

Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras

Nuevos Frentes CSI y Prioridades de la CSI 2017



ITUC CSI IGB

Confederación Sindical Internacional



Índice

Introducción	5
Nuevos Frentes de la CSI:	
Justicia climática y transformación industrial	10
Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro	14
Eliminar la esclavitud	18
Prioridades de la CSI:	
Países en situación de riesgo	22
Coherencia Global	30
Gobernanza mundial de la migración	36
¡Cuenta con nosotras!	40
Organización	44

Introducción



El poder de los trabajadores y trabajadoras aporta esperanzas para la reconstrucción de nuestras sociedades inmersas en niveles históricos de conflicto, desigualdad y divisiones políticas.

El hecho de que el 45 por ciento de la población mundial esté viviendo al borde de la precariedad y que el 52 por ciento apenas consiga salir adelante representa un desastre social y económico.

El miedo al futuro, ocasionado por la denegación que aporta la seguridad de un trabajo decente para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del mundo, está fomentando el populismo político y la marginación y, en casos extremos, constituye la raíz de conflictos armados, terrorismo y la desesperación que está causando la actual crisis de refugiados. La codicia corporativa está sin lugar a dudas impulsando un modelo explotador del comercio mundial, a través de cadenas de suministro que ocultan la opresión de unos salarios de miseria y trabajo inseguro y peligroso. Hasta el 94 por ciento de los trabajadores en las cadenas de suministro de grandes EMN está compuesto por una mano de obra oculta, que permite a sus directivos subcontratar la responsabilidad del trabajo decente.

El dominio de las empresas sobre tantos Gobiernos ha ocasionado la ruptura de las instituciones. El espacio democrático está viéndose reducido, los ataques contra los derechos son omnipresentes en todo el globo y en algunos casos el Estado de derecho se ha venido abajo.

Pero la gente es plenamente consciente de la responsabilidad de las empresas respecto a la situación en que se encuentra el mundo actualmente. El 82 por ciento de la población está de acuerdo en que las compañías son responsables de los actos de sus subcontratistas, incluyendo prácticas ilegales como esclavitud, trabajo forzoso y remuneraciones por debajo del salario mínimo. El 77 por ciento de la población está de acuerdo en que todas las compañías deberían poner a disposición de sus clientes información sobre todos los contratistas y subcontratistas que empleen.

Trabajadores/as y sus familias se suman a nosotros pidiendo alto a la codicia corporativa. Y rechazan un futuro en que el desarrollo tecnológico se utilice como excusa para reducir la protección del empleo. El 82 de la población está de acuerdo en que las empresas que operan en la economía digital deben proporcionar a los trabajadores/as los mismos derechos y protecciones –licencia de enfermedad, vacaciones pagadas, pensiones y derecho a la representación sindical– que a cualquier otro trabajador en la economía.

El pleno empleo, el trabajo decente y el respeto de la legalidad siguen siendo elementos centrales de todo nuestro trabajo, sobre justicia climática y una transición justa, para la eliminación de la esclavitud, para la inclusión de mujeres, migrantes y refugiados en nuestras políticas económicas y sociales.

LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA CSI FUERON ESTABLECIDOS EN EL CONGRESO DE BERLÍN:**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**100 MILLONES DE PUESTOS DE TRABAJO PARA REDUCIR A LA MITAD EL DÉFICIT DE EMPLEO PARA 2018 Y 20 POR CIENTO DE LOS EMPLEOS EN LA ECONOMÍA INFORMAL FORMALIZADOS****Esto requiere invertir en empleo en:**

- infraestructura;
- la economía de cuidados; y
- energía renovable, transporte limpio, construcción ecológica, agricultura sostenible, y servicios y manufactura de productos relacionados.

Requiere además:

- un salario mínimo vital;
- negociación colectiva; y
- 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;
- un 5 por ciento más de 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.

Estos objetivos constituyen la base del trabajo de la CSI y proporcionan los cimientos para construir un mundo mejor, donde trabajadores y trabajadoras, sus familias y comunidades, disfruten de la seguridad económica que es la base de un mundo libre de conflictos, marginación y explotación. A través de nuestra campaña Nuevos Frentes y nuestras prioridades en curso, podemos organizar en torno a los objetivos estratégicos que estableciera el Congreso de Berlín y alcanzar estas metas.

Organizar para reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras

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 de trabajo de la CSI han de 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.

Por consiguiente, objetivos o metas globales o nacionales requerirán planes que garanticen la implicación de las afiliadas y sus compromisos en cuanto a metas concretas de organización de aquellos trabajadores/as para quienes resulte relevante el objetivo global o nacional.

La cooperación con las Federaciones Sindicales Internacionales, y su implicación en la labor de la CSI, se describió durante el Congreso de Berlín como sigue:

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 Metas regionales/nacionales	3. ESTABLECER PROGRAMA
Lideradas por FSI	Estrategias lideradas por la CSI orientadas a grupos no organizados	Campañas globales estratégicas que están generándose ej. Qatar
Valor añadido/Asociación CSI <ul style="list-style-type: none"> Centrales nacionales Sindicatos afiliados Aliados 	Valor añadido/Asociación FSI <ul style="list-style-type: none"> Centrales nacionales Sindicatos afiliados Aliados 	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
		NB: <ul style="list-style-type: none"> Estas campañas estratégicas deben limitarse a 1 para la planificación y 1 para la implementación Conforme se desarrollan con posibilidades de organización podrían pasar a 1 ó 2

LOS NUEVOS FRENTES Y LAS PRIORIDADES DE LA CSI 2015–2018 INCLUYEN:**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!
- Organización

Los planes estratégicos para 2017 en relación con 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. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Agenda 2030 se sitúan de manera prioritaria entre las actividades integradas en los planes estratégicos aquí descritos, y la RSCD junto con sus redes regionales apoya la labor de la CSI, TUAC, las afiliadas y las FSI.

Estos planes incorporan nuestras ambiciones para realizar los ODS críticos para los trabajadores y trabajadoras, incluyendo:

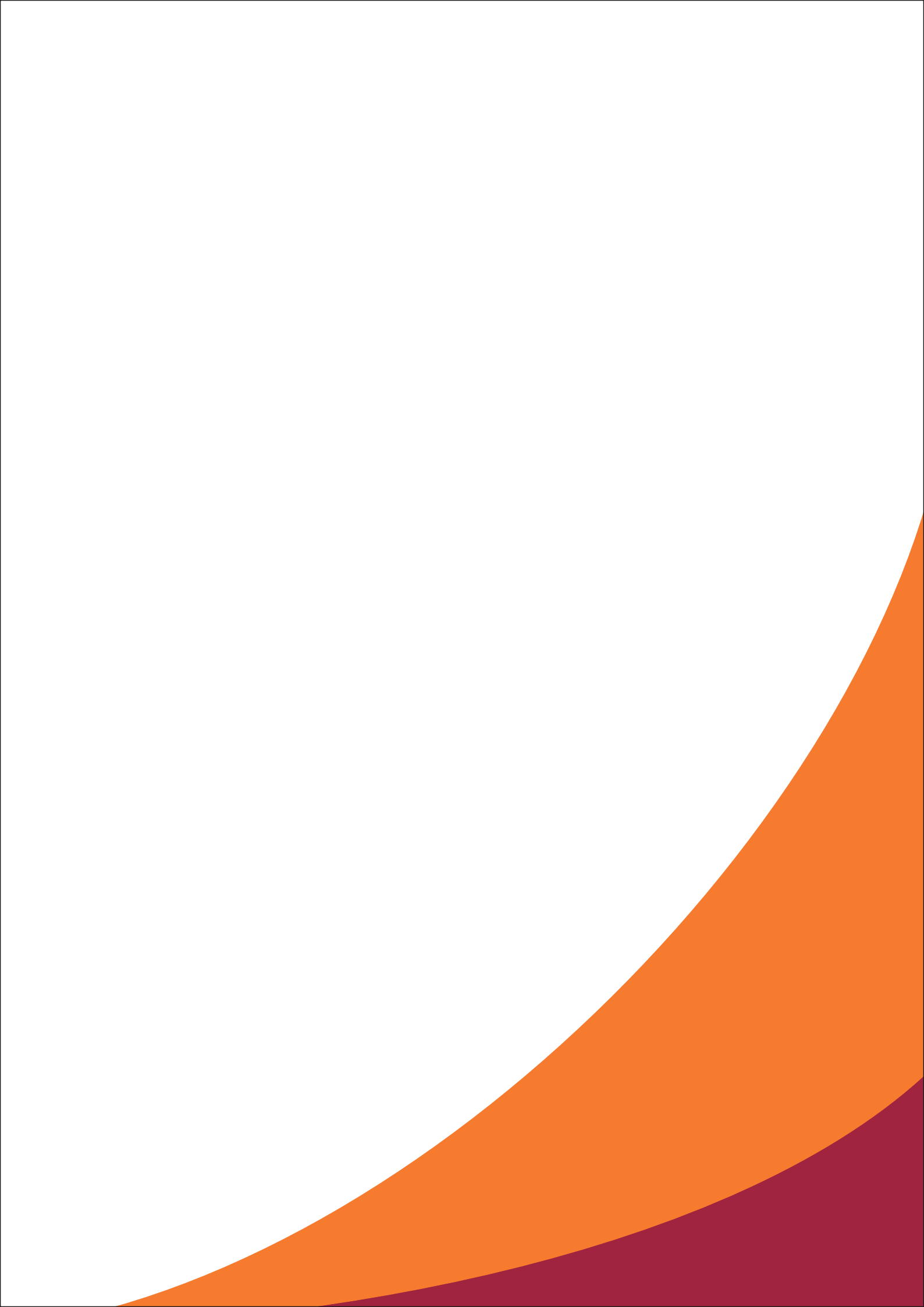
- Objetivo 1: Pobreza
- Objetivo 5: Género
- Objetivo 8: Trabajo decente
- Objetivo 10: Desigualdad
- Objetivo 13: Clima
- Objetivo 16: Sociedades inclusivas

La labor de la CSI en 2017 profundizará además su enfoque en la búsqueda de la paz y de libertades y derechos democráticos, organizando una Cumbre de la Libertad en la primera mitad del año.

Recomendación**Se invita al Consejo General a:**

Aprobar los planes para 2017 respecto a los 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 por parte de la CSI 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

GLOBAL

- Reconocimiento de la transición justa en el Acuerdo de París sobre el Clima.
- Diálogo de líderes sindicales sobre política industrial y transición justa (febrero, EE.UU.).
- Informe Nuevos Frentes de la CSI sobre el Clima 2016.
- Fase de desarrollo del Centro de Transición Justa.
- Elaborar primeros vídeos sobre la transición justa – “Comunidades en Transición”.
- Primer taller oficial de la CMNUCC sobre transición justa y políticas climáticas (octubre de 2016).

