

4CO/S/8
17GC/S/6.1



Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI 2018



ITUC CSI IGB

Confederación Sindical Internacional

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras	3
Organizar para reforzar el poder de los trabajadores y trabajadoras	5
NUEVOS FRENTES DE LA CSI:	7
Eliminar la esclavitud	7
Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro	11
Justicia climática y transformación industrial	16
PRIORIDADES DE LA CSI:	20
Países en situación de riesgo	20
Coherencia Global	27
Gobernanza mundial de la migración	31
¡Cuenta con nosotras!	34
Organización	37

INTRODUCCIÓN

Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras

El modelo económico mundial ha fallado a los trabajadores y trabajadoras. Se trata simplemente de un modelo de desigualdad conformado por las grandes empresas y “el uno por ciento”. Para poner fin a la codicia corporativa debemos reforzar el poder de los trabajadores/as para reestablecer las reglas de la economía global.

Organizar a los trabajadores y trabajadoras y movilizar sus comunidades aportará también esperanzas para la reconstrucción de nuestras sociedades inmersas en niveles históricos de conflicto, desigualdad y divisiones políticas.

En todos los continentes, la población está preocupada ante la posibilidad de perder su empleo y cuando el 84 por ciento de la población considera que el salario mínimo no basta para sobrevivir, la desigualdad y la inestabilidad no pueden sino aumentar.

La ansiedad de los ciudadanos muestra claramente que el comportamiento sumiso de los Gobiernos, cediendo a las exigencias de las empresas para que se reduzcan sus impuestos y por otro lado se ataquen los derechos de los trabajadores/as, supone un masivo fracaso de gobernanza global respecto al empleo, los salarios, los servicios públicos y la protección social.

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.

Los ingresos de las familias están en crisis y el 80 de la población apenas consigue salir adelante. La mitad de los entrevistados en la Encuesta Mundial de la CSI indicaron que los ingresos familiares habían descendido situándose por debajo del coste de la vida.

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

alimentando el populismo político y la marginación y, en casos extremos, constituye la raíz de conflictos armados 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.

Pero la gente es plenamente consciente de la responsabilidad de las empresas respecto a la situación en que se encuentra el mundo actualmente. Confrontados a una economía mundial donde el uno por ciento más rico y los intereses corporativos tienen demasiada influencia y los trabajadores y los Gobiernos demasiado poca, y frente a un sistema económico que favorece a los ricos, el 85 por ciento de la población considera que ya es hora de redefinir las reglas de la economía mundial, para promover el crecimiento y una prosperidad compartida.

El 93 por ciento piensa que es importante que los Gobiernos tomen medidas para combatir los abusos de las empresas contra el estado de derecho. Se requieren leyes que impongan la diligencia debida a las empresas para poner fin a prácticas ilícitas como la esclavitud, el trabajo forzoso o pagar menos del salario mínimo vital, y que apoyen la negociación colectiva y garanticen lugares de trabajo seguros.

Incluso los países del G20 han reconocido el problema masivo de violaciones de los derechos laborales. En mayo de 2017, los ministros de trabajo declararon que era necesario asegurarse de que “la competencia no se apoye en violaciones al trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. Sus conclusiones fueron ratificadas durante la Cumbre de Líderes del G20, y ahora debemos exigir su cumplimiento. Más allá de un mínimo económico competitivo que garantice los derechos, estamos determinados a que los salarios mínimos vitales queden fuera de la competencia. La CSI, trabajando junto con nuestras Organizaciones Regionales

y la CES, ha decidido emprender una campaña global a favor de los salarios.

Trabajadores/as y sus familias se suman a nosotros pidiendo que se ponga freno a la codicia corporativa. Rechazan un futuro en que el desarrollo tecnológico se utilice como excusa para reducir la protección del empleo. El 64 por ciento de la población quiere que los Gobiernos regulen la economía digital para promover el empleo y los derechos de los trabajadores.

El pleno empleo, el trabajo decente y el respeto de la legalidad son elementos centrales de todo nuestro trabajo: para eliminar la esclavitud, poner fin a la codicia corporativa, alcanzar la justicia climática y un futuro del trabajo basado en los derechos con una transición justa, para garantizar la inclusión de mujeres, migrantes y refugiados en la transformación económica y social que se requiere si queremos lograr un mundo justo y democrático.

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 – incluyendo 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; y
- 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 esenciales 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 sindical 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 su compromiso 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 iniciar estas campañas. La CSI puede liderar las campañas
		NOTA: <ul style="list-style-type: none"> Las campañas estratégicas deben limitarse a 1 para la planificación y 1 para la implementación Conforme se desarrollan con posibilidades de organización podrían pasar de 1 a 2

Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI 2015–2018:

Nuevos Frentes

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

Prioridades

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

Los planes estratégicos para 2018 en relación con cada una de estas áreas de trabajo figuran resumidos en las páginas que siguen.

Además, la RSCD aporta unas bases esenciales 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 Objetivos de Desarrollo Sostenible críticos para los trabajadores y trabajadoras, incluyendo los objetivos:

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

Estos objetivos encierran la promesa de un mundo con cero-pobreza y cero-carbono, pero ésta no podrá realizarse sin introducir cambios fundamentales en el modelo económico.

La labor de la CSI en 2018 continuará también prestando atención a la paz, los derechos democráticos y la libertad. Nos aseguraremos asimismo de que el futuro del trabajo no se construya sin los derechos y los marcos normativos necesarios para garantizar que los trabajadores/as disfruten de empleos de calidad, puedan organizarse y negociar colectivamente, reciban el apoyo necesario mediante educación y formación profesional, y se les garantice una protección social universal.

Recomendación:

Se invita al Consejo General a:

- Aprobar los planes para 2018 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 de los Nuevos Frentes y las Prioridades de la CSI mediante financiación directa y a través del alineamiento de programas bilaterales.

NUEVOS FRENTES DE LA CSI:

Eliminar la esclavitud

Hitos

- La exposición de condiciones de trabajo en las cadenas mundiales de suministro de multinacionales ha creado una oleada de descontento a nivel global. El trabajo forzoso de los trabajadores migrantes de Samsung en Malasia obligó a la compañía a adoptar nuevas políticas respecto al trato dado a la mano de obra migrante.
- Dieciocho países han ratificado el Protocolo de la OIT sobre Trabajo Forzoso.
- Los Líderes del G20 se comprometieron a adoptar “medidas inmediatas y efectivas para eliminar el trabajo infantil para 2025, el trabajo forzoso, la trata de personas y todas las formas de esclavitud”.
- Nueva legislación introducida por ciertos gobiernos, incluyendo la Ley sobre Esclavitud Moderna del Reino Unido, o la relativa a diligencia debida en Francia, así como debates en el Parlamento Europeo, los Países Bajos y Australia harán que se exijan responsabilidades a cada vez más compañías por el recurso a esclavitud moderna en sus cadenas de suministro.
- Empresas que operan en los Estados del Golfo, incluyendo Al Jazeera en Qatar, han hecho declaraciones públicas apoyando la representación sindical de los trabajadores.
- El sitio web de la CSI “Asesoría de contratación” pretende conectar a sindicatos y trabajadores migrantes, recopilando datos para clasificar las agencias de contratación y las prácticas de empleo en el extranjero y ofreciendo asistencia en casos de abuso.
- Tanto la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en el caso Fazenda Brasil Verde contra Brasil, como la Corte Europea de Derechos Humanos (CEDH) en el caso Chowdury contra Grecia, dictaminaron que los gobiernos no habían protegido adecuadamente a los trabajadores del trabajo forzoso y la trata de personas.

Desafíos

- El anuncio de las sedes para la Copa del Mundo de la FIFA en 2026 y los Juegos Olímpicos en 2022 pondrán a prueba la eficacia de las nuevas directrices sobre derechos humanos.
- La Copa del Mundo de la FIFA de 2018 en Rusia sacará a la luz las condiciones de trabajo en dicho país, además de apuntar a Qatar 2022, donde no ha habido progresos respecto a la reforma laboral para poner fin al sistema de la *kafala* y la esclavitud moderna.
- Ampliar la cobertura de la asesoría de contratación para incluir también ciertos países africanos.

RESUMEN GENERAL

El 90 por ciento de la población quiere que su gobierno se posicione contra la esclavitud y la discriminación. (Encuesta Mundial de la CSI)

La esclavitud moderna está por doquier. De la construcción de infraestructura bajo el sistema de la *kafala* en Qatar y los EAU a las plantaciones de algodón en Uzbekistán, de los ranchos ganaderos en Paraguay al sector pesquero en Tailandia y Filipinas o la agricultura en Italia, de los talleres de explotación en Brasil y Argentina a los recolectores de bayas en Suecia, junto con la persistencia histórica y cultural de la esclavitud en Mauritania. Las cadenas de producción de ropa, alimentación y servicios consumidos en el mundo entero están manchadas por el trabajo forzoso, siendo los migrantes y los indígenas particularmente vulnerables a la explotación.

