Rectores de la ONU sobre

las Empresas y los Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales. Al mismo tiempo, constatamos que una industria de responsabilidad social corporativa (RSC), que mueve 80.000 millones USD, no hace sino enmascarar el problema, en lugar de resolverlo.

Hoy en día, las empresas están sujetas a responsabilidades legales mínimas ahí donde tengan su sede, respecto a las violaciones que cometan o a las que contribuyan en sus cadenas de suministro. De hecho, dichas cadenas están estructuradas para limitar la responsabilidad, permitiendo a las empresas beneficiarse de contratistas sin ley y de países incapaces o poco dispuestos a hacer que se aplique la legalidad. Y sin embargo, persiste la descabellada petición de mayor liberalización del comercio y flexibilidad del mercado laboral.

No cabe duda además de que la economía informal y la esclavitud/el trabajo forzoso forman ahora parte del segmento más explotador de este modelo.

De hecho muchas pequeñas y medianas empresas se encuentran también indefensas ante las presiones ejercidas por las grandes corporaciones, que aceptan contratos a corto plazo y no pagan suficiente. Esta competencia desleal contribuye a su vez a la explotación de los trabajadores y trabajadoras.

Hemos decidido tomar como objetivo las cadenas globales de suministro, para exponer la huella y la mano de obra encubierta de las grandes corporaciones, mediante campañas nacionales y regionales de organización acordes con su nivel de riqueza y su poder, y que están ya en curso; además, junto con las FSI, se producirán otras dos series de ‘Escándalo’.

Bajo el eslogan ‘Alto a la Codicia Corporativa’, los sindicatos se organizarán para reclamar salarios mínimos vitales y negociación colectiva, relaciones de empleo más seguras y protegidas, formalizar el trabajo informal en las cadenas de suministro, purgar dichas cadenas de la esclavitud, y una protección social universal.

Las FSI están multiplicando el número de acuerdos marco internacionales, incluyendo la debida diligencia así como su cumplimiento. El Acuerdo de Bangladesh resulta aplicable y proporciona un modelo sectorial para

emprender acciones sobre derechos y trabajo seguro y protegido. El G7 ha intensificado sus expectativas en cuanto al respeto de los derechos fundamentales en las cadenas de suministro. Por otro lado, el G20 ha adoptado

una iniciativa destinada a incrementar el componente salarial y respecto al trabajo seguro, y la OIT ha incluido en su programa el tema de las cadenas de suministro.

Metas

1. Construir sindicatos más fuertes.
2. Establecer salarios mínimos vitales sustentados en sistemas sostenibles para aportarlos.
3. Garantizar la protección social.
4. Cambiar el comportamiento de las empresas en sus cadenas de suministro para:
 - » Purgarlas del trabajo forzoso e informal;
 - » Pagar un salario mínimo vital;
 - » Ampliar la negociación colectiva y un trabajo seguro y protegido; y
 - » Eliminar la evasión fiscal, exponer la corrupción e impedir que se haga negocio en Estados esclavistas.

Estrategia

Local (Objetivos 1 - 4)

- Organización: Utilizar la campaña para el crecimiento de sindicatos a nivel nacional. Emplear la campaña como palanca para reforzar los sindicatos. (Objetivo 1)
- Movilizar a los trabajadores/as, conseguir que empresas y Gobiernos actúen para conseguir:
 - » Salarios mínimos vitales (Objetivo 2);
 - » Pisos de protección social (Objetivo 3); y
 - » Cambiar el comportamiento de las empresas/cadenas de suministro (Objetivo 4).

Global (Objetivo 4)

- Nuevas ediciones de 'Escándalo' en asociación con las FSI;
- Campañas corporativas apoyando objetivos locales – un país/una compañía;
- Campaña online/offline con la solidaridad de sindicatos en los países donde tengan su sede las EMN seleccionadas como objetivo;
- Solidaridad entre consumidores/comunidad en apoyo a los trabajadores que forman parte de la mano de obra encubierta de las compañías seleccionadas en la campaña;
- Estrategias en torno al capital de los trabajadores con informes para los inversores, implicación directa y acciones de accionistas;
- Implementación de los compromisos del G7 e intensificación de los del G20;
- Conseguir las siguientes conclusiones en 2016 en las discusiones en la OIT:
 - » Reconocimiento del déficit de trabajo decente existente en las cadenas globales de suministro;
 - » Instar a los Gobiernos a corregir el déficit existente en la legislación y la práctica a nivel nacional, reforzando el respeto del Estado de derecho y las instituciones del mercado laboral incluyendo mecanismos relativos a un salario mínimo vital, la negociación colectiva y la inspección de trabajo;
 - » Actualización de la Declaración Tripartita de la OIT sobre EMN y su mecanismo de seguimiento, en línea con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos;
 - » Compromiso respecto a una norma de la OIT sobre las cadenas globales de suministro; y
 - » La promoción de acuerdos sectoriales globales y AMI;
- Acciones en las redes sociales en apoyo a las estrategias globales y locales.

Marco legal

Lograr legislación en cinco países que exija responsabilidades a las EMN respecto a la debida diligencia en cuanto a los derechos laborales, salarios mínimos vitales, relaciones de empleo y trabajo seguro en las cadenas globales de suministro.