NACIONAL

- Compromiso de la CSI con los sindicatos de OMNA, particularmente Marruecos, respecto al cambio climático.
- Mesa redonda canadiense: sindicatos nacionales y provinciales celebraron el primer diálogo tripartito con el Ministro de Medio Ambiente de Canadá y diversas empresas (provincia de Alberta).
- Sindicatos canadienses (CLC) elaboraron un mapa de ruta para la energía limpia, la innovación y el empleo.

Desafíos

GLOBAL

- Ampliar el compromiso sindical respecto a la acción climática y reclamar diálogo nacional e industrial sobre la transición justa.
- Asegurar financiación y asociaciones para el Centro de Transición Justa.
- Mantener la presión respecto a la necesidad de aplicar los acuerdos y decisiones de la CMNUCC.
- Apoyar la información y las demandas sindicales sobre las tecnologías disponibles para promover la transformación industrial (elaboración de informe sobre tecnología).

NACIONAL

- Construcción de capacidades para la participación sindical en los países en desarrollo.
- Apoyar y facilitar mesas redondas sobre la transición justa (nacional y sectorial).

LEGAL

- Consolidar análisis legales sobre derechos de los trabajadores y consecuencias climáticas

Resumen general

Un mundo con cero pobreza y cero carbono es posible. Con la aprobación de la Agenda 2030 y el Acuerdo de París sobre el Clima, tenemos el marco para un mundo donde pueda hacerse realidad la justicia social. Los sindicatos tienen un papel central que desempeñar.

La acción climática es urgente, y trágicamente el llamamiento de nuestra campaña, recordando que “no habrá empleos en un planeta muerto” es mucho más que un simple eslogan. Las familias trabajadoras se sitúan en primera línea respecto a condiciones meteorológicas extremas y cambios en las estaciones, que están destruyendo ya vidas y medios de subsistencia.

El Acuerdo de París sobre el Clima requiere que se descarbonice el mundo, “teniendo en cuenta los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional”. Esto requiere importantes reducciones de las emisiones y un acceso universal a tecnologías de vanguardia.

La CSI trabajó con sus afiliadas movilizándose para reclamar un acuerdo global que enmarque la posibilidad de la transformación industrial y garantice una transición justa. Las afiliadas 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. El desafío consiste en garantizar que se apliquen medidas de transición justa en los planes a nivel nacional, industrial y de empresa, y crear nuevos empleos invirtiendo en la necesaria transformación industrial.

Los trabajadores tienen derecho a conocer:

- los planes de su Gobierno para descarbonizar su economía y proteger sus empleos y pensiones;
- los planes de su empleador para descarbonizar el lugar de trabajo y para proteger sus empleos; y
- 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 contar con planes con plazos específicos para una transición energética que garantice:

- un plazo 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.

La CSI ha establecido un Centro de Transición Justa, en asociación con la CES y otros aliados, para apoyar el diálogo social y la investigación necesaria para negociar planes nacionales e industriales.

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 o menos. 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 o 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.

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 SindicatosXeIClima.
2. Organizar a los trabajadores/as en torno a cuestiones climáticas y medioambientales.
3. Asegurar la aplicación del acuerdo global y reclamar mayor ambición de los Gobiernos para proteger las vidas y los empleos de los trabajadores y trabajadoras.
4. Establecer un Centro de Transición Justa en asociación con aliados de la sociedad civil y empresas bien dispuestas, para apoyar planes nacionales, sectoriales y a nivel de empresa para reducir las emisiones, que incluyan planes sociales y de empleo para la transformación industrial.
5. Garantizar inversiones públicas y de pensiones para promover la transformación industrial en todos los sectores económicos e industrias, y garantizar medidas de transición justa.

2017

GLOBAL

- Promover la campaña SindicatosXeIClima 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, en alianza con asociados de la comunidad local y la sociedad civil.
- 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.
- Representación durante las negociaciones sobre el clima de Naciones Unidas (CMNUCC) y otros foros internacionales relevantes, incluyendo el G20 en Alemania en 2017.
- 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.
- Junto con miembros del Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), presentar resoluciones de accionistas para obtener compromisos empresariales, promover la inversión con vistas a la transformación industrial y la creación de empleo en energías renovables, y reclamar la debida diligencia de los inversores.

NACIONAL

- Apoyar una firme implicación de los sindicatos a nivel nacional en la implementación de políticas para el desarrollo sostenible en el marco de la Agenda 2030.
- Apoyar investigaciones y la implementación de planes de transformación industrial en seis países.
- Organizar mesas redondas con las afiliadas y FSI en relación con los planes de transición justa, como parte de la negociación para la transformación industrial.

LEGAL

- Estrategias legales y acciones de campaña en relación con los derechos de los trabajadores - vincular las violaciones de los derechos de los trabajadores y el impacto climático/transición justa

Nuevos Frentes de la CSI:

Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro

Puntos destacados

GLOBAL

- En las próximas semanas se finalizarán estudios de la Serie Escándalo sobre Asia, África y América Latina, sacando a la luz la masiva mano de obra oculta en las cadenas de suministro, que representa hasta el 94 por ciento en 50 de las principales compañías mundiales.
- Se ha creado la campaña sobre Samsung Tecnología Moderna - Condiciones Medievales.
- Campaña digital - iniciada la recogida de firmas para tomar parte en acciones de campaña en línea para que Samsung ponga fin a su política antisindical.
- Serie Escándalo - informe de investigación Samsung expuesto, Tecnología moderna - condiciones medievales.
- Plataforma multimedia Samsung expuesto incluyendo historias de trabajadores/as en las cadenas de suministro en Indonesia y Filipinas, detallando la presencia de empleos mal pagados, trabajo inseguro/precario, eliminación de sindicatos y condiciones de trabajo peligrosas.
- Tráiler de Samsung Tecnología moderna - Condiciones medievales.
- Serie de blogs de la CSI en Huffington Post exponiendo escándalos sobre Samsung.
- Asociaciones con SHARPS, Sum of Us y otros grupos de campañas globales, e interés por parte de afiliadas y Federaciones Sindicales Internacionales en la campaña.
- Discusión durante la CIT sobre cadenas de suministro, primer paso hacia un Convenio.
- Guía de la OCDE sobre diligencia debida: Cooperación TUAC/CSI/FSI para reforzar el actual borrador del marco de diligencia debida.
- Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales: TUAC, en cooperación con ONG, ha desarrollado un Índice de Rendimiento para los Puntos Nacionales de Contacto.
- Guía sobre Libertad Sindical en las cadenas de suministro de las compañías.
- Informe de Equal Times "Recomendación 204 de la OIT: Poner fin a la informalidad".
- Seguir abogando por un Tratado de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Programa del G20 en 2017 - Cadenas mundiales de suministro.

NACIONAL

- Quince países de tres regiones con planes de campaña.
- Tres campañas transfronterizas:
 - Samsung
 - Cadena de suministros a través del Canal de Panamá, América Central hacia Europa/Reino Unido
 - MTN - Red de Telecomunicaciones
- Reuniones regionales de coordinación en las tres regiones, con formación de coordinadores nacionales/organizadores en Asia y América Latina. África está previsto.
- Talleres sobre protección social en diez países.

LEGAL

- Mapeo de los marcos legales en tres países.
- Clínica jurídica piloto en Filipinas.

Desafíos

GLOBAL

- Estado de Derecho:
 - Convenio de la OIT;
 - Guía de sobre diligencia debida (OCDE);
 - Diligencia debida obligatoria en la legislación nacional;
 - Apoyo del G20 a los derechos, protección social, salarios mínimos vitales, negociación colectiva y cumplimiento.
- Campañas orientadas a los inversores en apoyo a la campaña corporativa.
- Campañas transfronterizas debidamente orientadas.
- Diálogo social para reforzar la responsabilidad gubernamental respecto a la Agenda 2030 de la ONU - Objetivo 8.

NACIONAL

- Profundizar campañas nacionales.
- Formación de apoyo a los equipos nacionales de organización.
- Diálogo social para los planes nacionales de la Agenda 2030 de la ONU.

LEGAL

- Ampliar las clínicas jurídicas.
- Identificar casos nacionales.
- Reclamaciones de inversores en el marco de la OCDE.
- Reclamaciones en la Corte Interamericana.
- Caso(s) en los países donde tienen su sede EMN seleccionadas.



Resumen general

EL COMERCIO GLOBAL DEPENDE DE UNA MANO DE OBRA OCULTA QUE REPRESENTA HASTA EL 94 POR CIENTO.

Los Gobiernos están cada vez más sometidos a las empresas, que dictan la política y las regulaciones. El poder de las grandes empresas domina la política comercial y los mercados financieros y de mercancías, con 80 por ciento del comercio mundial, incluyendo el 60 por ciento de la producción, dependiente actualmente de las cadenas de suministro.

El trabajo no es una mercancía - este principio es la esencia misma de la Constitución de la OIT. Sin embargo, unos salarios de miseria y trabajo inseguro o precario, muchas veces en condiciones peligrosas, dominan el comercio mundial. Es un modelo que explota sin piedad a las personas, donde actualmente prevalece el trabajo informal o en condiciones de esclavitud a lo largo de las cadenas de suministro.

La integración de suministro, producción, transporte, logística y servicios implica que se vean implicadas todo tipo de empresas. Sin embargo, pese a que el PIB mundial se ha triplicado en 30 años, este modelo es responsable de generar una mayor desigualdad además de una presencia masiva de pobres que trabajan y el estancamiento de la economía.

Hasta el 94 por ciento de los trabajadores/as en las cadenas de suministro forman parte de una mano de obra oculta - una mano de obra que para los líderes empresariales está compuesta por hombres y mujeres anónimos teniendo en cuenta que la producción y, convenientemente también la responsabilidad, están subcontratadas a toda una serie de subcontratistas. Este modelo garantiza que los directores ejecutivos nunca estarán obligados a hacer frente a la opresión y los abusos de que son víctimas los seres humanos que generan sus beneficios.

En 2015 más de la mitad de la población de Alemania, EE.UU., Francia, Países Bajos y Reino Unido (países del G7) consideraba 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 Encuesta Nuevos Frentes de la CSI 2016, 82 por ciento de los encuestados se mostraron de acuerdo en que una compañía es la última responsable y debería responder por los actos de sus subcontratistas, y el 77 por ciento considera que las compañías deberían poner a disposición de sus clientes información sobre todos los contratistas y subcon-

tratistas que empleen.

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, se ha desarrollado una industria de responsabilidad social corporativa (RSC), que mueve 80.000 millones USD, y que no hace sino enmascarar el problema, en lugar de resolverlo. Nada de esto garantiza el Estado de derecho necesario para asegurar el trabajo decente.

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.