A escala mundial, el trabajo se ha vuelto más inseguro, predominando los contratos de duración determinada y otras formas atípicas de empleo, y tanto el trabajo informal como la esclavitud moderna no sólo están en aumento, sino que cada vez están más presentes en las cadenas de suministro de grandes empresas. Los inversores, empujados por la obtención de beneficios a corto plazo, ponen su dinero en países donde encuentran mano de obra barata o prácticas laborales restrictivas de esclavitud moderna como la *kafala*.

Aunque la tecnología se está utilizando de momento para una flagrante violación de los derechos humanos, facilitando la compraventa de trabajadores/as del hogar bajo el sistema de la *kafala* a través de Facebook, también está siendo utilizada por los propios trabajadores migrantes para calificar las agencias de contratación y las empresas, gracias a la nueva plataforma de la CSI www.recruitmentadvisor.org.

En la economía privada mundial, la OIT calcula que el trabajo forzoso genera 150.000 millones de USD al año, aunque la cifra podría ser aún mayor. 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.

Minimum estimates of workers in forced labour have consistently gone up, the 2017 Global Estimates of Modern slavery shows 89 million people have experienced conditions of modern slavery in the last five years.

Las cifras mínimas de trabajadores en trabajo forzoso han ido aumentando continuamente, las Estimaciones Mundiales sobre Esclavitud Moderna de 2017 indican que 89 millones de personas llegaron a experimentar alguna forma de esclavitud moderna en los últimos cinco años.

Acabar con la esclavitud moderna es posible. Es cuestión de voluntad política para introducir los cambios legislativos y respetar la libertad sindical, especialmente tras la exposición de escándalos y las campañas llevadas a cabo por trabajadores, consumidores y sindicatos.

La diligencia debida y la transparencia son las claves para poner fin a la esclavitud moderna en las cadenas de suministro. Ahí donde las empresas asumen su responsabilidad de ejercer la diligencia debida y por consiguiente hacen que sus cadenas de suministro sean transparentes, será posible establecer procedimientos de reclamación para facilitar que se ponga remedio a cualquier violación de los derechos en el trabajo – del trabajo forzoso a pagar menos del salario mínimo.

Toda una serie de normas internacionales, basadas en los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos hacen hincapié en el papel que tiene la diligencia debida para identificar y evitar los riesgos de esclavitud moderna. Según los Principios Rectores, las compañías deberán contar con “un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humano”.

En 2014 los gobiernos apoyaron mayoritariamente un nuevo tratado para frenar el aumento de la esclavitud moderna, con la adopción del Protocolo de la OIT sobre el trabajo forzoso. El Protocolo, junto con la Recomendación que lo acompaña y la Declaración de la OIT sobre EMN enmendada en 2017, se suman a los Principios Rectores de la ONU y las Directrices de la OCDE así como la nueva Guía de Debida Diligencia desarrollada por la OCDE, representan para los gobiernos normas internacionales claras para afrontar la esclavitud moderna en las actividades de las empresas y las cadenas de suministro.

Los gobiernos han de ratificar el Protocolo de la OIT como base para establecer un mandato legislativo respecto a la transparencia en la cadena de suministro y la diligencia debida, apoyados por su cumplimiento de manera que se aseguren procedimientos de reclamación y reparación.

Dieciocho países han ratificado el Protocolo de la OIT, en el marco de la campaña 50 para la libertad.

A principios de 2017 se adoptaron nuevos proyectos de ley sobre diligencia debida en Francia y los Países Bajos. En febrero, el Parlamento de los Países Bajos adoptó una Ley sobre Diligencia debida respecto al trabajo infantil, que requiere que las empresas del país identifiquen los riesgos de trabajo infantil en sus cadenas de suministro y adopten planes para hacer frente a dichos riesgos. En marzo, el Parlamento francés adoptaría una nueva ley relativa al “devoir de vigilance”, requiriendo que las grandes empresas francesas desarrollen y apliquen planes de vigilancia efectivos. Cualquier incumplimiento del plan supondría responsabilidades adicionales para la compañía en caso de ocasionar daños. Una enmienda constitucional en Suiza también impondría la diligencia debida para prevenir abusos de los derechos humanos, incluyendo esclavitud moderna, a las compañías suizas.

La Modern Slavery Act en el Reino Unido ha empujado a otros gobiernos a introducir legislación similar, incluyendo el anuncio del gobierno australiano de un proyecto de ley para informar sobre prácticas y políticas, destinado a prevenir el trabajo forzoso en las cadenas de suministro; y los sindicatos presionan pidiendo que la diligencia debida sea obligatoria, además de contar con un mecanismo de supervisión y un procedimiento de aplicación.

Los gobiernos europeos están siendo presionados para desarrollar una legislación a nivel de toda la UE sobre diligencia debida. En 2015, miembros del Parlamento Europeo adoptaron una moción reclamando una Resolución estableciendo obligaciones para las empresas en materia de diligencia debida respecto a los derechos humanos. En

2016, ocho parlamentos nacionales lanzaron la iniciativa “Green Card” que pretende que se exija a las empresas un deber de vigilancia en relación con los individuos y las comunidades cuyos derechos humanos y medios locales se vean afectados por sus actividades.

En su declaración de 2017, los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 reconocieron que la economía global no puede apoyarse en la opresión y las violaciones de los derechos.

Diversos organismos internacionales de deporte están respondiendo a la presión, incluyendo el compromiso de FIFA de operar en base a los Principios Rectores de la ONU. El COI incluye los derechos laborales en los contratos con las ciudades sede, y otras federaciones deportivas están adoptando disposiciones sobre derechos y diligencia debida.

La libertad sindical implica que los trabajadores y trabajadores puedan liberarse. 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 inaceptable.

Ahora hace falta que los líderes políticos condenen la codicia corporativa. La gente lo pide: El 90 por ciento de los encuestados en la Encuesta Mundial de la CSI indicaron que querían que su gobierno se posicione contra la esclavitud y la discriminación.

Eliminar la esclavitud moderna figura ahora en la agenda global. Desde que el Congreso confirmase en Berlín la lucha para eliminar la esclavitud moderna como una de las tres campañas Nuevos Frentes, esta campaña ha crecido con logros a nivel legislativo, una base de organización y el apoyo de la comunidad y los consumidores para poner fin a la esclavitud. Junto con la ICM y la ITF, hemos dado pasos significativos con vistas a la eliminación del sistema de la *kafala* en Qatar. En 2018 ningún gobierno o empresa podrá eludir su responsabilidad para acabar con la esclavitud moderna.

METAS

1. Cincuenta ratificaciones del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso 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.

2018

Global

- Reajustar las reglas de la economía mundial para eliminar la esclavitud y el trabajo forzoso en las cadenas mundiales de suministro imponiendo la diligencia debida por parte de las empresas, procedimientos de quejas y acceso a reparación.
- Cincuenta ratificaciones del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso para finales de 2018.

Nacional

- Sindicatos/trabajadores en puntos candentes respecto a la esclavitud (Uzbekistán, Paraguay, Mauritania, países del Golfo y Malasia) erradican el trabajo forzoso reforzando el poder de los trabajadores y la representación.
- Explorar acciones en países donde aumenta el riesgo de esclavitud moderna, por ej. Polonia, Lituania.

Legal

- Compensación efectiva del Estado y las empresas por casos de trabajo forzoso en las cadenas mundiales de suministro, gracias a la ampliación de la legislación nacional.