Utilizar litigación/estrategias legales, incluyendo:

- Quejas a la OIT;
- Tribunales nacionales – impago de salarios, relaciones de empleo abusivas;
- Directrices de la OCDE, quejas;
- Programas de preferencias comerciales, quejas y arbitraje internacional de beneficios; y
- Leyes de contratación pública para ejercer presiones sobre las compañías respecto a la adjudicación de contratos.

Objetivos

ORGANIZACIÓN:

- 500.000 nuevos miembros

GOBIERNOS:

- Asia: Bangladesh, Camboya, Hong Kong, Indonesia, Filipinas, más otros que opten por sumarse a la campaña en 2016
- África: Kenya, Nigeria+ 3
- América Latina: Argentina, Brasil, El Salvador, Panamá

EMPLEADORES:

- Marcas internacionales de textil, sector manufacturero, transporte y logística

OTROS:

- Cámara de Comercio de los EE.UU. y bloques comerciales

Nuevos Frentes de la CSI: Eliminar la esclavitud

Puntos destacados

PROTOCOLO SOBRE TRABAJO FORZOSO:

- Níger ha sido el primer país en ratificar el Protocolo sobre Trabajo Forzoso.
- Conclusiones firmes de la CAN sobre Mauritania en la OIT.
- Implicación de la CSI en el proceso iniciado en Uzbekistán para eliminar el trabajo forzoso.

SUPRESIÓN DEL SISTEMA KAFALA EN LOS ESTADOS DEL :

- Decisión de la OIT condena a Qatar Airways por discriminación de género en el lugar de trabajo.
- Conclusiones firmes en la CAN pidiendo la abolición del sistema kafala.
- Cobertura mediática sin precedentes con 7.000 apariciones en los medios de comunicación del número de trabajadores que mueren en Qatar en un período de 24 horas, vinculando los derechos laborales en Qatar al escándalo de la FIFA.
- Exitosas acciones de campaña por parte de las afiliadas y sus asociados, incluyendo 'Salvar la FIFA' y 'Díganle a Dior que la esclavitud apesta', con miles de firmas de partidarios.
- Compensación de NYU para los trabajadores de la construcción mal pagados, y se han pospuesto los planes de construcción de Guggenheim y el Louvre en Abu Dhabi.
- Santosh, enfermero sudafricano que permanecía en confinamiento en solitario en Qatar, fue liberado y ha vuelto a trabajar en su país, Sudáfrica.
- Los criterios para la selección de las sedes de la Copa del Mundo de la FIFA serán revisadas para incorporar los derechos laborales.
- Legislación laboral rusa en relación con la FIFA, que daba carta blanca a la explotación de los trabajadores, fue reformada con la intervención de los sindicatos.

Resumen general

El trabajo forzoso es la antítesis misma del trabajo decente. La eliminación de las formas contemporáneas de esclavitud representa una cuestión basada en los derechos y constituye un imperativo moral para el movimiento sindical. Se estima que actualmente más de 21 millones de personas son víctimas de formas modernas de esclavitud: 11,4 millones de mujeres y niñas y 9,5 millones de hombres y niños. Alrededor de 19 millones de esas víctimas son explotadas por particulares o por empresas y más de dos millones por parte del Estado

o grupos rebeldes. El trabajo forzoso en la economía privada genera 150.000 millones USD de beneficios ilegales cada año. El trabajo doméstico, la agricultura, la construcción, la manufactura y la industria del entretenimiento figuran entre los sectores más implicados. Los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas resultan particularmente vulnerables al trabajo forzoso. Se trata del tercer mayor negocio criminal tras las drogas y las armas.

El modelo de esclavitud en Qatar representa un escándalo mundial, pero no se acabará con él a menos que intensifiquemos las demandas de todas las naciones para la eliminación de la esclavitud y el fin del trabajo forzoso; el sistema de la kafala y otras políticas que facilitan las peores formas de explotación deben ser revocados.

Mantendremos la campaña sobre Qatar y nuestra labor respecto a los EAU como piezas centrales, centrándonos cada vez más en la reputación de las empresas y la inversión internacional.

El Protocolo al Convenio de la OIT sobre Trabajo Forzoso (No. 29) ha aportado un nuevo enfoque y energía

renovada a la determinación de eliminar el trabajo forzoso. Nos organizaremos para la ratificación del Protocolo en 50 países para 2018, junto con las correspondientes reformas de la legislación laboral. El apoyo de las afiliadas (tanto en los países seleccionados como en centros de influencia), tendrá una importancia crítica.

El trabajo forzoso afecta cada vez más a sectores económicos tradicionales y a las cadenas globales de suministro. Existen por tanto puntos de coincidencia con la campaña Nuevos Frentes sobre controlar el poder corporativo. Es necesario eliminar la esclavitud en las cadenas de suministro mundiales.