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 logrado progresos respecto al establecimiento de un marco global del Estado de derecho. El G7 (2014) pidió medidas sobre derechos laborales en las cadenas de suministro, y que se refuerce la aplicación de las Directrices de la OCDE. El G20 considerará esta cuestión en 2017. La OIT mantuvo una discusión general en 2016 y convocará un grupo de expertos en 2017, lo que supone un paso más hacia un Convenio. La OCDE está finalizando una norma global sobre "diligencia debida" y reclamaremos requisitos vinculantes al respecto en la legislación nacional. Y seguimos abogando por un Tratado de la ONU sobre empresas y derechos humanos.

Con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (Agenda 2030), la responsabilidad de las empresas en cuanto al trabajo decente (objetivo 8), la igualdad de género (objetivo 5) y la sostenibilidad (objetivo 13) está clara, y los Gobiernos deben pedir cuentas a las empresas al respecto.

Decidimos tomar como objetivo las cadenas globales de suministro, para exponer la huella y la mano de obra encubierta de las grandes corporaciones junto con su nivel de riqueza

y su poder, apoyándonos en campañas de organización nacionales y regionales establecidas en las tres regiones. “Alto a la Codicia Corporativa” es el eslogan global de esta campaña Nuevos Frentes.

Bajo el eslogan ‘Alto a la Codicia Corporativa’, los sindicatos se están organizando para reclamar salarios mínimos vitales y negociación colectiva, trabajo seguro y protegido, formalizar el trabajo informal en las cadenas de suministro, purgar dichas cadenas de la esclavitud, y una protección social universal.

Tecnología moderna - Condiciones medievales es el título de la campaña CSI/IndustriALL sobre Samsung, exponiendo su extraordinaria cultura de opresión, incluyendo tanto el flagrante acoso de los responsables para ocultar la utilización de productos químicos mortíferos citando “secretos comerciales” como una total prohibición de sindicatos en la compañía. www.samsungexposed.org

Se prevé tomar como objetivo otras empresas en África y América Latina para 2017, considerando posiblemente la compañía sudafricana MTN.

Las FSI están multiplicando el número de acuerdos marco internacionales, y la debida diligencia así como su cumplimiento, junto con la negociación salarial sectorial, forman cada vez con mayor frecuencia parte de los mismos. El Acuerdo de Bangladesh, que constituye una base para el establecimiento de normas de seguridad a escala nacional, ha supuesto considerables mejoras de la seguridad y representa un modelo a seguir respecto a otras cuestiones y en otros países.

2017 será un año significativo para incrementar nuestra exposición en cuanto a los escándalos que reflejan el déficit del trabajo decente en las cadenas de suministro, ampliando las campañas de organización y específicas de las afiliadas y consolidando la legalidad internacional.

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.

2017

GLOBAL

- Samsung expuesto Tecnología moderna - Condiciones medievales.
- Codicia corporativa - Cruzando el Canal de Panamá.
- Foros sobre salario mínimo en las cuatro regiones.
- Objetivos para acción digital.
- Legalidad internacional - G20/OIT/OCDE.
- Campaña CWC con los inversores.

NACIONAL

- Ampliar los países fijados como objetivo en cada región.
- Audiencias de trabajadores en seis países documentadas.
- Reforzar las campañas locales.
- Consolidar la formación en organización.

LEGAL

- Clínicas jurídicas.
- Causas en tribunales nacionales.
- Quejas a la OIT.
- Reclamaciones en el marco de la OCDE.

Nuevos Frentes de la CSI: Eliminar la esclavitud

Puntos destacados

GLOBAL

- Siete ratificaciones y entrada en vigor del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso en 2016;
- Desarrollo de guías para el sitio web Monitor de Reclutamiento de Migrantes en cuatro países.

QATAR

- Misión tripartita de alto nivel de la OIT en Doha;
- Qatar expuesto - plataforma multimedia;
- Informe Ruggie sobre derechos y diligencia debida en relación con FIFA;
- Establecimiento de un Centro de Derechos en Grandes Eventos Deportivos.

EAU

- Reclamaciones al Louvre en el marco de la OCDE.

MAURITANIA

- Ratificación del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso;
- Liberación de Biram Abeid y otros activistas anti-esclavitud;
- Implementación de estrategia nacional de campaña sindical con sindicalistas y grupos de la sociedad civil trabajando seriamente en relación con la esclavitud y la libertad sindical, dando como resultado una mayor presión internacional.

ITALIA

- Gobierno, sindicatos representantes de los trabajadores agrícolas, la inspección nacional del trabajo, organizaciones de empleadores y ONG firmaron un Protocolo de acuerdo contra el *caporalato* – las mafias que reclutan mano de obra en el sector agrícola en condiciones de esclavitud moderna.
- El proyecto de ley para prohibir el *caporalato* fue remitido al Parlamento.

PARAGUAY

- Completar un mapeo de las violaciones de los derechos de los trabajadores en el Chaco y remitirlas a la OIT.

UZBEKISTÁN

- Continua vigilancia del trabajo forzoso;
- Compromiso del Gobierno a ratificar el C87 e investigar respecto al protocolo sobre trabajo forzoso;
- Colaboración CSI-FTUU para reforzar la clínica jurídica.

Desafíos

GLOBAL

- Acelerar la tasa de ratificaciones, identificar objetivos empresariales.

QATAR/EAU

- Disminuir el número de trabajadores con empleo abusivo, bajos salarios y que no haya una reforma seria por parte del Gobierno.

MAURITANIA

- Cumplimiento por parte del Gobierno de la libertad sindical y aplicación del plan nacional de acción para eliminar la esclavitud;
- Organización de trabajadores/as del hogar.

ITALIA

- Adopción y aplicación de ley prohibiendo el *caporalato* y ratificación del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso.

PARAGUAY

- Reforzar la presencia de los sindicatos locales para organizar a los trabajadores/as indígenas en El Chaco y mapeo de las cadenas de suministro.

UZBEKISTÁN

- Ratificación del C87 de la OIT y progresos hacia la eliminación del trabajo forzoso.

TURKMENISTÁN

- Desarrollo de una estrategia de campaña.

Resumen general

La economía mundial está plagada de casos de esclavitud moderna y explotación laboral. Los inversores colocan su dinero en países donde encuentran mano de obra barata, aunque el trabajo forzoso esté omnipresente en sectores como el trabajo doméstico y de cuidados personales, la agricultura, la construcción, el sector manufacturero y la industria del entretenimiento. Los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas resultan particularmente vulnerables.

Las cifras respecto al número de trabajadores/as atrapados en el trabajo forzoso han venido aumentando continuamente en las últimas décadas, situándose actualmente en unos 45 millones.

El trabajo forzoso persiste en países con vínculos históricos y culturales con la esclavitud, como Mauritania, al tiempo que la trata de personas con fines de trabajo forzoso está en aumento en los países industrializados. El modelo de esclavitud, el sistema de la kafala, en Qatar y en los Estados del Golfo constituye un ejemplo particularmente notorio, y supone ahora un escándalo global.

En la economía global, el trabajo forzoso en el sector privado genera 150.000 millones USD al año. En todos los países, empleadores y contratistas poco escrupulosos explotan las lagunas existentes en la legislación internacional y en la aplicación de las leyes sobre migración. Después de las drogas y las armas, el tráfico ilegal de personas es actualmente el tercer mayor negocio criminal.

Las cadenas de la esclavitud no pueden romperse a menos que los trabajadores y trabajadoras se organicen y hagan campaña para intensificar una petición mundial para la eliminación de la esclavitud y el trabajo forzoso.

En 2014 los Gobiernos apoyaron mayoritariamente la adopción de un nuevo tratado para frenar el aumento de la esclavitud moderna. Ahora ha llegado el momento de exigir a los Gobiernos que cumplan con sus compromisos internacionales, ratifiquen el Protocolo de 2014 relativo al Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, y desarrollen un plan de acción nacional firme al respecto. El sistema de la kafala, promovido por ciertos Estados del Golfo y otras políticas empresariales que facilitan las peores formas de explotación constituyen actualmente un escándalo mundial y deben abolirse. Este impulso global representa una oportunidad para los trabajadores/as y los sindicatos, para revertir la tendencia de un empleo cada vez más precario, informal e ilegal.

Huelga decir que la lucha a favor de los derechos de los trabajadores va más allá de la eliminación de la esclavitud. Queremos mucho más para los trabajadores y trabajadoras del Siglo XXI que el simple hecho de no estar esclavizados. Queremos salarios y condiciones de trabajo decentes, respeto de las normas laborales y sociales y la protección de los derechos y libertades. La eliminación de la esclavitud moderna representa un punto de partida hacia una vida decente para todos.

El Congreso de la CSI en Berlín, en 2014, confirmó la lucha para eliminar la esclavitud moderna como uno de los tres “nuevos frentes” del movimiento sindical internacional, promoviendo una amplia ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930; apoyando a las organizaciones sindicales locales en centros neurálgicos de la esclavitud moderna para impulsar un cambio; y pidiendo responsabilidades a los Gobiernos y a las empresas cuando corresponda, por la persistencia de la esclavitud moderna en la economía mundial.

La libertad sindical implica que los trabajadores y trabajadoras puedan liberarse. La libertad sindical es un derecho habilitante, y la sindicalización es el instrumento más efectivo para hacer frente a la esclavitud y el trabajo forzoso. Cuando se respeta la libertad sindical y los trabajadores pueden organizarse libremente, se garantiza que no habrá esclavitud, trabajo infantil ni ninguna otra práctica laboral inaceptable.

Las compañías con un modelo empresarial basado en la esclavitud moderna y los Gobiernos que facilitan la explotación de las personas a través de leyes obsoletas han sido ya advertidos de ello. Consumidores, sindicalistas y trabajadores y trabajadoras han emprendido campañas y organización para poner fin a la esclavitud moderna.

Metas

1. Dieciséis ratificaciones del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso para finales de 2016; y 50 para finales de 2018.
2. Eliminar el trabajo forzoso en lugares conflictivos a nivel mundial.
3. Obtener una compensación estatal y empresarial efectiva por el uso de trabajo forzoso en las cadenas de suministro.

2017

GLOBAL

- Ratificación del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso por 38 países (75 por ciento de 50 para 2018).
- Documentar violaciones para dos causas de litigación estratégicas.
- Presionar a Gobiernos e instituciones internacionales, incluso para obtener sanciones comerciales.
- Establecer una plataforma global para controlar el reclutamiento de trabajadores/as migrantes.

LEGAL

- Remitir quejas a los mecanismos internacionales de control (OIT, OCDE) respecto a casos de esclavitud moderna.
- Iniciar procesos estratégicos de litigación contra dos compañías.

NACIONAL

- Programas de formación en apoyo a las afiliadas para la organización de trabajadores/as migrantes.
- Brindar apoyo a las afiliadas y Federaciones Sindicales Internacionales en conflictos en centros de trabajo.
- Aportar asistencia técnica para campañas nacionales en diez países adicionales.
- Establecer sitios web locales para controlar la contratación de trabajadores/as migrantes en cuatro países piloto.