Departamentos encargados

Campañas y Comunicaciones (CamCom)
Derechos Humanos y Sindicales (HTUR)

Eliminar la esclavitud



AIRE



"Llevaba apenas una semana con mi empleador y ya me habían golpeado varias veces. Les gustaba torturarme".
Tayem, antigua trabajadora del hogar en Qatar

GLOBAL
REGIONAL



"Nuestra libertad, nuestra dignidad, nunca serán plenamente alcanzadas hasta que no haya más esclavos en el país".
Boubacar Mesaaoud, Presidente de SOS Esclaves Mauritania

Legal

- Quejas a la OCDE
- Quejas a la OIT
- Casos
- Conferencia Legal

Fin de Kafala en los Estados del Golfo

- Qatar: No a la Copa del Mundo sin derechos laborales
- EAU: Quejas a la OCDE ; NYU; Louvre/Guggenheim

METAS

➤ Arquitectura global

- Protocolo OIT sobre Trabajo Forzoso
- Sports & Rights Alliance
- Política de la FIFA sobre derechos humanos
- Principios Rectores ONU empresas y derechos humanos
- Tratados de la ONU sobre empresas y derechos humanos

➤ Eliminar la esclavitud - Objetivos

1. 50 ratificaciones del PTF para 2018
2. 5 campañas nacionales sobre eliminación de la esclavitud
3. 2 casos de compensación empresarial

- 50 ratificaciones

- Crisis humanitaria, bloqueo a Qatar

- Qatar Mapa de ruta 5 años

Protocolo sobre Trabajo Forzoso:

- 50 países a finales de 2018

Legislación nacional

- Imponer diligencia debida: Países Bajos, Suiza y Francia
- Reino Unido, *Modern Slavery Act*
- Australia, Esclavitud moderna

Organización

- Qatar: clandestinidad + apoyo Omán, Bahréin
- Mauritania
- Paraguay
- Italia
- Uzbekistán
- Malasia
- Polonia/Lituania

Acuerdos con empresas en Qatar

- ICM
- ITF

NACIONAL

SOBRE EL TERRENO

"El 90% de la población quiere que su gobierno adapte una posición en contra de la esclavitud moderna"

Encuesta Mundial de la CSI

"La OIT estima que al menos 21 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso, una práctica que genera cada año cerca de 250.000 millones USD en beneficios ilícitos"

Informe Nuevos Frentes, CSI

Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro

Hitos

- Exposición mundial de las condiciones de trabajo en Samsung.
- Visitas a centros de trabajo en América Central y producción del vídeo “Exportando codicia a través del Canal de Panamá”, y de un informe identificando a la mano de obra oculta en América Latina.
- Reconocimiento histórico de las violaciones en las cadenas mundiales de suministro, con la demanda del G20 de que “la competencia no se apoye en violaciones al trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.
- Declaración del G20 sobre salarios mínimos vitales, al señalar que “los salarios han de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, el coste de la vida y otros factores económicos”.
- Reafirmación del G20 de su compromiso hacia la diligencia debida, inclusión de la diligencia debida en la legislación francesa y las directrices de la OCDE sobre diligencia debida.
- Actualización de la Declaración de la OIT sobre las EMN reconociendo la diligencia debida.
- Campaña salarial mundial CSI/CES.
- Desarrollo de campañas regionales sobre salario mínimo vital y protección social, con “Asia lucha por +50”, “100% África” y en América Latina “Cerrar la brecha – Salario digno”.
- Establecimiento de clínicas jurídicas de la CSI.

Desafíos

- Intensificar las campañas salariales regionales y alentar a más afiliadas a sumarse, incluyendo redes de mujeres, jóvenes, migrantes y otros grupos que luchan por la igualdad.
- Incrementar los estudios sobre sistemas salariales en vigor con datos comparativos sobre el coste de la vida.
- Ampliar la presión sobre gobiernos para exigir la diligencia debida a las empresas.
- Incrementar presiones sobre Samsung para garantizar la libertad sindical.
- Apoyar campañas de organización sobre protección social, salarios, trabajo sano y seguro, que aborden también la dimensión de género de estas cuestiones.
- Asegurar buenos resultados en la reunión de expertos de la OIT sobre diálogo social transfronterizo y la diligencia debida.

RESUMEN GENERAL

El comercio global depende de una mano de obra oculta que representa hasta el 94 por ciento – condenando a las personas a aceptar un trabajo mal pagado, inseguro y en ocasiones peligroso.

El poder de las grandes empresas domina la política comercial, al igual que los mercados financieros y de bienes, y actualmente el 80 por ciento de los beneficios globales están en manos de apenas el 10 por ciento de las empresas.

La integración de suministro, producción, transporte, logística y servicios implica que todo tipo de empresas se vean

implicadas en algún punto de la cadena de suministro. 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 mundial.

Hasta el 94 por ciento de los trabajadores/as en las cadenas de suministro forman parte de una mano de obra oculta, que para los líderes empresariales está compuesta por hombres y mujeres anónimos teniendo en cuenta que la producción, y convenientemente también la responsabilidad, están igualmente subcontratadas a toda una serie de contratistas. 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. Es un modelo tras el cual quieren parapetarse las grandes empresas.

El escándalo de un modelo de economía mundial que depende de una mano de obra oculta condenada a aceptar trabajo mal pagado, inseguro y muchas veces peligroso, ha quedado expuesto en detalle a los gobiernos, consumidores e inversores.

En la Encuesta Mundial de la CSI 2015, más de la mitad de los encuestados en 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 2016, 82 por ciento de los encuestados estaba 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 subcontratistas que empleen.

En 2017, el 84 por ciento de la población mundial afirmó que el salario mínimo no basta para vivir y el 85 por ciento admitió que ya es hora de reajustar las reglas de la economía global. El 71 por ciento quería que los gobiernos pusiesen fin al abuso de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro.

Existen ya 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.

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. La CSI reclama un Convenio de la OIT relativo a las cadenas de suministro y que los gobiernos

nacionales sigan el ejemplo francés, así como los pasos adoptados en los Países Bajos, para exigir la diligencia debida por parte de todas las empresas.

Muchas pequeñas y medianas empresas, e incluso grandes proveedores, 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.

En las políticas de desarrollo se registra una creciente tendencia a proporcionar fondos de desarrollo a empresas multinacionales para incentivar sus inversiones en países en desarrollo. Los sindicatos hacen campaña para que los gobiernos donantes adopten criterios de responsabilidad al respecto.

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 consideró la cuestión bajo la presidencia alemana en 2017, y los líderes aprobaron una serie de compromisos firmes adoptados por los ministros de trabajo:

“Es necesario asegurarse de que la competencia no se apoye en violaciones al trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

“Unos salarios mínimos constituyen la base para el trabajo decente... deben fijarse a un nivel que garantice un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias... los salarios han de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el coste de la vida y otros factores económicos. A este respecto, la legislación sobre salario mínimo y negociación colectiva, en particular, puede establecer pisos de ingresos mínimos para reducir la desigualdad de ingresos, eliminar los salarios de miseria y lograr un crecimiento salarial sostenible”.

La OIT mantuvo una discusión general en 2016 y convocó un grupo de expertos sobre ZFI en 2017, y para 2018 está prevista una discusión de expertos sobre “diálogo social transfronterizo y diligencia debida”. A esto seguirá en 2019 una discusión sobre “déficits de gobernanza”. Todas estas discusiones son pasos adicionales hacia la adopción de un Convenio de la OIT. La OCDE está finalizando una norma global sobre “diligencia debida” y haremos campaña junto con nuestras afiliadas reclamando requisitos vinculantes al respecto en la legislación nacional. También prosiguen las negociaciones de un Tratado de la ONU sobre empresas y derechos humanos.

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.

En 2017 hemos seguido centrándonos en la campaña corporativa, y esto ha contribuido al establecimiento, junto con la CES, de una campaña salarial mundial.

Tenemos estrategias específicas de campaña desarrolladas con las afiliadas y las oficinas regionales de la CSI en Asia, África y América Latina. Con la CES y el CRPE la estrategia europea implica la demanda de salarios mínimos vitales y derechos de negociación colectiva con una convergencia salarial en todos los países. Estos marcos de campaña, en Asia “Asia lucha por +50”; en África “100% África – Dignidad, Valor, Salarios”, en América Latina “Cerrar la brecha – Salario digno” y en Europa “Alto a la Codicia Corporativa: Europa necesita un aumento de sueldo” están disponibles (en inglés) en www.ituc-csi.org/wagescampaign

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

La campaña se ha intensificado exponiendo también dichas condiciones en importantes ferias comerciales, además de establecer una asociación con los sindicatos coreanos y SHARPS para abordar las muertes y lesiones ocasionadas por los productos químicos letales. Remitimos una queja a la OCDE incluyendo esta farsa de Samsung, y la denegación de la libertad sindical para los trabajadores contratados tanto en empleo directo como a través de su cadena de suministros.

En América Latina, “Exportando codicia a través del Canal de Panamá” ha expuesto que el trabajo decente apenas supondría 3 centavos del precio de un melón y 2 centavos del precio de un banano. Ver www.endcorporategreed.org.

Junto con UNI Global Union hemos venido obteniendo apoyos para acciones de los sindicatos africanos apuntando a la compañía de telecomunicaciones MTN, y esta campaña será prominente en 2018.

El trabajo de la ITF, con su estrategia basada en los centros y corredores, está reforzando la organización tanto inter-sectorial como transfronteriza.

Están previstas otras estrategias de organización y objetivos corporativos en África y América Latina para 2018.

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. El programa ACT para lograr incrementos salariales, liderada por IndustriALL podría influir favorablemente en el éxito de la negociación sectorial.

2018 será un año significativo para intensificar la exposición de los escándalos que son reflejo del déficit de trabajo decente en las cadenas de suministro, ampliar la organización brindando apoyo a las afiliadas, y con vistas al Congreso de la CSI, profundizar la demanda de que las violaciones de los derechos y salarios mínimos vitales no formen parte de la competencia mundial.