Metas

- Ratificación del Protocolo de la OIT sobre Trabajo Forzoso por parte de 16 países en 2016
- Campañas en cinco países seleccionados para eliminar la esclavitud, centradas en organizar a los trabajadores/as para defender la libertad sindical y que se ponga fin al sistema kafala en Qatar y en otros Estados del Golfo

Estrategia

- Invitar a las afiliadas a sumarse a la campaña mundial de la CSI destinada a lograr que los países ratifiquen el Protocolo de la OIT sobre Trabajo Forzoso e introduzcan reformas legislativas.
- Trabajar con las afiliadas en países seleccionados para organizar a los trabajadores/as vulnerables al trabajo forzoso. Esto incluiría a las afiliadas en los países de origen según convenga
- Pedir responsabilidades a las compañías por el trabajo forzoso en las cadenas de suministro, mediante litigación y estrategias relativas al capital de los trabajadores.

Objetivos

- 16 países donde las afiliadas ejercerán presiones para obtener la ratificación del Protocolo para finales de 2016; y 50 para finales de 2018
- Trabajadores/as migrantes, indígenas y vulnerables en los países seleccionados
- Trabajo doméstico y de cuidados, agricultura, construcción, sector manufacturero en países seleccionados: Qatar, Mauritania, Paraguay, Moldavia y Uzbekistán

Prioridades de la CSI: Países en situación de riesgo

Puntos destacados

GUATEMALA:

- Protocolo de medidas de seguridad para los sindicalistas, propuesto y elaborado por los sindicatos, ha sido adoptado por el Gobierno y está siendo aplicado actualmente.
- El espacio creado por la CSI y la CSA para la coordinación entre las distintas confederaciones y federaciones ha hecho posible la presentación de posturas unitarias en todos los debates internacionales, incluyendo la OIT y el panel de arbitraje del CAFTA.

SWAZILANDIA:

- TUCOSWA ha sido oficialmente registrado tras cuatro años de lucha y campaña.
- El abogado defensor de derechos humanos Thulani Maseko y el periodista Bheki Makhubu fueron liberados de prisión.
- Considerable trabajo realizado en Haití, proponiéndose incluir a ambos países en la lista de objetivos.
- Publicación del Índice Global de los Derechos, reforzado por datos sobre tendencias, y está siendo citado cada vez más por instituciones académicas y ONG.
- Conclusiones firmes en la CAN respecto a Bangladesh, Mauritania, México, Swazilandia y Qatar.
- La CSI ha hecho uso de las comisiones regionales de derechos humanos en África y en las Américas para abordar casos relativos a la libertad sindical

Resumen general

La estrategia de la CSI respecto a los 'Países en situación de riesgo' es un programa esencial para los derechos humanos y sindicales, que incluye una Lista de Observación explícita de aquellos países donde la democracia y los derechos están siendo atacados. Nuestras afiliadas en dichos países estarán implicadas en luchas por la liberación, haciendo frente a conflictos, combatiendo la discriminación y la opresión, en un contexto de profundas deficiencias a la hora de garantizar los derechos fundamentales para todos los trabajadores y trabajadoras.

En 2016, y si las condiciones lo permiten, hasta 10 de los países de la Lista de Observación serán seleccionados para desarrollar una intensa labor de campaña con planes detallados para la organización de nuevos miembros, apoyándose en acciones legales, en los medios de comunicación y otras actividades nacionales e internacionales.

LISTA DE OBSERVACIÓN			LISTA DE OBJETIVOS
Afganistán	Grecia	Pakistán	Bahréin
Argelia	Guinea	Palestina	Camboya
Bangladesh	Hong Kong	Paraguay	Egipto
Belarús	Irán	Qatar	Fiji
Colombia	Iraq	República Centroafricana	Guatemala
Corea	Kazajstán	República Democrática del Congo	Haití
EE.UU.	Malí	Siria	Swazilandia
Filipinas	México	Somalia	Zimbabwe
	Myanmar	Turquía	

Metas

- Organizar para establecer sindicatos y apoyar el activismo sindical
- Conseguir la libertad sindical y la negociación colectiva en la ley y en la práctica
- Reducir el trabajo informal y precario en países seleccionados

Objetivos

- Gobiernos seleccionados
- Corporaciones
- OIT – Establecimiento de normas
- Sistema de control de la OIT – mecanismo de quejas
- Directrices de la OCDE para las EMN – mecanismo de quejas
- Órganos legislativos – tribunales y cortes nacionales, tribunales de derechos humanos y tribunales/comisiones regionales

Estrategia

- Organización: construcción de capacidades/apoyo a las afiliadas para campañas de organización en defensa de los derechos
- Exponer la inacción/complicidad de los Gobiernos denegando la libertad sindical y otros derechos fundamentales de los trabajadores/as
- Establecer solidaridad regional/global en apoyo a los países en situación de riesgo
- Campañas de acción digitales y en las redes sociales
- Quejas a la OIT y otras estrategias jurídicas
- Presionar a los Gobiernos y las instituciones internacionales, incluyendo el recurso a sanciones comerciales
- Apoyar a las Federaciones Sindicales Internacionales en disputas en lugares de trabajo
- Evaluar los países en base al Índice Global de los Derechos de la CSI
- Publicación de un informe periódico sobre los países en situación de riesgo

Objetivo de la campaña de organización

- Incrementar la membresía sindical en un 2 por ciento

Prioridades de la CSI: Coherencia Global

Puntos destacados

Adopción de la Recomendación 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal – directrices legales y de política para promover los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la economía informal.