Prioridades de la CSI:

Países en situación de riesgo

Puntos destacados

BAHRÉIN

- Desarrollo de estrategias sobre organización y negociación colectiva en áreas donde se emplea a trabajadores migrantes;
- Treinta por ciento de mujeres en el nuevo equipo directivo de la GBFTU.

CAMBOYA

- EE.UU. y el Parlamento de la Unión Europea aprobaron resoluciones en relación con las disposiciones antisindicales en la Ley de Sindicatos de Camboya;
- Treinta sindicatos del país se sumaron a una campaña contra las restricciones a la libertad sindical en la ley;
- La CAN de la OIT (2016) autorizó una misión de contacto que visitará el país el próximo año.

COLOMBIA

- Los sindicatos se unen para apoyar el acuerdo de paz;
- Continuo apoyo internacional, incluyendo destacar las violaciones y hacer frente a los ataques permanentes contra los sindicalistas y las violaciones de los derechos de los trabajadores/as.

GUATEMALA

- Los sindicatos y el movimiento social lograron derogar una legislación para reducir el umbral del salario mínimo y lanzó una campaña para un salario mínimo vital en agosto de 2016;
- Se han logrado progresos en organizar el sector bananero;
- El Ministerio Público de Guatemala adoptó un protocolo para investigar los delitos cometidos contra sindicalistas.

HAÍTÍ

- Se desarrolló un programa de formación para la construcción de capacidades sobre seguridad social.
- El número de afiliados en los sindicatos nacionales del sector textil ha aumentado.
- Se estableció un comité intersindical para el trabajo decente en las ZFI, que sirve como mecanismo de cooperación y solidaridad y de unidad de acción.

COREA

- Movilización sindical masiva y solidaridad internacional contra el aumento de violaciones de los derechos humanos y sindicales en Corea, así como el arresto y la condena del presidente de la KCTU.

MAURITANIA

- Ratificación del Protocolo 129 de la OIT sobre trabajo forzoso.
- Campaña conjunta de sindicalistas y grupos de la sociedad civil contra la esclavitud y a favor de la libertad sindical.

MÉXICO

- Compromiso del Gobierno a una reforma constitucional y de la legislación laboral podría terminar con los contratos de protección.

SWAZILANDIA

- Enmienda de la ley de relaciones industriales, y registro de TUCOSWA y ATUSWA;
- Cuatro activistas sindicales fueron liberados de prisión;

- La CAN de la OIT instó al Gobierno a mantener consultas significativas con los interlocutores sociales para garantizar que la Ley Antiterrorista y la Ley de Orden Público guarden conformidad con el C87.

ZIMBABWE

- El ZCTU ganó causas judiciales contra los empleadores y la policía en lo relativo a las cuotas sindicales, las acciones de protesta, la discriminación antisindical y la aplicación de los convenios colectivos.

Desafíos

BAHRÉIN

- Respeto por parte del Gobierno a la libertad sindical, en particular para los trabajadores/as migrantes, y aplicación de la estrategia de organización.

CAMBOYA

- Ampliar la cobertura del salario mínimo legal más allá de los trabajadores de la confección; incrementar la seguridad del empleo en la confección; abordar la fragmentación sindical; respeto de la libertad sindical por parte de las empresas.

COLOMBIA

- Garantizar el respeto del acuerdo de paz.

GUATEMALA

- Implementación de la Hoja de Ruta de la OIT; condenas por los asesinatos de sindicalistas; poner fin a los ataques contra la libertad sindical y la negociación colectiva; abordar la fragmentación sindical; superar las dificultades para organizar el sector privado.

HAITÍ

- Abordar la fragmentación sindical; incrementar la representación de mujeres en los sindicatos; aumentar la cobertura de la seguridad social; respeto de la libertad sindical por parte de las empresas.

COREA

- Liberación de líderes sindicales encarcelados; garantizar la libertad de reunión sin injerencia del Gobierno.

MAURITANIA

- Respeto de la libertad sindical por parte del Gobierno.
- Garantizar la aplicación de la ley para que los responsables de prácticas de esclavitud sean investigados y juzgados.

MÉXICO

- Poner fin al uso de contratos de protección; lograr la aprobación de la Ley Federal del Trabajo en el Senado.

SWAZILANDIA

- Resolver las cuestiones relativas a la recaudación de cuotas;
- Poner fin a la vigilancia de la policía sobre sindicalistas y la censura de los debates sobre democracia.

ZIMBABWE

- Garantizar el pago de cuotas de afiliación;
- Mejorar el proyecto de ley de enmienda de la Ley del Trabajo;
- Poner fin a los arrestos antes de las manifestaciones previstas;
- Poner fin a la intimidación contra el ZCTU por parte del ZANU-PF durante las manifestaciones;
- Revertir la decisión de denegar el registro a ZFTAWU.

Resumen general

La estrategia de la CSI en relación con los “Países en situación de riesgo” es un programa fundamental de derechos humanos y sindicales con una lista explícita de aquellos países donde la democracia y los derechos se encuentran amenazados. En esos países, nuestras organizaciones afiliadas participan en las luchas de liberación, hacen frente a los conflictos, y/o se oponen a la discriminación y a la opresión tanto por parte del Gobierno como de las empresas, en un contexto de profundos fallos a la hora de garantizar leyes que protejan los derechos fundamentales de todos los trabajadores y trabajadoras.

El Índice Global de los Derechos de la CSI clasifica a 141 países en función de 97 indicadores reconocidos internacionalmente, para evaluar dónde están mejor protegidos los trabajadores, tanto en la ley como en la práctica.

El Índice Global de los Derechos de la CSI 2016 muestra que los derechos de los trabajadores se han debilitado en prácticamente todas las regiones del mundo. 2016 fue el peor año jamás registrado en cuanto a ataques contra la libertad de expresión y la democracia. Restricciones de la libertad de expresión y de reunión, incluyendo intensas campañas de represión en algunos países, se incrementaron

en un 22 por ciento, registrándose restricciones en 50 de los 141 países considerados.

Las principales conclusiones revelan que 82 países excluyen a trabajadores/as de la cobertura de la legislación laboral y en más de dos tercios de los países los trabajadores no tienen derecho a la huelga. Más de la mitad de los países deniegan a algunos o a todos los trabajadores/as la negociación colectiva.

En lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo, Oriente Medio y el Norte de África siguen siendo las peores regiones del mundo. Aunque los países de Europa y Asia Central continúan ofreciendo la mejor protección de los derechos sindicales para los trabajadores, han registrado también el mayor deterioro de dichos derechos, lo que refleja una clara erosión de las leyes y las instituciones en países que antes garantizaban derechos y lugares de trabajo democráticos.

Colombia, Egipto, Guatemala, Honduras, Indonesia y Ucrania son los países donde los trabajadores/as se enfrentan a las peores formas de violencia. Pese a un ligero descenso en cuanto al número de países donde los trabajadores per-

Índice Global de los Derechos 2016 de la CSI



Los diez peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras

BELARÚS	CHINA	COLOMBIA	CAMBOYA	EAU	GUATEMALA	INDIA	IRÁN	QATAR	TURQUÍA
<ul style="list-style-type: none"> • Represión de protestas • Discriminación • Trabajo forzoso 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo precario • Discriminación • Arrestos • Falta de garantías procesales 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesinatos • Negociación colectiva socavada • Discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia policial • Leyes represivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo forzoso • Migrantes excluidos de la legislación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesinatos • Negociación colectiva socavada • Discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia • Exclusión a gran escala de trabajadores de la legislación laboral • Arrestos 	<ul style="list-style-type: none"> • Encarcelamiento • Discriminación • Leyes represivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo forzoso • Migrantes excluidos de la legislación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Brutalidad policial • Arrestos masivos • Discriminación

Resultados por región

5+ Derechos no garantizados debido a la desintegración del estado de derecho

5 Derechos no garantizados

4 Violaciones sistemáticas de los derechos

3 Violaciones regulares de los derechos

2 Violaciones repetidas de los derechos

1 Violaciones irregulares de los derechos

No se dispone de datos

Europa

La austeridad ha fracasado, pero los Gobiernos en Europa continúan atacando los derechos de los trabajadores y en demasiados países se deniega a los refugiados asilo y el derecho a trabajar

2,47

3,16

Américas

3,32

África

4,26

Orient Medio y Norte de África

La esclavitud en los Estados del Golfo convierte la región en la peor del mundo para los trabajadores/as

Asia-Pacífico

4

El Índice Global de los Derechos 2016 de la CSI cubre 141 países, respecto a hechos registrados entre abril de 2015 y marzo de 2016. La CSI documenta las violaciones de los derechos de los trabajadores reconocidos internacionalmente, por parte de los Gobiernos y los empleadores; cada país se analiza en función de 97 indicadores provenientes de los Convenios y la jurisprudencia de la OIT y que representan violaciones de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, tanto en la ley como en la práctica. La clasificación final determina la puntuación obtenida por cada país, siendo 1 el mejor resultado y 5 el peor.

dieron la vida por sus actividades sindicales, el número de países donde los trabajadores/as se exponen a la violencia se incrementó de 36 en 2015 a 52 en 2016.

Por primera vez en 2016, Camboya, India, Irán y Turquía se sumaron a la clasificación de los diez peores países del mundo para los trabajadores.

De las normas fundamentales del trabajo, los Convenios 87 y 98 son los menos ratificados. En el marco del seguimiento a la declaración que pide la ratificación universal, y considerando el acuerdo con los empleadores respecto al Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87), la CSI pide un compromiso y una acción renovados para promover dichos Convenios.