METAS

1. Establecer sindicatos más fuertes y inclusivos.
2. Establecer salarios mínimos vitales sustentados en sistemas sostenibles para aportarlos.
3. Garantizar la protección social.
4. Cambiar el comportamiento de las empresas en las cadenas de suministro para:
 - » purgarlas del trabajo forzoso e informal;
 - » que paguen 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.

2018

Global

- Samsung expuesto Intensificar la campaña contra Samsung apuntando a la SST.
- Codicia Corporativa: Exponer la mano de obra oculta en América Latina y en África.
- Campaña global de salarios en las cuatro regiones.
- Ampliar la protección social y hacer campaña para hacerla universal.
- Objetivos para acción digital.
- Legalidad internacional - G20/OIT/OCDE.
- Campaña del Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC) con los inversores.
- Adopción por parte de gobiernos donantes de criterios de compromiso y mecanismos de rendición de cuentas respecto a la implicación de empresas en el desarrollo.

Nacional

- Incrementar el número de afiliadas que hagan campaña sobre salarios y protección social en cada región.
- Audiencias de trabajadores y pruebas en vídeo de los salarios de miseria y el impacto de aumentos salariales.
- Reforzar campañas locales sobre Samsung y otras multinacionales.
- Intensificar el apoyo a la organización de campañas salariales nacionales y corporativas.

Legal

- Ampliar las clínicas jurídicas.
- Apoyar casos en tribunales nacionales.
- Elevar las quejas relevantes al sistema de control de la OIT.
- Quejas a la OCDE sobre Samsung.



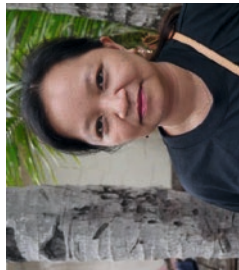
Departamento encargado

Campañas y Comunicaciones (CamCom)

Controlar el poder empresarial



AIRE



"Mi jefe me dice cuándo tengo que hacer horas extra. Nunca sé a qué hora llegaré a casa para ver a mi hijo de 12 años."
Rina, costurera, Victoria's Secret

GLOBAL
REGIONAL



"Cuando una multinacional hace 60 millones USD de beneficios pero se niega a pagarnos el salario mínimo, es una vergüenza."
Moisés, trabajador en plantación de melones

Legal

- Quejas a la OIT
- Directrices de la OCDE, quejas
- Legislación sobre diligencia debida

Campaña salarios mínimos vitales

- Asia lucha por +50
- 100% África
- Cerrar la Brecha
- Europa necesita un aumento de sueldo

Campañas corporativas

- Exportando codicia a través del Canal de Panamá
- Samsung
- MTN
- Dangote

- 7 de octubre JMTD

- Julio Cumbre G20

- Primero de Mayo

Clínicas jurídicas

- Legislación nacional
- Casos

Organización

- Academia de Organización

Campañas

- Salarios y protección social
- Trabajo inseguro o peligroso
- Antisindicalismo (libertad sindical)
- Organización de trabajadores a nivel de industria, sector y empresa

METAS

➤ Arquitectura global

- Convenio de la OIT
- Guía de la OCDE sobre diligencia debida
- G20 implementación Principios Rectores ONU + diligencia debida
- Tratados de la ONU

➤ Controlar el poder empresarial -

Objetivos

1. Establecer salarios mínimos apoyados en sistemas sostenibles para aportarlos
2. Garantizar la protección social
3. Cambiar el comportamiento empresarial en las cadenas de suministro para:
 - purgarlas del trabajo forzoso e informal
 - garantizar un salario mínimo vital
 - ampliar la negociación colectiva y dar trabajo seguro y protegido
 - eliminar la evasión fiscal, exponer la corrupción e impedir negocios con Estados esclavistas

"El 82% considera que las compañías son responsables de los actos de sus subcontratistas y el 77% quiere que las compañías sean abiertas y transparentes respecto a sus subcontratistas".
Encuesta Mundial de la CSI

"Las cadenas mundiales de suministro de 50 empresas tienen una relación directa de empleo con apenas el 6% de las personas que trabajan para ellas, el 94% restante lo conforma una mano de obra oculta".
Informe Nuevos Frentes de la CSI

NACIONAL

SOBRE EL
TERRENO

Justicia climática y transformación industrial

Hitos

- Establecimiento del Centro de Transición Justa y progresos para realizar las demandas básicas respecto a medidas de Transición Justa a gobiernos, empresas, inversores y organizaciones internacionales.
- Mensajes sindicales unánimes y firmes de compromiso hacia el Acuerdo de París y, liderados por AFL-CIO, contra el anuncio de la administración de EE.UU. de retirarse de dicho acuerdo.
- Publicación de tres informes Nuevos Frentes destacando distintos aspectos de nuestro futuro trabajo, particularmente potenciales maneras de avanzar la labor por una Transición Justa a nivel internacional.
- Informe del Centro de Transición Justa al proyecto de la OCDE “Crecimiento, Inversión y Transición hacia bajas emisiones en Carbono” incluido como referencia en su contribución al G20.
- Fase piloto de un programa de organización en torno al cambio climático, incluyendo estudios de casos sobre Transición Justa.

Desafíos

- Necesidad de asegurar que la Transición Justa y la dimensión de empleo de las políticas climáticas figuren en los planes nacionales sobre el clima: Contribuciones determinadas nacionalmente, planes de desarrollo relacionados con los ODS, y planes sobre infraestructura.
- Lograr progresos en cuanto a la comprensión y los compromisos sindicales a la acción climática en países que se enfrentan a problemas respecto a comunidades/regiones dependientes del carbón.
- Demostrar que los planes para la transición justa se desarrollen sobre el terreno y puedan marcar la diferencia en cuanto al apoyo popular a la acción climática.
- Dar seguimiento a los progresos respecto a la aplicación de las Directrices para una transición justa de la OIT y su labor en general respecto al medio ambiente y el cambio climático.
- Formar a organizadores y líderes centrándose en nuevos sectores verdes emergentes, e incorporar la transición justa en los programas de organización.

RESUMEN GENERAL

El 85 por ciento de la población afirma que el mundo sería mejor si los gobiernos estuviesen más comprometidos a tomar medidas respecto al cambio climático (Encuesta Mundial de la CSI).

Un mundo con cero pobreza y cero carbono es posible. La Agenda 2030 y el Acuerdo de París sobre el Clima aportan 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 la realidad es que “no habrá empleos en un planeta muerto”. Esto debe transformarse, con el éxito de nuestras reivindicaciones, en **“empleos decentes y transición justa en un planeta vivo”**.

Las afiliadas se movilizan para lograr acuerdos que aporten la transformación industrial necesaria y garanticen una transición justa. Están asimismo comprometidas a organizar a trabajadores y trabajadoras en los nuevos puestos de trabajo ecológicos, tanto en la economía formal como en informal. El desafío ahora estriba en garantizar que se apliquen medidas de transición justa en planes a nivel nacional, industrial y de empresa que protejan y creen nuevos empleos, y que la inversión se oriente de manera que garantice 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, aceptando la responsabilidad que les corresponde, 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.

La CSI ha establecido el 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. El informe del Centro de Transición Justa a la OCDE representó una importante referencia en el proyecto sobre “Crecimiento, Inversión y Transición hacia bajas emisiones en Carbono”.

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

El capital de los trabajadores, a través de los 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 entablar el diálogo con vistas a la transformación industrial será una prioridad en 2018.



JUST
TRANSITION
CENTRE

El Centro de Transición Justa congregará y apoyará a sindicatos, empresarios, compañías, comunidades e inversores en un diálogo social para desarrollar planes, acuerdos, inversiones y políticas para una transición justa y rápida hacia un mundo con cero emisiones de carbono y cero pobreza.

www.justtransitioncentre.org

METAS

1. Mejorar el perfil del clima en la agenda de las afiliadas y en sus labores de defensa ante la opinión pública y el Gobierno, como parte de la campaña SindicatosXelClima.
2. Organizar a los trabajadores/as en torno a cuestiones climáticas y medioambientales.
3. Asegurar la aplicación del Acuerdo de París y reclamar mayor ambición de los Gobiernos para proteger las vidas y los empleos de los trabajadores y trabajadoras.
4. Desarrollar el trabajo del Centro de Transición Justa en asociación con la CES, las FSI y con aliados de la sociedad civil y empresas bien dispuestas a apoyar planes nacionales, sectoriales y a nivel de empresa destinados a reducir las emisiones, incluyendo 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.