EL G20:

- Estableció un Grupo de Trabajo sobre Empleo, dando prioridad al trabajo sobre la participación del trabajo/salarial en la renta nacional.
- Llevó a cabo una reunión conjunta de Ministros de Trabajo y de Finanzas, manteniendo consultas con el L20, y L20-B20 elaboraron una declaración conjunta a los Líderes del G20.

Salvaguardia del Banco Mundial incluyendo disposiciones laborales.

DESARROLLO:

- El trabajo decente y la protección social están incluidos en el nuevo marco de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y en la Agenda sobre Financiación para el Desarrollo (FpD).
- El diálogo social figura como prioridad política en las conclusiones del Consejo de la UE sobre el marco de los ODS.
- Reconocimiento de los sindicatos actores del desarrollo por derecho propio en las organizaciones internacionales (ONU; OCDE-CAD; UE; AGCED).

El FMI, la OCDE y otros han reconocido el papel de la negociación colectiva y la política sobre ingresos a la hora de hacer frente a la desigualdad.

Acciones de solidaridad de la CSI por parte de 45 sindicatos y FSI a favor de El Salvador en relación con caso relativo a disputa inversor-Estado.

Fuerte campaña del movimiento sindical y sus aliados para presionar a los Ministros de Comercio a hacer público el texto del Acuerdo Transpacífico de Asociación Económica (TPP).

- El perfil de la postura sindical respecto a las políticas de desarrollo está mejorando en los medios de comunicación tradicionales, las redes sociales y comunicaciones especiales sobre desarrollo.
- Instrumentos desarrollados para mejorar las asociaciones sindicales de solidaridad internacional y el intercambio de información sobre programas de desarrollo, a escala mundial y regional.

Resumen general

Los desafíos que plantea lograr la coherencia global son inmensos, con un crecimiento constantemente estancado, niveles de desempleo históricos, el declive del componente salarial en los ingresos y ataques contra la protección social, cuando ésta existe. La desigualdad está en aumento, el componente salarial de los ingresos nacionales se sitúa entre los más bajos de la historia y la rápida expansión de cadenas de suministro como modelo comercial dominante no hace sino empobrecer a los trabajadores y trabajadoras. Unos niveles cada vez más elevados de trabajo precario, informalidad y la seguridad en el lugar de trabajo son cuestiones importantes para los sindicatos en todo el mundo.

La amenaza que supone el cambio climático para las vidas y los medios de subsistencia representa un enorme riesgo global. La justicia climática es una de las campañas Nuevos Frentes de la CSI.

La CSI aborda estas cuestiones reclamando políticas que sitúen la inversión en empleo y la creación de la demanda por medio de unos salarios justos y la protección social, como elementos centrales del crecimiento económico y la justicia social.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, adoptados en septiembre de 2015, incluyen un objetivo relativo al pleno empleo y el trabajo decente, así como compromisos respecto a la protección social. Las prioridades sindicales en relación con la igualdad de género, una educación de calidad, sanidad, y seguridad alimentaria y energética están asimismo cubiertas.

Nos opondremos a cualquier acuerdo comercial que incluya disposiciones para la Solución de Controversias Inversor-Estado (SCIE), que socave los servicios públicos o que limite el espacio político nacional, y que no garantice el respeto de las normas fundamentales del trabajo.

Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro también es uno de nuestros Nuevos Frentes. Reforzar la aplicación de las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como contribuir a las discusiones en la OIT sobre las cadenas de suministro seguirá siendo centro de atención en 2016.

El desarrollo inclusivo constituye un elemento esencial de la labor de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD).

Combatir la evasión fiscal, la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS), volver a unos impuestos progresivos y hacer campaña por una tasa sobre las transacciones financieras (TTF) son fundamentales para alcanzar la justicia fiscal. La regulación financiera y un giro hacia una inversión a largo plazo representan ambiciones esenciales para un futuro económicamente más justo.

El continuo apoyo de las IFI a la desregulación de los mercados de trabajo y su oposición al establecimiento de salarios mínimos vitales y a la negociación colectiva están exacerbando la inseguridad en las vidas laborales de la población. Continuaremos oponiéndonos a estas políticas. El G7 y el G20 brindan oportunidades para defender unas políticas económicas alternativas así como el diálogo social global. Reforzar el papel y el impacto de la OIT, además de cambiar las recomendaciones sobre política de la OCDE, son fundamentales para promover los derechos, los empleos, unos salarios justos, la protección social y políticas económicas justas.

La CSI continuará trabajando en estrecha colaboración con TUAC respeto a estas y otras cuestiones sobre política social y económica.