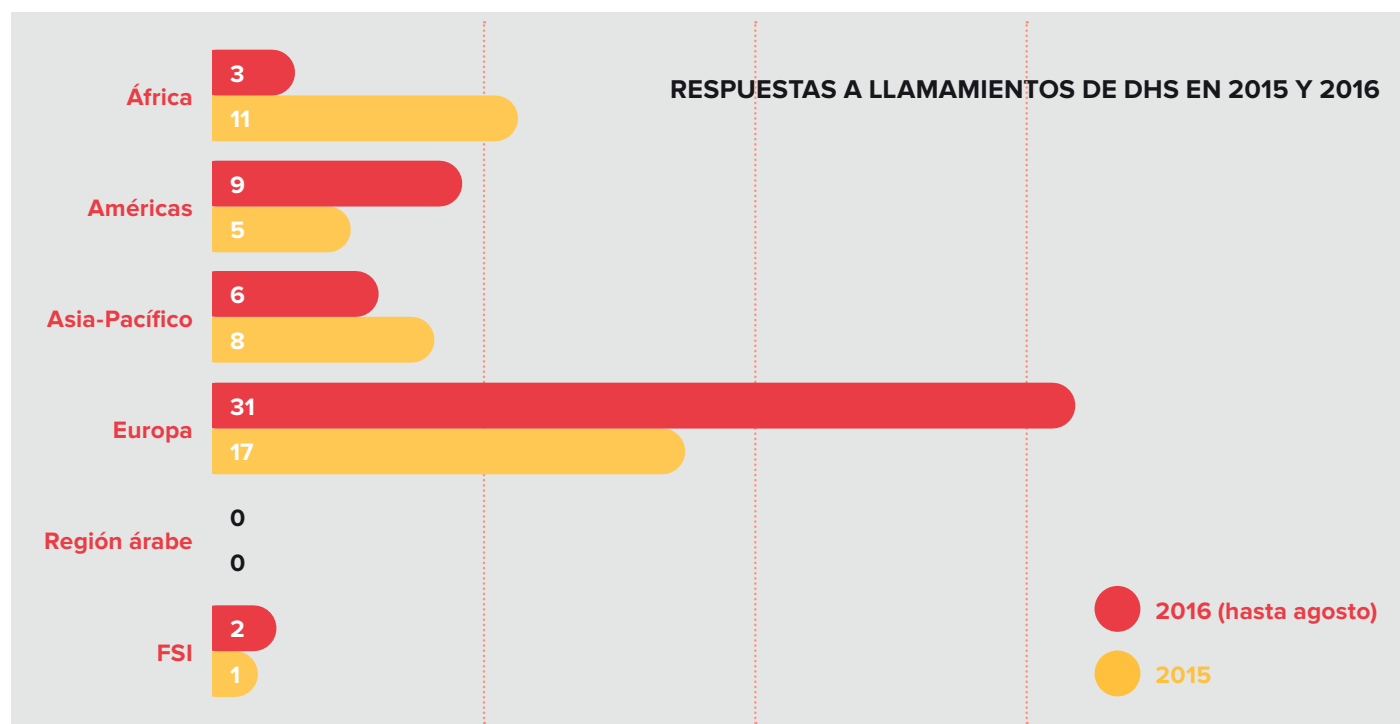
Convenio 87: 153 de los 187 Estados miembros de la OIT han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87) 34 países aún no han ratificado el C87:

- **ASIA-PACÍFICO (17):** Afganistán; Brunei Darussalam; China; Islas Cook ; India; República de Corea; República Popular Democrática de Laos; Malasia; Islas Marshall ; Nepal; Nueva Zelanda; Palau; Singapur; Tailandia; Tonga; Tuvalu; Vietnam.
- **REGIÓN ÁRABE (9):** Bahréin, República Islámica de Irán, Iraq, Jordania, Líbano, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos.
- **ÁFRICA (5):** Guinea-Bissau; Kenya; Marruecos, Sudán del Sur; Sudan.
- **EUROPA (1):** Uzbekistán
- **AMÉRICAS (2):** Brasil; Estados Unidos.

Convenio 98: 164 de los 187 Estados miembros de la OIT han ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98) 23 países aún no han ratificado el C98:

- **ASIA-PACÍFICO (14):** Afganistán; Brunei Darussalam; China; Islas Cook ; India; República de Corea; República Popular Democrática de Laos; Islas Marshall ; Myanmar; Palau; Tailandia; Tonga; Tuvalu; Vietnam.
- **REGIÓN ÁRABE (6):** Bahréin, República Islámica de Irán, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos.
- **ÁFRICA (0):**
- **EUROPA (0):**
- **AMÉRICAS (3):** Canadá; México; Estados Unidos.

En 2016 la CSI remitió cinco cartas de protesta en relación con los siguientes casos: asesinatos y detenciones arbitrarias, y proyecto de ley sobre Agencias de Trabajo en Turquía; la nueva ola de represión contra sindicalistas en Irán; la criminalización de líderes sindicales en Corea; y el ataque criminal contra Brenda Estrada en Guatemala. El gráfico que figura a continuación muestra las regiones en las que se ha respondido a los llamamientos de DHS enviando cartas de protesta y de solidaridad. Claramente es necesario reforzar esta medida práctica de solidaridad.



La CSI insta por tanto a sus afiliadas a manifestar su solidaridad y brindar apoyo, respondiendo de manera más activa a los llamamientos realizados.

La estrategia de derechos humanos y sindicales en relación con los Países en situación de riesgo proporciona un marco global de defensa y protección para los sindicatos y trabajadores/as en los países incluidos en la lista de observación, así como asistencia estratégica a los sindicatos con cierto espacio democrático en los países de la lista de objetivos.

Los países incluidos en la Lista de observación de países en situación de riesgo son aquellos donde los sindicatos y sus miembros se enfrentan a situaciones particularmente vulnerables. La CSI y sus afiliadas contribuyen a ejercer presión a fin de mejorar el respeto de los derechos de los trabajadores/as a través de acciones de protesta coordinadas a nivel mundial, tales como cartas a las autoridades competentes, movilización a través de los medios sociales, grupos de presión y acciones de protesta en las embajadas, envío de misiones sindicales internacionales al país, presentación de quejas y observaciones de violaciones de los derechos de los trabajadores/as ante los mecanismos de control de la OIT, entre otras medidas.

En los países de la lista de objetivos, donde hay mayor espacio democrático, la CSI se centra en el fortalecimiento de la capacidad de las estructuras sindicales existentes para lograr resultados importantes y concretos en cuanto a los derechos humanos y de los trabajadores/as y las libertades fundamentales.

El programa da prioridad a estrategias de organización. Gracias al aumento de representatividad geográfica y demográfica, el programa incrementa la fuerza y la capacidad de organización y apoya el crecimiento de estructuras sindicales independientes. Al mismo tiempo, los sindicatos nacionales vigilan los derechos humanos y sindicales y realizan campañas públicas para conseguir que la legislación nacional esté en consonancia con las normas internacionales, con el apoyo del movimiento sindical mundial.

En ambos elementos del programa, se brinda a los sindicalistas locales víctimas de represión la posibilidad de expresar sus preocupaciones directa o indirectamente, en foros internacionales e informes sobre las violaciones que se envían a los mecanismos nacionales, regionales e internacionales de vigilancia de los derechos humanos.

La combinación de la promoción y fortalecimiento de las estructuras sindicales independientes dará lugar a mejoras significativas en la normativa nacional del trabajo, una mejor aplicación gracias a una administración laboral reforzada y una mayor observancia por parte de las empresas.

En 2017, se escogerán diez países para recibir un intensivo apoyo de campañas con planes detallados para la organización de los miembros con el apoyo de acciones jurídicas, en los medios de comunicación y otras acciones a escala nacional e internacional. Se prestará atención igualmente a algunos países de la lista de observación donde hay una total ausencia de respeto de los derechos humanos y sindicatos y los sindicalistas están amenazados.

La CSI ha identificado objetivos y acciones prioritarias tras mantener amplias consultas con las afiliadas en los países, en base a una evaluación de los logros y desafíos de años anteriores, tal como se discutió y aprobó en el Comité de Derechos Humanos y Sindicales de la CSI.

El Departamento DHS y la Unidad Jurídica se han esforzado en reforzar los métodos de trabajo y la comunicación, para mejorar la coordinación e incrementar el impacto de sus intervenciones:

- Cada año se organiza una reunión mundial del Comité DHS antes de la reunión del Consejo General de la CSI con el fin de hacer un balance de los progresos realizados y planificar las actividades para el siguiente año.
- Los Coordinadores/as de DHS están en contacto constante con los socios encargados de la ejecución y organizan cada semana reuniones departamentales de seguimiento.
- Todos los abogados sindicales y asesores políticos nacionales pueden aprovechar los conocimientos y la experiencia de una red mundial de 150 abogados laborales y de empleo.
- Actualizaciones sobre la evolución de la situación, llamamientos a la acción, peticiones y solicitudes de campañas de envío de cartas, etc., las campañas nacionales se comparten a través de redes regionales de DHS.
- Las actualizaciones también se comparten con las organizaciones solidarias que tienen un interés particular en apoyar una determinada campaña nacional.
- Las Redes Regionales tienen Coordinadores/as DHS regionales con sede en las Organizaciones Regionales de la CSI, cerca de las afiliadas.
- Cada año, antes de la CIT, en cada región se organiza una reunión de la Red Regional para la evaluación y la planificación estratégica y para preparar a los delegados/as de los trabajadores con vistas a su participación en la CIT y para coordinar, supervisar y evaluar las actividades sobre DHS en la región.

LISTA DE OBSERVACIÓN			LISTA DE OBJETIVOS
Afganistán	Gambia	Paraguay 4	Bahréin 4
Arabia Saudita 5	Grecia 5	Qatar 5	Camboya 5
Argelia 5	Hong Kong 5	República Centroafricana 5+	Colombia 5
Bangladesh 5	India 5	República Democrática del Congo 3	Corea 5
Belarús 5	Indonesia 5	Siria 5+	Guatemala 5
Burundi 5+	Irán 5	Somalia 5+	Haití 4
EAU 5	Iraq 5+	Sudán del Sur 5+	Mauritania 4
EE.UU. 4	Kazajstán 3	Turquía 5	México 4
Egipto 5	Libia 5+	Ucrania 5	Swazilandia 5
Eritrea 5+	Myanmar 3	Zambia 5	Zimbabwe 5
Fiji 4	Pakistán 5		
Filipinas 5	Palestina 5+		

Metas

1. Organizar para establecer sindicatos y apoyar el activismo sindical.
2. Conseguir la libertad sindical y la negociación colectiva en la ley y en la práctica.
3. Reducir el trabajo informal, inseguro y precario en países seleccionados.
4. Incrementar la membresía sindical.

2017

GLOBAL

- Desarrollar una estrategia de campaña para la ratificación del C87 y el C98 en determinados países.
- 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 a través de redes de DHS.
- Presionar a Gobiernos e instituciones internacionales, incluso para obtener sanciones comerciales.
- Elaborar un informe sobre los países en situación de riesgo, que se presentará al Comité DHS.
- Organizar misiones sobre el terreno para supervisar y evaluar la situación y los programas en países tanto de la lista de observación como la de objetivos.

NACIONAL

- Organizar sesiones nacionales de formación para la construcción de capacidades, para apoyar a las afiliadas a organizar para reclamar derechos.
- Brindar asistencia técnica a las afiliadas y Federaciones Sindicales Internacionales en conflictos en centros de trabajo.
- Desarrollar e implementar planes nacionales de campaña en diez países seleccionados.
- Seguir de cerca la situación de los derechos humanos en sindicatos en países de la lista de observación.

LEGAL

- Mantener la base de datos sobre las violaciones de los derechos y preparar el Índice Global de Derechos de la CSI.
- Remitir quejas a los mecanismos internacionales de control (OIT, OCDE) respecto a casos de violaciones de los derechos de los trabajadores.
- Dar seguimiento a casos remitidos a órganos legislativos – tribunales y cortes nacionales, tribunales de derechos humanos y tribunales/comisiones regionales.
- Brindar asistencia técnica a las afiliadas en los procesos de reformas laborales en sus respectivos países.