2018

Global

- Mejorar el perfil del liderazgo sindical respecto a su compromiso con la lucha contra el cambio climático a nivel nacional, regional e internacional, en alianza con asociados de la comunidad local y la sociedad civil, a través de la campaña Sindicatosxclima, entre otros medios.
- Alentar y apoyar la movilización de las afiliadas y acciones sostenidas de presión sindical sobre los gobiernos para la implementación del Acuerdo de París, incluyendo la inclusión de planes de transición justa y empleo en las contribuciones determinadas nacionalmente de la CMNUCC.
- Representación durante las negociaciones sobre el clima de Naciones Unidas (CMNUCC) y otros foros internacionales relevantes, incluyendo en Argentina y Canadá (que presidirán el G20 y el G7 respectivamente en 2018).
- Desplegar la acción de campaña sobre el “Derecho a Conocer” – modelo de campaña para las afiliadas y sus asociados, que pretende lograr voces sindicales más fuertes a nivel de empresa pidiendo a las compañías que se comprometan 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), introducir 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.
- Incluir estrategias de organización dirigidas a sectores e industrias verdes en los planes nacionales.

Nacional

- Apoyar una firme implicación sindical a nivel nacional en la implementación de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y su supervisión (contribuyendo a la aportación sindical a los informes nacionales sobre ODS).
- Apoyar investigaciones y la implementación de planes de transformación industrial en 3 países.
- Organizar mesas redondas con afiliadas y FSI en relación con los planes de transición justa, apoyando las negociaciones sobre transformación industrial.

Departamento encargado

Política Económica y Social (ESP)

Justicia climática

AIRES



"Esta vez tenemos que mostrarnos integradores y tenemos que tener en cuenta el medio ambiente, nuestras comunidades y las necesidades de estos trabajadores/as para mantener a sus familias y contribuir a la sociedad".
Ken Smith, UNIFOR Local 707 A

GLOBAL

REGIONAL



"Sabemos lo que queremos, tenemos un plan, queremos una planta termosolar, queremos convertirnos en un polo de energía renovable. Tenemos una visión de nuestro futuro. Este es el momento de nuestra historia en que los gobiernos deben sentar las bases para el futuro".
Lisa Lumsden, Repower Port Augusta

Alianzas: Defensa + Prensa

- OSC/ONG: Climate 8, NCE
- Compañías: B Team, We Mean Business
- Inversores y Pensiones: AODP, UNPRI (CWC)

Centro de transición justa

- Apoyar a los trabajadores/as en las negociaciones:
 1. Nacional
 2. Centros de trabajo e industria
 3. Ciudad y comunidad

METAS

➤ Arquitectura global

- OIT: Directrices sobre TJ, Empleos verdes
- CMNUCC/COP: Acuerdo de París y CDN, Diversificación económica y transición justa
- G20, BM/FMI/BMD

➤ Justicia Climática x un futuro con

Cero carbono

1. Empleos decentes en un planeta vivo
2. Negociación con los trabajadores para mejorar eficiencia/productividad
3. Transición justa que no deje a nadie atrás

Campeones del clima en el

trabajo

- Los trabajadores/as tienen derecho a saber: Red de activistas y organizadores en línea

Legal

- Caso Greenpeace Filipinas (Comisión Nacional de Derechos Humanos)

Organizar por la

justicia y el empleo

- Principios de organización
- Activismo en el lugar de trabajo

Mesas redondas

sobre Transición Justa

- Empresa/lugares de trabajo (convenios)
- Sectoriales/industria + cadenas suministros (AMI)
- Planes nacionales de empleo (CDN, ODS)

Negociar acuerdos x

una transición justa

- Compañías: Capacitación
- Gobierno: Fondos TJ para desarrollo industrial y regional

Financiar una

transición justa

NACIONAL

SOBRE EL
TERRENO

PRIORIDADES DE LA CSI:

Países en situación de riesgo

Hitos

Bahréin

- Levantar la prohibición de viajar al SG de la GFBTU.
- El Programa de Trabajo Decente por País de la OIT está siendo revisado.

Camboya

- El gobierno adoptó una hoja de ruta para implementar las recomendaciones de la Misión de Contactos Directos de la OIT.
- Resoluciones de EE.UU. y del Parlamento Europeo para revocar las disposiciones antisindicales en la legislación.
- Treinta sindicatos se unen en una campaña contra las restricciones a la libertad sindical en la ley.

Colombia

- Acuerdo de paz con fuerte apoyo de los sindicatos.

Guatemala

- Aprobación por el Congreso de la ley que reestablece el poder sancionatorio de la inspección del trabajo.
- Ochenta y tres nuevos sindicatos registrados.
- Retirada definitiva de la ley que introducía salarios mínimos municipales diferenciados.
- Progresos en la organización de trabajadores/as bananeros en el sur del país.

Haití

- Incremento del número de sindicatos afiliados a las centrales nacionales.
- Mayores capacidades para la libertad sindical, salarios, protección social, movilización y demandas en ZFI.
- Proceso en curso para el respeto de la libertad sindical y el tripartismo.
- Más denuncias de violaciones a los órganos de control de la OIT.

Corea

- Dimisión de la ex-presidenta de Corea y encarcelamiento del presidente de Samsung, acusados de corrupción.
- El nuevo gobierno electo se compromete a restaurar los derechos laborales y reformar los chaebols.
- Compromiso del gobierno para la ratificación de los Convenios de la OIT.

Mauritania

- Petición de la AFL-CIO a la AGOA.
- Misión del Relator Especial de la ONU en mayo de 2017.
- Ratificación del Protocolo de 2014 sobre trabajo forzoso.
- Firmes conclusiones de la CAN y compromiso del gobierno a aceptar Misión de Alto Nivel de la OIT.

México

- Aprobación en el Senado de las Reformas Constitucionales en materia de justicia laboral.

Swazilandia

- Colaboración de TUCOSWA y ATUSWA con FloCERT y Fairtrade.
- Tribunal confirma el derecho de huelga y declara ilegal el recurso a trabajadores de reemplazo para sustituir a los huelguistas.

Zimbabue

- Firma de una hoja de ruta tripartita para implementar las recomendaciones de la Misión de Alto Nivel de la OIT.
- Levantamiento de la orden de congelar los bienes de la ZCTU.
- Dictámenes judiciales a favor de sindicalistas.

Desafíos

Bahréin

- Implementación del acuerdo tripartito.
- Plena readmisión de los trabajadores.
- Respeto de la libertad sindical por parte del Gobierno.
- Organización de trabajadores/as migrantes.
- Discriminación de trabajadores migrantes en la ley.
- Exclusión de trabajadores migrantes de la legislación laboral.

Camboya

- Registro de sindicatos independientes y reconocimiento como organización más representativa.
- Control más estricto de las próximas leyes sobre salarios mínimos y solución de disputas.
- Continúan las amenazas de violencia, discriminación y acoso judicial
- Aumentar la seguridad en el empleo para los trabajadores del vestuario.
- Respeto de la libertad sindical por parte de las empresas.

Colombia

- Poner fin a la violencia contra sindicalistas.
- Mantener estabilidad para implementar el proceso de paz.

Guatemala

- Condenas por asesinatos de sindicalistas.
- Implementación de la Hoja de ruta para frenar la campaña anti-sindical.
- Respeto de la libertad sindical por parte del gobierno y los empleadores.
- Superar la fragmentación sindical.
- Organizar el sector privado.
- Definición de estrategias de organización.

Haití

- Readmisión de decenas de trabajadores despedidos tras las movilizaciones en mayo de 2017 en las ZFI y en ONI, OAVCT y Coca-Cola-Couronne.
- Incrementar la representación de mujeres en los sindicatos.
- Mejoras concretas en el proceso de reforma laboral.

Corea

- Liberación del presidente de la KCTU, Han Sang-gyun.
- Ratificación del C87 y el C98.
- Reforma legislativa acordando a los funcionarios públicos y los trabajadores/as autónomos el derecho de sindicación y de huelga.
- Garantizar la libertad sindical y negociación colectiva en compañías multinacionales coreanas.

México

- Implementación de la reforma constitucional a escala local.
- Eliminación de los contratos de protección.

Mauritania

- Reducir la fragmentación sindical y organizar a periodistas, trabajadores de sanidad y docentes.
- Implementar el plan de acción para la lucha contra la esclavitud y el trabajo forzoso.
- Elecciones sociales (para determinar la representación sindical) totalmente democráticas.
- Investigación y condenas efectivas de los responsables de prácticas de esclavitud.
- Compensación a las víctimas de trabajo forzoso.

Swazilandia

- Estrategias y metas de organización en el sector privado y la agricultura.
- Procesar enmiendas a las leyes de Orden Público y Supresión del Terrorismo.

Zimbabwe

- Garantizar el pago de salarios.
- El gobierno se niega a enmendar la Ley de Seguridad y Orden Público.
- Mecanismos de negociación colectiva en las Zonas Económicas Especiales.