Metas

Pleno empleo y trabajo decente – asegurándose de que sean elementos centrales en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU

Protección social universal – incluyendo los pisos de protección social en la implementación de los ODS y en la promoción de la nueva Recomendación de la OIT No. 204 sobre la Transición de la economía informal a la economía formal

Incrementos salariales y una reducción de la desigualdad de ingresos – incluso por medio de salarios mínimos vitales y la negociación colectiva

Regulación financiera efectiva y que se ponga fin a la evasión de impuestos, además de la introducción de una Tasa sobre las Transacciones Financieras (TTF)

Un acuerdo global sobre el clima, transformación industrial y medidas de transición justa

Administración eficaz del capital de los trabajadores y aplicación de los principios de inversión a largo plazo

Desarrollo inclusivo y sostenible

Cumplimiento por parte de las EMN de los derechos humanos de los trabajadores/as, incluso en las cadenas de suministro

Comercio justo con reglas multilaterales que promuevan los derechos de los trabajadores y respeten el espacio político nacional, incluso en relación con los servicios públicos

Cambio en las recomendaciones de las IFI, la OCDE y el G7/G20 a favor de políticas destinadas a abordar el déficit de empleo y la desigualdad, y a la creación de un crecimiento inclusivo

Estrategia

Estudiar y promover políticas económicas progresistas en relación con el empleo, los salarios, la protección social, para un crecimiento inclusivo, y seguimiento del proyecto de la OCDE ‘Nuevos enfoques ante los retos económicos’ (NAEC) con vistas a cambiar las recomendaciones mundiales sobre política económica.

Ejercer presiones para la implementación de las prioridades sindicales en los ODS a escala nacional, regional y mundial.

Campaña a favor de reglas comerciales multilaterales y derechos, y contra los acuerdos comerciales que deniegan las políticas y los principios de la CSI.

Reforzar el diálogo social en la OIT, la OCDE, el G7, el G20, los bloques económicos regionales y las agencias internacionales para el desarrollo, y planes de transición justa en el marco de la acción climática y la correspondiente transformación industrial.

Desarrollo de estrategias corporativas y activismo accionarial para una inversión responsable del capital de los trabajadores.

Apoyar las quejas y negociaciones en la OIT, así como los casos presentados en el marco de las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y las campañas de las afiliadas con vistas a reforzar los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), la aportación sindical a unas directrices respecto a la debida diligencia en las cadenas de suministro, y cualquier otra oportunidad para controlar el poder corporativo.

Objetivos

- Gobiernos
- Instituciones Financieras Internacionales (IFI)
- ONU
- OIT
- OCDE
- Puntos nacionales de contacto (PNC de la OCDE)
- Administradores de activos y fondos de pensiones
- Corporaciones seleccionadas

Prioridades de la CSI: Gobernanza mundial de la migración

Puntos destacados

- Propuesta de acuerdo interamericano sobre transferibilidad de la protección social.
- Somalia y Colombia anunciaron su intención de ratificar al menos uno de los Convenios de la OIT sobre migración.
- Sindicato de trabajadores migrantes de Corea (MTU) obtiene victoria legal por el derecho de sindicalización.

Resumen general

La migración laboral alimenta la economía global. Actualmente hay alrededor de 232 millones de migrantes en todo el mundo. Al menos el 50 por ciento de ellos son económicamente activos. Y cerca de la mitad son mujeres. La migración afecta a todas las regiones del mundo, y muchos países son de momento simultáneamente países de origen, destino y tránsito de migrantes. La migración sur-sur es un fenómeno tan importante como la migración sur-norte y, de los más de 50 millones de personas desplazadas el año pasado, el 80 por ciento está en países en desarrollo.

La migración hoy en día se caracteriza por el fracaso de las políticas económicas, sociales y de desarrollo a escala global, regional y nacional.

Un número enorme de personas se están desplazando, no porque quieran realmente hacerlo, sino por no tener otra alternativa. En sus lugares de origen no hay trabajo,

ni futuro, ni perspectivas para ellos o sus familias. O bien sus países se encuentran implicados en conflictos. Muchos están dispuestos a arriesgarlo todo en busca de la más mínima oportunidad de una vida mejor.

Al mismo tiempo se constata el colapso casi total de la gobernanza mundial de la migración: la aplicación del marco legislativo y de normas basado en los derechos, que debería gobernar el movimiento de personas.

La prueba más trágica y dramática de estas dos cuestiones es el número casi interminable de muertes de migrantes en tránsito.

Miles de refugiados que intentan escapar de la persecución y los conflictos terminan atrapadas en campamentos, donde no tienen derecho a trabajar ni planes viables de salida.

Los debates y la planificación de políticas migratorias tienen lugar en el contexto de un entorno tóxico para una población que con cada vez mayor frecuencia vive con miedo, tiene pocas o ninguna vía para ejercer su ciudadanía, y que resulta duramente explotada en el trabajo, muchas veces teniendo que realizar largas jornadas en empleos inferiores a su nivel de capacitación, en la sombra o en la economía informal.

Incrementar el número de trabajadores migrantes y aceptar más solicitantes de asilo es considerado por los políticos como una causa perdida.

La importancia de aplicar un marco basado en los derechos que gobierne la migración regular y los refugiados y solicitantes de asilo, incluyendo el derecho a trabajar sin discriminación, resulta más urgente que nunca.

Metas

- Una gobernanza de la migración a nivel mundial, regional y nacional basada en el marco legal y normativo de los derechos humanos. La OIT tendrá un papel destacado en el sistema de gobernanza mundial de la migración laboral.
- Una migración laboral más segura y justa.
- Establecer el derecho al trabajo para los refugiados que huyen de un conflicto.
- Lograr una mejor coherencia y vínculos más firmes entre la migración y la lucha contra la trata de personas en los marcos políticos nacionales, regionales e internacionales.

Estrategia

Construcción de capacidades en los sindicatos para tomar parte en las negociaciones sobre movilidad laboral a escala nacional y regional – y supervisar la implementación de los acuerdos.