Prioridades de la CSI: Coherencia Global

Puntos destacados

GLOBAL

- El G20 en 2016 (China) mantuvo las demandas sindicales, incluyendo las relativas a la participación de los ingresos del trabajo y el establecimiento de políticas para abordar la generación de empleo y la desigualdad.
- Las demandas sindicales y campañas en relación con acuerdos comerciales van ganando apoyo político y de la opinión pública:
 - La UE decidió que el AECG (Acuerdo Económico y Comercial Global UE-Canadá) sea un acuerdo mixto y, por tanto, la batalla para su ratificación deberá tener lugar a nivel nacional. Fuerte movilización de sindicatos nacionales y la opinión pública en general y coordinación CES-CLC condenando el acuerdo.
 - Las negociaciones del TTIP están paralizadas. El impacto de las campañas sindicales y de la opinión pública implica que el TTIP podría abandonarse. Los negociadores han quedado debilitados por la percepción del público de que el mecanismo de SCIE va contra el Estado de derecho y la democracia.
 - Informe sobre el TiSA/ACS: Análisis de la CSI (guía que servirá como material educativo para nuestras afiliadas).
 - El mandato de UNCTAD se reafirmó pero no se han dado nuevas competencias significativas a la organización para promover reformas del mecanismo SCIE.
- Reunión de ASEM 2016 en Mongolia. El Foro Laboral Asia-Europa (AELF) ha sido reconocido tras 18 años de esfuerzos, brindando oportunidades para el diálogo social.
- Instituciones financieras internacionales (IFI) - adopción de salvaguardia del Banco Mundial - normas laborales obligatorias como requisito para créditos (agosto 2016).
- Prioridades sindicales visibles en el Foro Político de Alto Nivel de la ONU para la implementación de la Agenda 2030.
- Las redes sindicales regionales de desarrollo en América Latina, África y Asia-Pacífico han establecido un buen acceso y perfil en debates institucionales regionales respecto al desarrollo.
- Estudios basados en evidencia sobre diálogo social, responsabilidad de las empresas en el desarrollo.

NACIONAL

- Reforzar la participación de afiliadas, regiones y FSI en la implementación de la Agenda 2030.

Desafíos

GLOBAL

- Asegurar resultados concretos en las prioridades de empleo del G20 en 2017, bajo presidencia alemana, respecto a cuatro áreas prioritarias: participación de mujeres en el mercado de trabajo; futuro del trabajo; integración de migrantes; trabajo decente en las cadenas de suministro.
- La campaña destinada a que los parlamentarios se comprometan a no apoyar el TPP debe reforzarse, con un apoyo político renovado de las afiliadas nacionales.
- OMC: nuevas cuestiones incluidas en la agenda sin abordar el primer Mandato de Desarrollo. Se requiere una labor más intensa para oponerse a acuerdos plurilaterales (que dejan de lado a la gran mayoría y establecen un fait-accompli).
- En 2017 se organizará la Conferencia de Ministros de Trabajo y Empleo de ASEM en un país asiático. La CSI y CTUM apoyan que tenga lugar en Myanmar, donde podrán ponerse de relieve preocupaciones sindicales clave.
- Garantizar la implementación de la nueva salvaguardia laboral del Banco Mundial y las adoptadas por otras instituciones financieras internacionales (IFI) - (IFC, BERD, BAFD).
- Contrarrestar las políticas de austeridad y desregulación promovidas por el FMI y proponer estrategias alternativas para una recuperación basada en los salarios y la inversión pública.
- Aplicar una estrategia de compromiso sindical respecto a la Agenda 2030, reforzando las redes regionales de desarrollo.
- Mejorar enfoques compartidos sobre capacidad organizativa de iniciativas sindicales de solidaridad internacional.

NACIONAL

- Construcción de capacidades para la elaboración de informes sindicales nacionales de supervisión sobre la implementación de la Agenda 2030.
- Reforzar el diálogo social como medio para la implementación de la Agenda 2030 para lograr el trabajo decente como prioridad política de los donantes y las instituciones de desarrollo nacionales, regionales e internacionales.
- Promover la responsabilidad corporativa en programas de cooperación al desarrollo y garantizar el cumplimiento de indicadores de trabajo decente.

LEGAL

- Reforzar casos legales de violaciones de los derechos de los trabajadores ante los Comités Económicos y Sociales regionales.
- Apoyar reclamaciones a inversores en el marco de las Directrices de la OCDE.
- Reforzar análisis legales de marcos regulatorios que repercutan en la planificación de la transición industrial y económica.

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/as y amenaza con socavar los derechos de los trabajadores. 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.

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. Durante 2017 se seguirá haciendo hincapié en reforzar la implementación de las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, incluyendo la diligencia debida obligatoria, y hacer campaña para obtener resultados concretos en la cadena mundial de suministro del G20 en 2017, además de seguir abogando por un Convenio de la OIT.

Promover el trabajo decente continúa siendo el principal objetivo del movimiento sindical en cuanto a la política de desarrollo. En septiembre de 2015 se aprobó la Agenda 2030 de la ONU, que incluye prioridades sindicales respecto al trabajo decente, protección social, igualdad de género, educación de calidad, sanidad, y seguridad alimentaria y energética. Las campañas sindicales contribuyeron a la inclusión del Objetivo 8 sobre pleno empleo y trabajo decente, así como compromisos a la protección social. Su implementación a nivel nacional, regional y global constituirá

el centro de atención en 2017. La labor de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) a nivel global y regional resulta esencial para incrementar la capacidad de nuestras afiliadas y organizaciones de apoyo solidario respecto a la visibilidad y el impacto de los sindicatos en el desarrollo.

Combatir las prácticas empresariales de evasión fiscal y la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS), volver a unos impuestos progresivos y garantizar que el sector financiero pague lo que le corresponde, incluyendo la imposición de una tasa sobre las transacciones financieras (TTF), son fundamentales para alcanzar la justicia fiscal. Un giro hacia políticas de inversión responsable y a largo plazo por parte de los inversores institucionales, incluidos los fondos de pensiones, 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.

Organismos internacionales, incluyendo la OCDE y la OIT, y Gobiernos - también en el contexto del G20 - están discutiendo nuevas estrategias en relación con el cambio tecnológico, incluyendo la nueva revolución en la producción y la economía digital. Es algo que generalmente se está haciendo a puerta cerrada y sin participación de los sindicatos. Es importante garantizar que las políticas, planes y recomendaciones industriales y sobre innovación estén ligadas a políticas de empleo, fiscales y regulatorias, por lo que deberían involucrar a los interlocutores sociales.

La inversión del capital de los trabajadores, los fondos de pensiones, debería gestionarse asegurando unos ingresos seguros tras la jubilación y exigiendo que las compañías cumplan normas medioambientales y respeten los derechos de los trabajadores, incluyendo:

- Un compromiso de revelar dónde se invierte el dinero de los fondos de pensiones;
- Procedimientos corporativos transparentes en cuanto a la diligencia debida y los derechos humanos;

- Planes empresariales para hacer frente a las consecuencias del cambio climático, en consonancia con el Acuerdo de París sobre el Clima, junto con compromisos de las compañías al diálogo social, para garantizar una transición justa.
- Responsabilidad corporativa en relación con los riesgos medioambientales a las comunidades.

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

Metas

1. Asegurarse de que el pleno empleo y el trabajo decente sean elementos centrales en la implementación de la Agenda 2030 a nivel nacional, regional y global.
2. Protección social universal – incluyendo los pisos de protección social en la implementación de la Agenda 2030 y en la promoción de la nueva Recomendación de la OIT No. 204 sobre la Transición de la economía informal a la economía formal
3. Incrementos salariales y una reducción de la desigualdad de ingresos, incluso por medio de salarios mínimos vitales y la negociación colectiva, en campañas sindicales, convenios y la política de desarrollo.
4. Reclamar que se ponga fin a la evasión fiscal y las prácticas de BEPS y la agresiva planificación fiscal por parte de las empresas internacionales, y apoyar una regulación financiera y una fiscalidad efectivas.
5. Participación sindical en la planificación gubernamental y empresarial para la implementación del Acuerdo del Clima, que integre una transformación industrial y medidas para una transición justa.
6. Políticas de transición justas para los trabajadores/as en sectores afectados por el cambio tecnológico y empleos de calidad - incluyendo relaciones de empleo, negociación colectiva y cobertura universal de la protección social - en la economía digital.
7. Administración eficaz del capital de los trabajadores y aplicación de los principios de inversión a largo plazo en las inversiones de fondos de pensiones y en toda la industria financiera.
8. Respeto de los derechos humanos de los trabajadores/as por parte de las multinacionales, incluso en las cadenas de suministro.
9. 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.
10. 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 combatir la desigualdad, logrando un crecimiento inclusivo.
11. Fomentar criterios compartidos sobre capacidad sindical de organización en el contexto de iniciativas internacionales de solidaridad.

2017**GLOBAL**

- Establecer una estrategia de compromiso sindical respecto a la implementación y supervisión de la Agenda 2030 (objetivos prioritarios: 1, 5, 8, 10, 13, 16), reforzar las redes regionales de desarrollo.
- Estudios basados en pruebas sobre el papel del diálogo social en la Agenda 2030 y sobre responsabilidad corporativa; dando prioridad al trabajo decente en las políticas gubernamentales de desarrollo.
- Investigar y abogar por políticas económicas progresivas respecto a empleos, salarios, protección social y un crecimiento inclusivo centrado en cambiar el enfoque del trabajo de la OCDE sobre reformas estructurales (y en el G20) y la revisión de la Estrategia de Empleo de la OCDE.
- Campaña a favor de reglas comerciales multilaterales y derechos, y contra los acuerdos comerciales que denieguen 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.
- Apoyar las campañas sindicales y de la sociedad civil por la justicia y la transparencia fiscal.
- Organizar reuniones para facilitar intercambios sobre la próxima revolución de producción y la economía digital, y participar en diálogos sobre políticas en la OCDE, el G20, la OIT y el FEM.
- Desarrollar estrategias corporativas y activismo accionario 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.

LEGAL

- Preparar y apoyar casos presentados a los Comités Económicos y Sociales regionales.
- Quejas contra inversores en el marco de la OCDE.

Prioridades de la CSI:

Gobernanza mundial de la migración

Puntos destacados

GLOBAL

- Reuniones tripartitas de expertos de la OIT adoptaron directivas para la contratación ética y orientaciones respecto al acceso al mercado de trabajo, que pueden utilizarse como herramienta para influir en la gobernanza mundial de la migración.
- El Estudio General de la OIT Promover una migración equitativa confirmó la continua relevancia de los Convenios 97 y 143.
- La ONU ha propuesto un pacto mundial sobre el reparto de responsabilidades respecto a los refugiados, para una “migración segura, regular y ordenada”.
- Varios Gobiernos, incluyendo Marruecos, Sudán, Vietnam, Sri Lanka y Benín, han indicado estar dispuestos a ratificar los Convenios de la OIT sobre migración. El Gobierno de Grecia ha indicado su intención de reexaminar la posibilidad de ratificar ambos Convenios, como parte de la promoción de una propuesta integrada para una intervención regulatoria sobre la migración.