Kazajstán (nuevo en 2018)

- Revocar la retirada del registro al Sindicato Independiente de Kazajstán.
- Liberación y compensación por detención indebida de Nurbek Kushakbaev, Amin Yeleusinov y Larisa Kharkova.
- Revisión de la legislación laboral para la protección de la libertad sindical.

RESUMEN GENERAL

El espacio democrático sigue reduciéndose. La edición 2017 del Índice Global de los Derechos señala una nueva degradación de los derechos y libertades en el mundo entero, particularmente marcada en países con fuerte tradición democrática. Los gobiernos no quieren o no pueden liberarse de las presiones cada vez más fuertes de las empresas respecto a la política social y económica, ni consiguen proteger efectivamente los derechos de sus ciudadanos frente a los intereses de las grandes multinacionales y los inversores.

El Índice Global de los Derechos de la CSI 2017 muestra que los derechos de los trabajadores se han debilitado en prácticamente todas las regiones del mundo. Una de las tendencias más alarmantes ha sido el incremento, tanto cuantitativo como cualitativo, de los episodios registrados de violencia en represalia por el ejercicio de la libertad sindical. En 2017 hubo un país más donde se ha asesinado

a trabajadores/as, con lo que el número de países pasaría a 11. El Índice registró un incremento considerable en el número de países donde los trabajadores/as se han enfrentado a actos de violencia física, secuestros, amenazas e intimidación, pasando de 52 en 2016 a 59 países en 2017, lo que supone un 10 por ciento más.

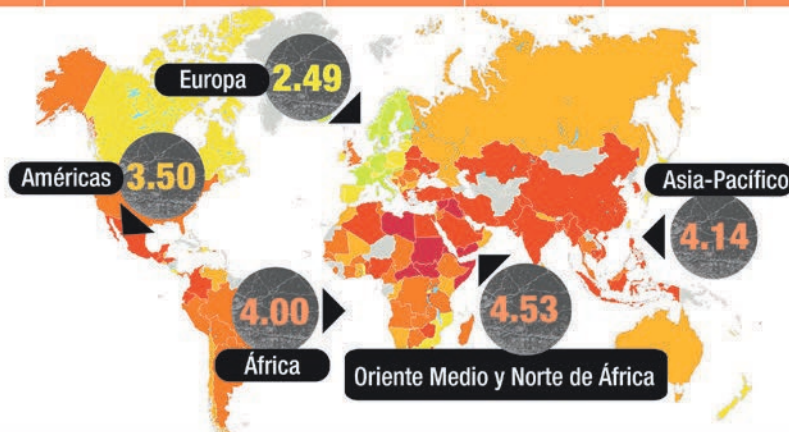
El número de países que excluyen a los trabajadores del derecho fundamental a la libertad sindical aumentó, pasando de 82 de 141 países en 2016 a 84 de 139 este año. Más de tres cuartas partes de los países deniegan a algunos o a todos los trabajadores el derecho de huelga, y el 36 por ciento de los países estudiados deniegan o limitan la libertad de expresión y de reunión. Se observa una clara tendencia hacia una erosión progresiva de los derechos más elementales, incluso en el denominado “primer mundo”.

Los 10 peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras

BANGLADESH	COLOMBIA	COREA DEL SUR	EAU	EGIPTO	FILIPINAS	GUATEMALA	KAZAJSTÁN	QATAR	TURQUÍA
									
• Brutalidad policial • Detenciones masivas • Discriminación	• Asesinatos • Menoscabo de la negociación colectiva • Discriminación	• Represión de protestas • Discriminación • Trabajo precario	• Trabajo forzoso • Migrantes excluidos de la legislación laboral	• Discriminación • Represión por parte del Estado • Detenciones masivas	• Violencia, intimidación y asesinatos • Discriminación y despidos • Leyes represivas	• Violencia y asesinatos • Discriminación • Ausencia de debido proceso	• Represión por parte del Estado • Detención de líderes sindicales • Discriminación	• Trabajo forzoso • Migrantes excluidos de la legislación laboral	• Brutalidad policial y detenciones masivas • Discriminación • Despidos colectivos

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



El Índice Global de los Derechos 2016 de la CSI cubre 139 países, respecto a hechos registrados entre abril de 2016 y marzo de 2017. 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 región de Oriente Medio y Norte de África se confirma una vez más la peor región para los trabajadores y trabajadoras. En el Golfo, el sistema de la *kafala* continúa esclavizando a los trabajadores/as migrantes con total impunidad para los perpetradores. En un país destrozado por conflictos, como es Yemen, 650.000 trabajadores del sector público no han cobrado salario alguno durante más de ocho meses, y cerca de cuatro millones de empleos en el sector privado se han perdido, incluyendo en las operaciones de multinacionales como Total, G4S y DNO, dejando a familias enteras desamparadas.

En Egipto, el gobierno sigue excluyendo a sindicatos legítimos y representativos de cualquier tipo de debate y participación, mientras que en Argelia los sindicatos independientes continúan esperando ser registrados y entre tanto son víctimas de actos de represalias, detenciones arbitrarias, despidos y violencia física. Viejos y nuevos conflictos tienen lugar en Oriente Medio, donde la escalada de violencia prosigue y los derechos humanos y sindicales fundamentales son sistemáticamente denegados.

Una vez más, los países de Europa continúan siendo aquellos que ofrecen mejor protección respecto a los derechos sindicales de los trabajadores. No obstante, también ha sido en esas regiones donde se ha registrado el deterioro más marcado de dichos derechos, continuando con la tendencia registrada el año pasado. De hecho, la clasificación media para Europa empeoró pasando de 2,47 en 2016 a 2,49 en 2017, dejando aún más patente el fracaso de las medidas de austeridad introducidas hasta la fecha a instancias de la Troika. En Asia Central, en Kazajistán, el deterioro de los derechos humanos y sindicales ha sido tan dramático que se ha detenido y condenado arbitrariamente a sindicalistas simplemente por haber convocado una huelga. La amenaza del terrorismo ha seguido utilizándose como pretexto para socavar los derechos fundamentales y la libertad de reunión, particularmente en Turquía.

En el continente americano, el nuevo gobierno brasileño ha introducido una serie de reformas neoliberales que afectan a distintos aspectos de las políticas económicas y laborales. En Argentina, el gobierno ha reprimido violentamente cualquier protesta pública; en un caso concreto, 80 trabajadores resultaron heridos durante un paro laboral reclamando mejoras salariales y de sus condiciones de trabajo.

También en Asia se registró una dura represión de las acciones de huelga. En Camboya muchos trabajadores fueron despedidos por formar sindicato, mientras que en Bangladesh trabajadores del vestuario en huelga han sido arbitrariamente detenidos, presentándose denuncias penales en su contra. En la República de Corea, Han Sang-gyun, presidente de la Korean Confederation of Trade Unions, continúa en prisión.

En los últimos años, los sindicatos implicados en el programa de la CSI Países en Situación de Riesgo han logrado progresos significativos para estabilizar las economías y revertir la tendencia respecto a los ataques contra los derechos de los trabajadores en esos países. No obstante, el Índice Global de los Derechos viene a demostrar claramente la necesidad de intensificar la acción en un mayor número de países, integrada en una campaña global contra el cierre del espacio democrático y los ataques contra los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

En 2018, el Departamento DHS y la Unidad Jurídica reforzarán por tanto el programa Países en situación de riesgo, apuntando a países específicos, centrándose más en la visibilidad, la comunicación y la representación en torno a las campañas, y poniendo de relieve la ausencia de derechos y libertades en países en situación de riesgo.

La seguridad y la estabilidad política son condiciones previas indispensables para que los sindicatos puedan funcionar y defender eficazmente los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras. Ahí donde los sindicatos no pueden organizarse y negociar libremente, no existe una democracia real. Conforme el espacio democrático sigue reduciéndose, los sindicatos junto con otras organizaciones afines deberán redoblar sus acciones a favor de la paz, la democracia y los derechos. Ahí donde exista la amenaza de conflictos armados o donde sean ya una realidad, solo unas estrategias sociales y económicas integradas podrán aportar esperanzas para soluciones sostenibles. Ahí donde no hay diálogo social o los derechos están ausentes, como es el caso de los países clasificados como 5+ en el Índice Global de los Derechos, la desigualdad y la explotación seguirán en aumento. Ahí donde las autoridades no permitan que los trabajadores/as se organicen, la CSI continuará presionando para que se alcancen soluciones pacíficas, con trabajo decente para todos y los derechos de los trabajadores en el centro de los esfuerzos encaminados a evitar y resolver conflictos, o para la reconstrucción después de una guerra.