Cooperación bilateral/multilateral entre sindicatos para organizar a los trabajadores/as migrantes a lo largo de los corredores migratorios.

Identificar los principales Gobiernos de aquellos países por los que pasan los corredores migratorios y colaborar con asociados de la sociedad civil para el desarrollo de campañas bien informadas y documentadas, reclamando una reforma y cambios en las políticas.

Más ratificaciones de los Convenios de la OIT sobre los trabajadores migrantes y de la Convención de la ONU de 1990.

Utilizar los mecanismos jurídicos relevantes, incluyendo mecanismos legales no vinculantes, como los procedimientos del Relator Especial de la ONU.

Colaborar con organizaciones de la sociedad civil, la OIT y la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Refugiados.

Limpiar la contratación internacional de trabajadores/as migrantes mediante:

- Organización en las cadenas de suministro de mano de obra;
- Apoyar la Iniciativa para una Contratación Ética de la OIT; y
- Hacer presión para lograr una mejor regulación de las agencias internacionales de contratación, abordando las lagunas existentes respecto a las normas internacionales del trabajo.

Objetivos

ORGANIZACIÓN:

- 30.000 migrantes sindicalizados

GOBIERNOS:

- Gobiernos nacionales, instituciones, foros y procesos intergubernamentales

EMPLEADORES:

- Empleadores en sectores con un elevado recurso a la mano de obra migrante, incluyendo la construcción, textil y vestuario, sector de cuidados, hoteles y restaurantes, agricultura; usuarios de agencias internacionales de contratación.

OTROS:

- Agencias de contratación

Prioridades de la CSI: ¡Cuenta con nosotras!

Puntos destacados

- 100 afiliadas anunciaron planes de introducir enmiendas en sus Estatutos para lograr una mejor (o incluso igualitaria) representación de mujeres en sus órganos de toma de decisiones, o para incluir el porcentaje de mujeres en los cargos directivos.
- 23.100 mujeres afiliadas (para agosto de 2015).
- 17.600 trabajadoras cubiertas por 88 nuevos convenios colectivos que incluyen una cláusula sobre género o sobre protección de la maternidad, conciliación trabajo-familia, equidad salarial o acoso sexual.
- 1.150 mujeres formadas como negociadoras.
- 127 mujeres incluidas en los equipos de negociación.
- 60 mujeres elegidas para ocupar cargos directivos, gracias a la campaña derechos laborales para la mujer.

Resumen general

Las mujeres representan en promedio el 40 por ciento de la membresía sindical, sin embargo ocupan apenas el 15 por ciento de los puestos de toma de decisiones en sus organizaciones.

Las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral están estancándose; las mujeres jóvenes continúan viéndose afectadas de manera desproporcionada por el desempleo; la brecha salarial de género permanece en una media de alrededor del 20 por ciento; las mujeres siguen relegadas a empleos de baja calidad y subvalorados y están sobre-representadas en formas de

trabajo informales y atípicas, así como en la aportación de cuidados no remunerados.

La violencia de género en el mundo del trabajo representa un obstáculo significativo para una participación efectiva de la mujer en la fuerza laboral.

El empleo decente para las mujeres es la manera más rápida y sostenible de impulsar el crecimiento y la productividad. Necesitamos una agenda económica para las mujeres, como parte de un plan de empleos y crecimiento, para incrementar la participación de la mujer en el trabajo, apoyada por la aportación de cuidados infantiles y de los ancianos, y con lugares de trabajo que faciliten la conciliación entre vida laboral y familiar.

Las Iniciativas del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo y la relativa a las Mujeres en el Trabajo representan una oportunidad para abordar las barreras estructurales que impiden la participación efectiva de las mujeres en el trabajo. El compromiso por parte de los Líderes del G20 de reducir la brecha de género en la participación en la fuerza laboral en un 25 por ciento para 2025 ofrece oportunidades adicionales para hacer frente a dichas barreras.

La inversión en la economía de cuidados no sólo tiene el potencial de lograr que se reconozca el valor real de las labores de cuidados, que muchas veces cubren las mujeres mediante trabajo no remunerado y que resulta invisible en los sistemas de contabilidad y en las encuestas laborales nacionales; además puede contribuir a romper con los estereotipos de género y la segregación laboral, teniendo un impacto positivo en la brecha salarial de género, al desafiar los roles tradicionalmente asignados a cada sexo.

La mano de obra necesaria en la economía de cuidados podría contribuir a facilitar la participación laboral de

las mujeres además de aportar más puestos de trabajo. Los estudios existentes, aunque escasos, muestran que invertir en asistencia social contribuye a generar el crecimiento del empleo y puede tener una influencia muy positiva en la economía a través de efectos directos y multiplicadores.

Organizando en torno a los derechos sociales y económicos de la mujer se puede reforzar el poder de los trabajadores/as y conseguir sindicatos más fuertes y representativos, que reflejen realmente la diversidad de nuestra membresía a todos los niveles, incluso en las más altas instancias.

Metas

- Establecer sindicatos más fuertes y representativos.
- Reducir la brecha de género respecto a la participación de las mujeres en la fuerza laboral, entre otros medios gracias al reparto de las tareas de cuidados no remunerados y la implementación de un piso de protección social en determinados países.
- Crear empleos decentes en la economía de cuidados.