NACIONAL

- Redes regionales sólidas en África, América Latina y Asia-Pacífico.
- Incrementar la implicación de los sindicatos en la formulación de políticas nacionales y regionales sobre migración y movilidad laboral.
- Objetivos estratégicos para la organización de trabajadores/as migrantes.

Desafíos

GLOBAL

- La OIM ha entrado a formar parte del sistema de la ONU como agencia relacionada, reconociéndola como “principal organización mundial en el ámbito de la migración” y reafirmando su carácter independiente y sin fines normativos, por lo que no tiene ninguna obligación estatutaria a promover los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos.
- Claridad respecto a los papeles de las distintas agencias en la gobernanza mundial de la migración, incluyendo la responsabilidad para impulsar los pactos globales.
- Convenio de la OIT sobre contratación ética.
- Ratificación de los Convenios sobre migración.
- Foro tripartito sobre migración laboral en el seno del FMMD

NATIONAL EBENE

- Profundizar campañas nacionales de organización.
- Reforzar la capacidad de las redes regionales.
- Acuerdos bilaterales entre sindicatos.
- Intercambio interregional entre sindicatos que trabajan a lo largo de corredores migratorios.
- Plataforma web de control de la contratación.

Resumen general

La migración es tan antigua como la propia humanidad. Alimenta la economía mundial y enriquece la experiencia humana. Sin embargo, hoy en día la migración se ha convertido nuevamente en una necesidad más que una opción. Millones de personas arriesgan sus vidas para escapar de la miseria, de conflictos o de las repercusiones del cambio climático.

Miles de hombres, mujeres y niños han perdido la vida en el mar o intentando cruzar las fronteras. Los millones que consiguen llegar a lugares relativamente seguros se enfrentan a un futuro incierto en campos de refugiados o quedando marginados de la sociedad: esperando a que se determine su estatus, y no sabiendo cuándo o si podrán ganarse la vida, encontrar una vivienda adecuada, sustentar a sus familias, si sus hijos podrán continuar su educación, ni si conseguirán utilizar y desarrollar sus cualificaciones.

La fragmentación de las responsabilidades y la falta de una coordinación eficaz entre las distintas agencias ha derivado en una división de la gobernanza mundial y regional de la migración y un vacío regulatorio que fomenta los beneficios de traficantes, contrabandistas y contratistas de mano de obra sin escrúpulos.

El discurso dominante sobre las cuestiones migratorias, incluyendo la migración laboral, ha alcanzado nuevos niveles de toxicidad. Los Gobiernos reniegan de sus obligaciones en base a las leyes internacionales sobre derechos humanos y se han cerrado las fronteras. Grupos y partidos políticos de extrema derecha ganan terreno, suscitando temor y xenofobia.

Políticas incoherentes sobre migración laboral y mercado de trabajo, y lagunas en las leyes y regulaciones que promueven igualdad de trato para los trabajadores migrantes, están exacerbando tensiones entre los trabajadores/as, rebajando términos y condiciones de empleo establecidos y profundizando el déficit de trabajo decente.

Hoy resulta más urgente que nunca la necesidad de abordar la migración y los flujos migratorios mediante un enfoque basado en los derechos, que haga frente a las causas fundamentales, garantice el respeto de los derechos fundamentales de los migrantes, refugiados y otras personas desplazadas, y desmonte el discurso de la necesidad de proteger las fronteras.

Cambiar ese discurso no es imposible. La Encuesta Nuevos Frentes 2015 de la CSI sobre los refugiados mostró que el 67 por ciento de los encuestados estaba de acuerdo en que sus Gobiernos proporcionen a las personas vulnerables que huyeron de su país la protección social básica y el derecho al trabajo.

La recientemente aprobada Agenda 2030 sobre desarrollo sostenible, el compromiso de los Estados a desarrollar pactos mundiales en relación con grandes movimientos de migrantes y refugiados y las recién negociadas directivas de la OIT para la contratación ética y el acceso al mercado de trabajo de los refugiados y otras personas sujetas a desplazamientos forzados ofrecen importantes oportunidades para lograr un cambio.

La promoción y realización del empleo formal y el trabajo decente para los migrantes y refugiados y otras personas forzadas a desplazarse forman parte esencial de las soluciones. Una integración rápida y fluida de los refugiados en el mercado de trabajo contribuirá también a reducir la presión sobre los sistemas de seguridad social.

La regulación de la industria de reclutamiento transfronterizo, incluyendo sistemas estandarizados de registro y concesión de licencias, reforzar la inspección del trabajo y otros mecanismos que garantizan la aplicación, ayudarían a eliminar las violaciones de los derechos humanos y sindicales, incluyendo el trabajo forzoso y la trata de personas. El sitio web de la CSI para la supervisión de la contratación contribuirá a los esfuerzos para organizar a los trabajadores/as migrantes a lo largo de los corredores migratorios y a controlar las actividades de los contratistas de mano de obra.

Metas

1. Una gobernanza de la migración a nivel mundial, regional y nacional basada en el marco legal y normativo de los derechos humanos. La OIT seguirá desempeñando un papel destacado en el sistema de gobernanza mundial de la migración laboral.
2. Eliminación de abusos en la contratación de trabajadores/as migrantes.
3. Mejor coherencia y vínculos más firmes entre la migración, la contratación ética y la lucha contra la trata de personas en los marcos políticos a nivel nacional, regional e internacional.

2017

GLOBAL

- Continuar reclamando un marco basado en los derechos para la gobernanza mundial de la migración, que proteja los derechos de todos los trabajadores/as en alianza con las Federaciones Sindicales Internacionales, organizaciones de migrantes y otras organizaciones de la sociedad civil que abogan por la protección de los derechos de los migrantes.
- Promover las directivas de la OIT para la contratación ética y las orientaciones de la OIT respecto al acceso al mercado de trabajo de los refugiados y otras personas sujetas a desplazamientos forzados.
- Trabajar con vistas a la adopción de una norma de la OIT para cubrir el vacío en la regulación de la contratación transfronteriza de trabajadores.

NACIONAL

- Construcción de capacidades de los sindicatos para participar en la formulación de políticas nacionales sobre migración laboral, una política de contratación ética y negociaciones sobre movilidad laboral a nivel nacional, bilateral y regional, y supervisar la implementación de políticas/acuerdos.
- Reforzar y ampliar la 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 detallados en las políticas.
- Reforzar alianzas entre sindicatos, organizaciones de migrantes y grupos de derechos humanos a nivel nacional, regional y global.

Prioridades de la CSI:

¡Cuenta con nosotras!

Puntos destacados

GLOBAL

- La CSI encargó un estudio sobre la inversión en la economía de cuidados, contribuyendo a cambiar los argumentos sobre inversión en infraestructura social.
- Panel de Alto Nivel de la ONU para el empoderamiento económico de las mujeres.
- Punto normativo en la OIT sobre violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – reunión tripartita de expertos.
- Campaña mundial “16 días de activismo contra la violencia de género” en 2017, centrada en la violencia de género en el mundo del trabajo y un Convenio de la OIT.

NACIONAL

- Cerca de 150 afiliadas con planes de acción nacionales sobre la mujer en los sindicatos y en puestos de liderazgo.
- Sindicatos organizan en torno a la inversión en cuidados y trabajo decente para los trabajadores/as en la economía de cuidados.
- Derechos laborales para la mujer:
 - Más de 23.200 mujeres en ocho países se afiliaron a sindicatos gracias a la campaña Derechos laborales para la mujer;
 - Establecimiento de nuevos programas de tutoría;
 - Más mujeres formadas como negociadoras y participando en negociación colectiva;
 - Nuevas cláusulas en convenios colectivos sobre acoso sexual, protección de la maternidad, igualdad salarial y guarderías;
 - Más de 60 mujeres elegidas para ocupar cargos directivos.
- Trabajadores/as del hogar:
 - Nuevos sindicatos de trabajadores/as del hogar formados;
 - La FITH llegó a tener 500.000 miembros;
 - Se lograron 50 reformas de la legislación laboral brindando protección a trabajadores/as del hogar;
 - Ley sobre Trabajadores Domésticos firmada en el estado de Illinois, EE.UU.; Nuevo decreto presidencial establece los derechos de los trabajadores/as del hogar en Angola;
 - Suecia, El Salvador y Jamaica se disponen a ratificar el C189.

Desafíos

GLOBAL

- Convenio y Recomendación de la OIT sobre la violencia de género en el mundo del trabajo.
- Prejuicios de género en las políticas macroeconómicas.
- Inversión en infraestructura social/implementación del ODS 5, especialmente en relación con la economía de cuidados.
- Participación de mujeres en la fuerza laboral.
- Establecimiento de alianzas.
- 3ª Conferencia de Mujeres/Asamblea de Organización de la CSI.

NACIONAL

- Intensificar campañas nacionales, incluyendo las relativas a salarios mínimos vitales, protección social e inversión en cuidados.
- Cláusulas específicas de género en convenios colectivos.
- Al menos 30 por ciento de mujeres en puestos directivos en 80 por ciento de las afiliadas de la CSI.
- Evaluación de los planes de acción nacionales y regionales de sindicatos sobre ¡Cuenta con nosotras!
- Alianzas entre trabajadores/as del hogar y otros trabajadores/as de cuidados.
- Explotación y abuso de los trabajadores/as del hogar, particularmente migrantes.

Resumen general

Incluir a mujeres en los sindicatos, en puestos de liderazgo y en la economía, resulta vital para abordar muchos de los desafíos a los que nos enfrentamos en nuestro movimiento y nuestras comunidades.

La Agenda 2030 sobre desarrollo sostenible reconoce que sin importantes avances respecto a la igualdad de género, será difícil progresar en relación con los 17 objetivos. Pero las desigualdades de género siguen profundamente enraizadas en la sociedad. Las mujeres continúan teniendo que luchar para acceder a oportunidades de trabajo decente y están sobrerrepresentadas en trabajos informales y precarios, incluyendo en las cadenas de suministro de las multinacionales. La segregación laboral y la infravaloración del trabajo en los sectores donde predominan las mujeres sigue siendo un enorme desafío, al igual que la brecha salarial de género resultante. La violencia de género en el mundo del trabajo representa un obstáculo importante para el empoderamiento económico, la autonomía y la independencia de la mujer.

CUENTEN CON NOSOTRAS EN LA ECONOMÍA

El empleo decente para las mujeres es la manera más rápida y sostenible de impulsar el crecimiento y la productividad. Se necesita una “agenda económica para la mujer” para:

- prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo;
- eliminar los prejuicios de género en las políticas macro-económicas;
- redistribuir las responsabilidades de cuidados;
- reconocer el auténtico valor del trabajo de cuidados para nuestro bienestar y nuestras economías; y
- aumentar la participación de mujeres en la fuerza laboral con y mediante inversión para la creación de empleos y servicios en cuidados que tanto se necesitan.