ÁFRICA:	Mauritania, Swazilandia, Zimbabwe
PAISES ÁRABES:	Bahréin
AMERICAS:	Guatemala, Haití, México, Colombia
ASIA:	Camboya, Corea
EUROPA:	Kazajstán (nuevo)

De las normas fundamentales del trabajo de la OIT, los convenios sobre derechos sindicales son los menos ratificados. En los últimos años las ratificaciones están prácticamente paralizadas. Más de la mitad de la población activa mundial sigue viviendo en países que no han ratificado los Convenios 87 y/o 98. La CSI solicita un compromiso renovado de los gobiernos para la ratificación, y a sus afiliadas y a la OIT que tomen medidas para promover la ratificación de estos Convenios. Durante la CIT de 2017 los países reconfirmaron su compromiso a la ratificación universal con vistas al centenario de la OIT. Los sindicatos del mundo entero deberían asegurarse de que se cumpla esa promesa.

La salud y seguridad en el trabajo es un elemento central de los derechos sindicales, sin embargo, no ha recibido toda la atención que se merece. El derecho a la salud no se acaba al entrar al centro de trabajo. Esto está reconocido en multitud de fuentes autorizadas, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa y diversos Convenios de la OIT. Desde la Declaración de 1998, las normas fundamentales del trabajo de la OIT han sido reconocidas en tanto que derechos humanos, lo que conlleva una mayor visibilidad y referencias, por ejemplo, en tratados comerciales. Desgraciadamente, las normas sobre salud y seguridad por el momento no están reconocidas como normas fundamentales del trabajo, ni tampoco está reconocido el derecho a la salud y seguridad como un derecho humano. La Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la CIT en 2017 indica que la OIT debería “explorar la relación que existe entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo según la definición de la Declaración de 1998 y unas condiciones de trabajo seguras y sanas”. La CSI hará por tanto campaña a favor del reconocimiento de la salud y seguridad como derecho humano y que los Convenios 155, 161 y 187 de la OIT se consideren normas fundamentales del trabajo, como base legal para garantizar este principio y

derecho fundamental en el trabajo. La CSI considera que el hecho de no reconocer la salud y seguridad como un derecho humano representa una seria omisión, e insta a la OIT y a la ONU a corregir cuanto antes esta anomalía. El centenario de la OIT ofrece una excelente oportunidad para ello.

La CSI lamenta que en 2017 no se hayan presentado ante la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) países como Brasil, Argentina, Colombia, Belarús y Zimbabwe. Las conclusiones adoptadas por la Comisión de Aplicación de Normas aportan claras orientaciones a los Gobiernos sobre las medidas que deberían adoptar. La CSI colaborará estructuralmente con sindicatos en los países donde se requiera seguimiento de la CAN para pedir cuentas a los gobiernos. Se acordó el envío de una misión tripartita de alto nivel a **Kazajstán** en relación con el C87 y otra visita de alto nivel a **Mauritania** respecto al C29. Se acordó el envío misiones de contactos directos a **El Salvador** respecto al C144, **Bahréin** por el C111, y **Argelia** y **Egipto** en relación con el C87.

La CSI se congratula de la publicación de un firme Informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, e instó a los gobiernos a actuar en base a sus conclusiones. Annalisa Ciampi, sucesora de Maina Kiai como Relatora Especial de la ONU, está determinada a proseguir este trabajo y ha mantenido discusiones con la CSI y algunas de sus afiliadas para trabajar respecto a litigación efectiva a fin de apoyar el reconocimiento efectivo de la libertad sindical en la ley y en la práctica. La CSI y sus afiliadas han reforzado asimismo la coordinación con organizaciones afines en la sociedad civil, con objeto de reclamar libertad sindical, libertad de expresión y el derecho de reunión.

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos habilitantes y centrales para obtener logros en otras áreas. La libertad sindical y los sistemas de negociación colectiva deben promoverse a escala mundial. La contribución de la OIT a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) debería ser la promoción de la libertad sindical, la negociación colectiva, el diálogo social y el tripartismo como medios efectivos para alcanzar el desarrollo sostenible. La iniciativa sueca del Acuerdo Global nos brinda una oportunidad para ello. Las metas específicas incluidas en la Agenda 2030 establecen una responsabilidad para la OIT, y la OIT ha de asumir la iniciativa promoviendo el tripartismo y el diálogo social en la implementación de los ODS, como medio para lograr progresos respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT) en todos los ODS pertinentes. No obstante, aunque la OIT está implicada en alianzas en el marco de los ODS

sobre trabajo forzoso e infantil o sobre igualdad salarial, que apoyamos plenamente, no resulta evidente el mismo nivel de compromiso para promover el diálogo social, la negociación colectiva y la libertad sindical. El Acuerdo Global debería coordinar su labor con otras alianzas emergentes y ayudar a conformar otras contribuciones de la OIT para la realización de las metas 8.7 y 8.5 de los ODS.

Gracias al apoyo aportado por sus organizaciones regionales, la CSI ha asumido recientemente un papel activo ante las cortes y los tribunales regionales de derechos humanos, con el objetivo de garantizar una protección más efectiva de los derechos humanos y sindicales. Hasta hace poco, en las cortes regionales no se trataban casos sobre libertad sindical, pero recientemente han aceptado legislar al respecto. Es por ello que la CSI continuará involucrándose con las cortes regionales de derechos humanos, a fin de promover y defender los derechos humanos.

Los tratados comerciales, las instituciones y los foros económicos internacionales han tenido enormes repercusiones sobre los derechos de los trabajadores/as. Las recomendaciones de política y las condiciones asociadas a los créditos y préstamos muchas veces desembocan en el deterioro de la protección laboral, en particular en los países en situación de riesgo, donde más se necesita dicha protección. Así pues, la CSI adoptará un enfoque más proactivo para una mayor coherencia política. El programa de los países en situación de riesgo establecerá una mayor sinergia con el programa de coherencia global de la CSI, con objeto de un detallado escrutinio de las declaraciones de foros económicos y los proyectos de distintas instituciones respecto a su impacto sobre los derechos humanos y sindicales. Pese a no estar totalmente en línea con las normas fundamentales del trabajo de la OIT, el nuevo Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, adoptado en agosto de 2016, representa una oportunidad para poder hacer presión sobre el Banco para que insista en la ratificación y el respeto de las normas fundamentales del trabajo.

METAS

1. Organizar y crecer para establecer sindicatos y apoyar el activismo sindical.
2. Hacer realidad la libertad sindical y la negociación colectiva en la ley y en la práctica.
3. Reducir el trabajo informal, precario e inseguro en los países objetivo.

2018

Global

- Vigilar y responder a las violaciones de los derechos 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.
- Ratificación universal del C87 y el C98.
- Reconocimiento de la salud y seguridad en el trabajo como un derecho humano y una norma fundamental del trabajo.
- Incrementar el número de países asociados al Acuerdo Global.

Nacional

- Construir capacidades entre las afiliadas para vigilar las violaciones de los derechos de los trabajadores.
- Brindar asistencia a las afiliadas para supervisar y participar en el seguimiento de los mecanismos internacionales de control.
- Desarrollar e implementar planes de campaña en 11 países seleccionados.
- Ratificación del C87 y el C98 en los países objetivo.
- Sesiones de formación para asistir a las afiliadas a organizar para la defensa de los derechos en los países objetivo.
- Enviar misiones de evaluación a los países en situación de riesgo.

Legal

- Mantener y desarrollar una base de datos sobre las violaciones de los derechos y las clasificaciones en 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.
- Brindar asistencia a las afiliadas en litigación estratégica y seguimiento de 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.
- Brindar asistencia jurídica a las afiliadas y FSI en disputas específicas.

Departamento encargado

Derechos Humanos y Sindicales (HTUR)

Coherencia Global

Hitos

Global

- La Declaración de Ministros de Trabajo y Empleo del G20 de 2017 “Hacia un futuro inclusivo: Configurar el mundo del trabajo” incluía el firme reconocimiento del papel de los interlocutores sociales, así como compromisos por parte de la presidencia alemana respecto a cuatro áreas prioritarias: trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro; participación de las mujeres en el mercado de trabajo; el futuro del trabajo; integración de los migrantes; y acordaron que “es necesario asegurarse de que la competencia no se apoye en violaciones al trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.
- La Declaración conjunta L20-B20 sobre crecimiento sostenible, trabajo decente y cohesión social en la economía digital.
- En coordinación con la CES y la CSI-África, fuerte implicación y visibilidad respecto a la Comisaria de Comercio de la UE a cargo de la política comercial en relación con los Acuerdos de Asociación Económica (AAE).
- Foros sobre el Piso Salarial celebrados en Asia-Pacífico, América Latina, África y Europa apoyando la campaña Nuevos Frentes Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro.
- En coordinación con TUAC, firmes orientaciones sobre diligencia debida para una conducta empresarial responsable.
- Trabajo coordinado con sindicatos y aliados de la sociedad civil para cambiar las operaciones de las Instituciones Financieras Internacionales (IFI) para que se correspondan con su retórica anti-desigualdad, incluyendo la plena implementación de requisitos respecto a las normas del trabajo (“salvaguardias laborales”) adoptados por el Banco Mundial y otros bancos multilaterales de desarrollo (BMD).
- Firme reconocimiento de los sindicatos como actores en el desarrollo, durante su participación en el Foro Político de Alto Nivel (FPAN) para la presentación de informes anuales en el marco de la Agenda 2030 de la ONU.
- Informes basados en pruebas sobre el papel del diálogo social en los ODS, así como sobre políticas de desarrollo de gobiernos donantes (criterios de participación del sector privado y apoyo al trabajo decente).