Estrategia

Elaborar estudios sobre el impacto socioeconómico de invertir en la economía de cuidados, basados en una modelización detallada de la relación entre inversión en asistencia social y resultados en términos de empleo y PIB.

Promover una inversión adecuada en el sector de cuidados y el establecimiento por parte de los Gobiernos de metas de empleo nacionales en los servicios públicos.

Trabajar en alianza con economistas feministas y or-

ganizaciones de defensa de los derechos de la mujer, para incitar a los Gobiernos a establecer un programa económico para la mujer.

Organizar en torno a cuestiones relacionadas con el cuidado de personas y las mujeres en puestos de liderazgo.

Lograr que las afiliadas se sumen a las acciones de ¡Cuenta con nosotras! sobre mujeres líderes y desarrollar planes de acción nacionales para alcanzar las metas.

Objetivos

ORGANIZACIÓN:

- 50.000 mujeres más organizadas en 2016

GOBIERNOS:

- Gobiernos nacionales, municipalidades locales, foros e instituciones intergubernamentales

EMPLEADORES:

- A nivel de empresa, sectorial y de federación

OTROS:

- Economistas y grupos de reflexión sobre políticas

Prioridades de la CSI: Trabajadores/as del hogar-campaña 12+12

Puntos destacados

- 22 ratificaciones del Convenio 189 para agosto de 2015, teniendo como objetivo llegar a 24 para diciembre de 2015.
- Reformas de la legislación laboral en Brasil, Chile, Namibia, Finlandia, Bélgica e Irlanda.
- El objetivo de organizar a 40.000 trabajadores/as del hogar es alcanzable - FITH.
- Kuwait anunció la adopción de una ley extendiendo derechos y protección a los trabajadores/as del hogar migrantes.

Resumen general

En el mundo hay entre 53 y 100 millones de trabajadores y trabajadoras del hogar. La mayoría son mujeres, y muchos son migrantes y niños. Cocinan, limpian y se ocupan del cuidado de personas en sus hogares.

Durante décadas las tareas domésticas han quedado

Desde el lanzamiento de la campaña 12 + 12 de la CSI – en coordinación con la FITH y con el apoyo de diversos grupos defensores de los derechos humanos, los derechos de los migrantes y los derechos de la mujer – más de 30 países han ratificado el Convenio No. 189 y/o han introducido reformas a su legislación laboral. Esto ha dado un impulso significativo al movimiento de trabajadores/as del hogar, consiguiéndose 100.000 nuevos miembros así como la formación de nuevos sindicatos.

Pese a haberse conseguido ciertas victorias esenciales, todavía son muchos los Gobiernos que no extienden derechos y protecciones a los trabajadores del hogar. La CSI continuará apoyando a los trabajadores y trabajadoras del hogar con soporte organizativo a fin de lograr que más países ratifiquen el Convenio No. 189, para lograr sindicatos más fuertes y obtener leyes y garantizar su implementación. Además, la capacidad de implicar

sistemáticamente excluidas de la legislación laboral, ya que no se reconocía como trabajo. Como resultado de ello, estos trabajadores se exponen a múltiples formas de explotación, incluyendo bajos salarios o el impago de salarios, jornadas laborales extremadamente largas, abusos e incluso violencia sexual y tortura. Millones son esclavizados/as en trabajo forzoso e infantil.

PERO ESTO ESTÁ CAMBIANDO.

Con la adopción histórica del Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 de la OIT el 16 de junio de 2011, los trabajadores y trabajadoras del hogar obtuvieron por primera vez en la historia el reconocimiento de su trabajo como tal.

El Convenio establece los derechos y protecciones mínimas de las que deberían disfrutar, incluyendo el derecho a un salario mínimo, protección social y el derecho a un día libre semanal. Contiene disposiciones específicas para proteger a los trabajadores/as del hogar migrantes y a quienes viven en el domicilio de su empleador, así como otras para poner fin y prevenir el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

a estos sindicalistas en otras áreas de nuestra labor incluyendo la protección social, la migración, la economía de cuidados y el Protocolo sobre trabajo forzoso contribuirá a reforzarnos aún más.

Metas

- Treinta y seis ratificaciones
- Reformas de la legislación laboral en cinco países
- Organizar a 40.000 trabajadores/as del hogar

- Reforzar la red fijando un objetivo de 20 organizadores en los países que cuentan con programas/campañas de organización, como América Central, Sudáfrica, EE.UU., Paraguay, Chile, Brasil, Senegal, Kenya, Ghana, Tanzania, Indonesia, India, Filipinas, Nepal y Líbano.

Estrategia

- Lograr que los países ratifiquen el C89/introduzcan importantes reformas de la legislación laboral para:
 - » garantizar una aplicación efectiva de la legislación (incluyendo salarios mínimos, acceso a la protección social) y
 - » implicar al movimiento de trabajadores/as del hogar en actividades/políticas relativas a la economía de cuidados y otras campañas de ratificación (Protocolo sobre el Trabajo Forzoso, Migración).
- Apuntar a aquellos países con potencial para ratificar el C189 y/o aprobar reformas legislativas.
- Reforzar la red de organizadores y la capacidad organizativa de los sindicatos.
- Aumentar las presiones sobre el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) para extender la cobertura de la legislación laboral a los trabajadores/as del hogar migrantes.
- Promover mejores prácticas para la organización de los trabajadores/as del hogar y obtener derechos para dichos trabajadores y trabajadoras.
- Intercambiar noticias y novedades a través de redes sociales/ boletines/red electrónica/reuniones y entre los asociados de la campaña 12 + 12.