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 trabajadores/as del hogar son parte importante de la “cadena mundial de cuidados”. Lograr trabajo decente para los trabajadores/as del hogar resulta esencial para alcanzar el objetivo de empleos decentes en la economía de cuidados en general. La labor de organización de los sindicatos ha obtenido salarios vitales, protección social, regulación de la jornada laboral y otros derechos laborales básicos para millones de trabajadores/as del hogar.

Un estudio de la CSI en siete países de la OCDE demuestra que invirtiendo fondos públicos para la aportación de cuidados infantiles y de ancianos impulsaría el empleo, los

ingresos y el crecimiento económico, al tiempo que se reduciría la brecha de género en el empleo. Invertir en la economía de cuidados resultaría más eficaz para reducir el déficit público y la deuda que las políticas de austeridad. Otra investigación en nueve países del Sur Global demuestra que el estímulo económico de la inversión en cuidados no se limita a las economías más ricas.

Las Iniciativas de la OIT sobre el futuro del trabajo y las mujeres en el trabajo representan una oportunidad para abordar los obstáculos estructurales que impiden la participación laboral efectiva de la mujer, al igual que el Panel de Alto Nivel para el empoderamiento económico de las mujeres, del Secretario General de la ONU.

CUENTEN CON NOSOTRAS EN LOS SINDICATOS Y PUESTOS DE LIDERAZGO

Organizando en torno a los derechos humanos sociales y económicos de la mujer se puede reforzar el poder de las trabajadoras y conseguir sindicatos más fuertes y representativos, que reflejen realmente la diversidad de nuestra membresía a todos los niveles. 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. Esto debe cambiar, para que nuestras directivas reflejen mejor nuestra membresía.

La 3ª Conferencia de Mujeres/Asamblea de Organización de la CSI se centrará en las estrategias colectivas de organización para lograr que se cuente con nosotras.

Metas

1. Establecer sindicatos más fuertes y representativos.
2. Incrementar la membresía de mujeres en los sindicatos en un 5 por ciento y lograr que las mujeres representen al menos el 30 por ciento de las directivas sindicales para 2018.
3. 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 pisos de protección social y salarios mínimos vitales.
4. Creación de empleos decentes en la economía de cuidados.
5. Un Convenio y una Recomendación de la OIT sobre la violencia de género en el mundo del trabajo.

2017

GLOBAL

- Implicarse con instituciones multilaterales a nivel regional y mundial para promover una agenda económica para la mujer.
- Formar alianzas estratégicas con organizaciones de mujeres, grupos y economistas feministas para promover una agenda económica para la mujer.
- Establecer una amplia coalición, incluyendo grupos de derechos de la mujer y hombres que actúen como paladines en defensa de un Convenio y una Recomendación de la OIT sobre violencia de género en el mundo del trabajo.
- Reforzar alianzas entre organizaciones mundiales/regionales de trabajadores/as del hogar y otros trabajadores/as del sector de cuidados.

NACIONAL

- Organizar trabajadoras en torno a la protección social, salarios mínimos vitales y la formalización del trabajo informal – particularmente el trabajo doméstico.
- Organizar para lograr lugares de trabajo favorables a la familia, incluyendo convenios colectivos con cláusulas sobre protección de la maternidad, permisos de paternidad y maternidad y permisos especiales para cuidar de familiares dependientes.
- Organizar trabajadoras en torno a la prevención de la violencia de género en el mundo del trabajo.
- Desarrollar la capacidad de las afiliadas para presionar reclamando una inversión adecuada en el sector de cuidados y objetivos de trabajo decente en la economía de cuidados.
- Reforzar alianzas entre trabajadores/as del hogar y otros trabajadores del sector de cuidados.
- Aumentar el número de afiliadas suscritas a la campaña ¡Cuenta con nosotras! Acción en relación con Mujeres Líderes y desarrollar planes nacionales y regionales para alcanzar los objetivos.
- Evaluar la representación de mujeres a nivel directivo y el impacto de las campañas de organización, basándose en planes de acción regionales/nacionales.
- Conferencia de Mujeres/Asamblea de Organización de la CSI: estrategias colectivas de organización en el marco de la campaña ¡Cuenta con nosotras!

Prioridades de la CSI: Organización

Puntos destacados

- 205 organizadores líderes y 334 organizadores asociados formados hasta agosto.
- Formación de 140 organizadores especializados en la juventud, consiguiéndose paridad de género en la mitad de los cursos.
- La evaluación activa de participantes en base a criterios específicos ha mejorado considerablemente la calidad de los programas.
- 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 54 países y FSI.
- La gran mayoría de los 205 organizadores líderes formados hasta la fecha sigue desempeñándose como organizadores/as líderes en centrales sindicales y desarrollando campañas estratégicas de organización.
- La diversidad cultural y las distintas áreas de experiencia sindical han aumentado la concienciación de los participantes y enriquecido el contenido de los cursos. Se están revisando para responder mejor a las necesidades de futuros líderes/instructores en las discusiones y reflejar la diversidad del movimiento, con estudios de casos apropiados.
- Se han establecido comunicaciones por Facebook en todas las regiones, mejorando la comunicación, el apoyo y la tutoría entre organizadores/as líderes nacionales y regionales y el personal de la AMO.
- Un curso avanzado de la Academia Mundial de Organización reunió a organizadores/as líderes nacionales y regionales, así como líderes de campaña de las FSI, para intercambiar estrategias de organización y experiencias y mejorar las técnicas.
- Treinta y nueve afiliadas se han sumado a la campaña de la CSI “¡Organízate!”. La plataforma de juventud y afiliadas en nueve países han desarrollado planes de campaña de organización destinados a trabajadores/as jóvenes.
- Campaña Decisiones para una Vida en Georgia: se llegó a cientos de trabajadoras mediante visitas a lugares de trabajo y otras actividades de contacto. Se realizaron cuatro seminarios para mejorar la capacidad de mujeres para movilizar a trabajadoras jóvenes en torno a los objetivos de la campaña Decisiones para una Vida, así como técnicas de organización y negociación.
- En Moldavia: 385 mujeres jóvenes mejoraron sus conocimientos sobre derechos laborales de la mujer, y técnicas de organización y negociación.

Desafíos

- Profundizar el compromiso a la organización con un proceso de revisión interna para lograr los cambios culturales y de recursos necesarios.
- Reforzar la aportación de recursos internos para apoyar a los organizadores/as líderes a llevar a cabo las campañas de organización previstas.
- Lograr mayor visibilidad de la labor de organización “compartiendo la historia”.
- Implementar mecanismos regulares entre los organizadores/as líderes para comunicar e informar sobre actividades de organización sobre el terreno.
- Identificar y estudiar los sectores donde los trabajadores jóvenes trabajan o buscan empleo mayoritariamente.
- Implementar planes de organización de jóvenes para los sindicatos que no cuenten con una plataforma funcional de juventud que vaya más allá de una estructura de comité, y apoyar a las afiliadas que estén tomando mayor conciencia de la necesidad de crear dichos espacios.
- Expandir la inversión sindical para capacitar a los trabajadores/as jóvenes en técnicas de organización y mejorar su comprensión sobre cómo funciona la economía mundial y sus repercusiones sobre los planes nacionales económicos y de desarrollo.

Resumen general

La Academia Mundial de Organización de la CSI está ya bien establecida y cuenta con organizadores/as líderes o coordinadores/as regionales en América Latina, Asia y Pacífico, África y la subregión de los países árabes. Coordinan, tutelan y apoyan la red de organizadores/as líderes formados, quienes a su vez coordinan, supervisan y tutelan a grupos de organizadores/as experimentados que desarrollan campañas en lugares de trabajo.

Desde 2014 la Academia ha formado a más de 300 organizadores/as líderes y más de 700 organizadores/as asociados de afiliadas nacionales y FSI; estableció programas de tutoría con un sistema de seguimiento regular con nuestra red; ha desarrollado 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’.

Se han establecido grupos en Facebook para garantizar una comunicación continua con los organizadores/as líderes como parte del proceso de tutoría aportado por la AMO. Esto se ha logrado planteando preguntas estratégicas a todos los organizadores/as líderes nacionales y empleando el grupo Facebook como un espacio libre y abierto donde discutir situaciones concretas y solicitar asistencia o consejos de expertos (tanto de la AMO como de otros organizadores líderes).

Reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras sigue siendo el elemento central del mandato de la CSI y sustenta esta labor. Organizar para hacer crecer y consolidar nuestros 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 decente, derechos y protección social.

Concretamente, el reto a todos los niveles del movimiento sindical sigue siendo comprender y establecer las medidas necesarias para ser capaces de organizar más activamente y crecer – organizar tanto en la economía formal como en la informal, así como en nuevos sectores emergentes, y hacerlo de manera innovadora.

Para 2017, 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. Una Conferencia Mundial durante la primera mitad del año agrupará a los principales organizadores/as líderes de nuestros programas y de las FSI, para revisar casos existentes, compartir estrategias positivas y desarrollar otras nuevas.

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

1. Reforzar la capacidad de los sindicatos para organizar y reclutar nuevos miembros.
2. Establecer y apoyar una cultura de organización en las organizaciones afiliadas, basándose en criterios y compromisos claros.
3. Capacitar a organizadores líderes que puedan apoyar las metas sindicales.
4. Incorporar un programa de tutorías.
5. Establecer una red global de organizadores/as líderes.

2017

GLOBAL

- La Academia Mundial de Organización reunirá a los organizadores/as líderes estratégicos de nuestras afiliadas y de las Federaciones Sindicales Internacionales durante la primera mitad del año, para intercambiar experiencias, compartir estrategias y técnicas, basándose en casos concretos (hayan o no tenido éxito).
- La Conferencia considerará asimismo posibles campañas de organización a las que se asignará un equipo reducido de organizadores/as líderes para contribuir de manera significativa e influir en los resultados de la campaña escogida.
- La Academia Mundial de Organización contribuirá al reforzamiento de los Nuevos Frentes de la CSI brindando apoyo al desarrollo de manuales educativos, así como formando, desarrollando y tutelando a activistas especializados en esas cuestiones.
- La Academia Mundial de Organización ampliará la tutoría y el desarrollo de organizadores/as líderes mediante capacitación y mecanismos regulares de comunicación.
- La Academia Mundial de Organización continuará buscando mejores estructuras de coordinación con las estructuras regionales e internacionales (incluyendo la CES y las FSI) y creará nuevas sinergias.

NACIONAL

- La Academia Mundial de Organización apoyará el desarrollo de planes nacionales claros y concretos en países seleccionados, con el compromiso de las afiliadas a una organización efectiva.
- La Academia Mundial de Organización continuará apoyando actividades a nivel nacional, conjuntamente con coordinadores/as líderes regionales y nacionales, para el refuerzo de capacidades con vistas a implementar planes de manera eficiente.