GOBIERNOS:

- Supervisar progresos en los países que hayan ratificado el C189 y/o hayan adoptado reformas de la legislación laboral.
- Centrarse en los países con potencial de ratificación/reformas legislativas: como por ej. Indonesia, India, Nepal, Japón, Tanzania, Senegal, Ghana, Kenya, Kazajstán, Ucrania, UE, América Central, Brasil, Perú, México, Kuwait, Bahréin, Líbano.
- Campaña en defensa de los derechos laborales de los trabajadores/as del hogar migrantes en el CCG y el Líbano, además de centrarse específicamente en ciertos países de origen como Indonesia, Nepal, Malasia, Filipinas, Kenya y Etiopía.

EMPLEADOS:

- Controlar las agencias de contratación en el CCG.

Objetivos

ORGANIZACIÓN:

- Metas ambiciosas de organización en cinco países con un alto potencial, incluyendo Brasil, Indonesia e India.

Prioridades de la CSI: Organización

Puntos destacados

- 48 organizadores líderes y 265 organizadores asociados formados hasta agosto de 2015.
- Formación de 37 organizadores especializados en la juventud, consiguiéndose paridad de género en la mitad de los cursos.
- La paridad de género en las actividades regionales de formación de organizadores líderes se ha convertido en la norma.
- La formación ha incluido representantes de 33 países.
- La gran mayoría de los 82 organizadores líderes formados entre marzo de 2014 y mayo de 2015 sigue desempeñándose como organizadores líderes en centrales sindicales y desarrollando campañas estratégicas de organización.
- La diversidad cultural y la educación han aumentado la concienciación de los participantes y enriquecido el contenido de los cursos.

Resumen general

Reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras representa el mandato central del Congreso Mundial de la CSI de 2014. Organizar para hacer crecer y consolidar los sindicatos únicamente puede resultar sostenible si se compromete a los trabajadores/as respecto a aquellas cuestiones que pueden mejorar sus vidas incluyendo salarios, seguridad, trabajo seguro, derechos y protección social.

La población activa global es de aproximadamente 2.900 millones de personas. Apenas el 60 por ciento trabaja en la economía formal y cada vez son más aque-

llos con condiciones de empleo precarias, mientras que el 40 por ciento lucha por sobrevivir en la desesperación de la economía informal, donde no hay normas, ni salarios mínimos, ni derechos, ni protección social.

El desafío a todos los niveles del movimiento sindical internacional reside en organizar – organizar tanto en la economía formal como en la informal, y hacerlo además de manera innovadora.

La Academia Mundial de Organización de la CSI ha sido establecida y cuenta con organizadores líderes o coordinadores regionales en América Latina, Asia y Pacífico, África y los países árabes. Coordinan y apoyan una red de ‘organizadores líderes’ formados – organizadores con experiencia que se encargarán de coordinar campañas en el lugar de trabajo.

Desde septiembre de 2014, la Academia ha formado a 48 organizadores líderes y 265 organizadores asociados; se estableció un programa de tutoría; se desarrollaron dos nuevos cursos: ‘Organizadores Líderes’ y un curso sobre ‘Nociones de organización’ destinado a organizadores en el lugar de trabajo; y proporcionó apoyo para la formación de delegados/as del Comité de Juventud junto con representantes de las afiliadas involucrados en otros programas prioritarios de la CSI, como ‘Países en situación de riesgo’ y ‘Trabajadores/as del hogar’.

Para 2016, la formación se ampliará para apoyar los objetivos de organización en todas las Prioridades y Nuevos Frentes de la CSI, y seguirá integrando nominaciones de las FSI.

La meta de organización de la CSI sigue siendo afiliar a 20 millones de miembros adicionales de aquí al próximo Congreso Mundial en 2018.

Metas

- Reforzar la capacidad de los sindicatos para organizar y reclutar nuevos miembros.
- Establecer y apoyar una cultura de organización en el seno de las organizaciones afiliadas, basándose en criterios claros.
- Capacitar a organizadores líderes para que apoyen las metas sindicales.
- Incluir un programa de tutorías y establecer una red global de organizadores líderes.

Objetivos

- Formar 25 organizadores líderes adicionales en cada una de las regiones (África, Asia y Pacífico, Américas, Países Árabes, CRPE).
- Establecer una reserva de 50 organizadores a escala nacional en cada uno de los países piloto (cinco países por región).

Estrategia

- Organizar actividades regionales de formación para organizadores líderes.
- Desarrollar y brindar apoyo a una reserva de organizadores en cada país piloto/programa de la CSI.
- Profundizar las tutorías y la formación de organización de los lugares de trabajo en los países piloto.
- Apoyar una red global de organizadores altamente cualificados..



ALTO A LA
CODICIA
CORPORATIVA