Nacional

- Elaboración y amplia distribución de informes sindicales nacionales sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los sindicatos conocen más sobre los ODS y empezaron a movilizarse dirigiéndose a sus gobiernos en relación con elementos de trabajo decente en la Agenda 2030.
- Los sindicatos desarrollaron iniciativas y estrategias para reforzar su capacidad organizativa (por ej. la iniciativa africana “*State of Unions*”).

Desafíos

- Reforzar los capítulos laborales en los acuerdos comerciales (en cooperación con la CES y otros actores regionales).
- Lograr que la política industrial y el espacio político tengan mayor prioridad en acuerdos comerciales y debates políticos.
- Apoyar a las afiliadas y FSI en el uso de salvaguardias laborales para proteger los derechos de los trabajadores/as en las actividades financiadas por los bancos multilaterales de desarrollo.
- Garantizar que el Programa de trabajo decente sea un elemento central en la implementación de la Agenda 2030 y reforzar la implicación sindical en la aplicación de los ODS.
- Apoyo por parte de las Organizaciones Regionales de la CSI al desarrollo de estrategias de capacidad organizativa de las afiliadas nacionales.
- Asegurar compromisos de los gobiernos para invertir en empleos en infraestructura social y física

RESUMEN GENERAL

La globalización está fallando a las personas. Al 73% de la población le preocupa la posibilidad de perder su empleo. Casi la mitad piensa que la próxima generación no conseguirá encontrar un trabajo decente. (Encuesta Mundial de la CSI)

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 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.

La CSI continuará haciendo campaña a favor de un comercio justo y que respete los derechos e intereses de los trabajadores/as. Seguiremos por tanto oponiéndonos a acuerdos comerciales que incluyan disposiciones para la Solución de Controversias Inversor-Estado (SCIE), que socaven los servicios públicos o que limiten el espacio político nacional, así como a todos aquellos que no garanticen el respeto de las normas fundamentales del trabajo.

Controlar el poder empresarial en las cadenas de suministro también es uno de nuestros Nuevos Frentes. Dentro de esta campaña la CSI ha venido trabajando para reforzar la aplicación de las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, y de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, incluyendo la diligencia debida obligatoria. También continuaremos centrándonos en 2018 en hacer campaña para obtener resultados concretos respecto a los compromisos del G20 en 2017 sobre las cadenas mundiales de suministro, además de seguir abogando por un Convenio de la OIT al respecto.

Promover el trabajo decente continúa siendo el principal objetivo del movimiento sindical en cuanto a la política de desarrollo. La Agenda 2030 de la ONU 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 uno de los centros de atención en 2018. La labor de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) a nivel global y regional resulta esencial para incrementar la capacidad de las afiliadas y organizaciones de apoyo solidario respecto a la visibilidad y el impacto de los sindicatos en el desarrollo e insistir en que en los informes nacionales se incluyan prioridades sindicales.

Combatir las prácticas empresariales de evasión fiscal, así como 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 y obtener así fondos para inversión pública. Un giro hacia políticas de inversión responsable y a largo plazo por

parte de los inversores institucionales, incluidos los fondos de pensiones, resulta vital ya que representan ambiciones esenciales para un futuro económicamente más justo.

El continuo asesoramiento político por parte de las IFI promoviendo 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 desigualdad y aumentando la inseguridad en las vidas laborales de la población. La CSI seguirá oponiéndose a estas políticas y reivindicando un reforzamiento de los derechos, mejores empleos, salarios justos, protección social y políticas económicas justas. 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 también fundamentales.

Organismos internacionales, incluyendo la OCDE y la OIT, así como gobiernos nacionales –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, enmarcadas en el “futuro del trabajo”. 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, y deberían involucrar a los interlocutores sociales.

La inversión del capital de los trabajadores a través de los fondos de pensiones, debe 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; y
- 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. Mantener la acción a favor de la 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. Reclamar 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. Lograr la participación sindical en la planificación gubernamental y empresarial para la implementación del Acuerdo sobre el Clima, que integre una transformación industrial y medidas para una transición justa.
6. Conseguir 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. Asegurar una 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. Garantizar el respeto de los derechos humanos de los trabajadores/as por parte de las multinacionales, incluso en las cadenas de suministro.
9. Presionar por un 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 Instituciones Financieras Internacionales, la OCDE y el G7/G20 a favor de políticas destinadas a abordar el déficit de empleo, combatir la desigualdad y lograr un crecimiento inclusivo.
11. Fomentar criterios compartidos sobre capacidad sindical de organización en el contexto de iniciativas internacionales de solidaridad. .

Global/Regional

- Reforzar las acciones por parte del G20 respecto a la implementación de sus compromisos a favor de un cambio en las reglas de la economía global en beneficio de los trabajadores.
- Consolidar los elementos laborales de la política industrial y el espacio político en la agenda comercial del G20 y otros procesos globales.
- Apoyar el cambio de enfoque por parte de la UE y trabajar con las afiliadas para conseguir reforzar los capítulos laborales en los acuerdos comerciales, para que incluyan su aplicación vinculante, la inclusión de sindicatos y compromisos respecto al género.
- Ampliar la diligencia debida obligatoria, en línea con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Conseguir compromisos vinculantes en los programas de países de las Instituciones Financieras Internacionales (IFI) apoyando una fiscalidad progresiva y la protección social universal.
- Promover las prioridades sindicales en los ODS ante instituciones regionales y mundiales relevantes y procesos en relación con los ODS (ONU/OIT/Alianza Global/UE), en 2018 específicamente con vistas a: las discusiones en la CIT sobre “Diálogo Social y Tripartismo” y sobre “Cooperación eficaz para el desarrollo”.

Nacional

- Brindar asistencia a los sindicatos nacionales para elaborar informes sobre los ODS y fomentar la implicación con los gobiernos y aliados en la sociedad civil.
- Apoyar ejercicios de mapeo sobre capacidad organizativa de las organizaciones nacionales y procesos de seguimiento.

Departamento encargado

Política Económica y Social (ESP)
Red Sindical de Cooperación al Desarrollo

Gobernanza mundial de la migración

Hitos

- Lanzamiento de la Asesoría de Contratación de la CSI en Asia y África – una herramienta para permitir que los trabajadores migrantes veten a ciertas agencias de contratación y facilitar la organización.
- Estados miembros de la ONU acuerdan la necesidad de una mejor cooperación internacional sobre la migración y se inicia un proceso hacia un Pacto Mundial sobre migración.
- Discusión general en la CIT sobre migración laboral adopta conclusiones firmes, reafirmando la relevancia de los Convenios de la OIT sobre migración y encomendando a la OIT realizar estudios adicionales sobre el impacto de los sistemas de migración temporal y circular.
- Los sindicatos desarrollan estrategias industriales, basadas en educación de activistas y trabajadores, para la organización de trabajadores/as migrantes.

Desafíos

- Los sindicatos continuarán desarrollando y compartiendo estrategias de organización, que respondan también a los desafíos de la migración laboral circular y temporal, y prestando especial atención a las trabajadoras migrantes.
- Ampliación de la Asesoría de Contratación a nuevos países.
- Desarrollo de campañas sindicales más fuertes contra el racismo y la xenofobia.
- Garantizar que un enfoque basado en los derechos forme parte fundamental del Pacto Mundial para la migración, incluyendo el principio de igualdad de trato y no discriminación y los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Oponerse a los programas de migración temporal y circular como modelo predominante de la gobernanza de las migraciones.
- Mayor sensibilización sobre las oportunidades y los desafíos que representa el Pacto Mundial, además de concienciar sobre los vínculos entre migración y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Se necesita un firme mensaje público sobre el nexo migración/desarrollo.

RESUMEN GENERAL

En la actualidad hay 244 millones de migrantes internacionales, casi la mitad son mujeres y el 21 por ciento tienen entre 15 y 29 años.

La migración laboral es compleja y dinámica. Es, ante todo, un fenómeno humano.

Los trabajadores/as migrantes representan el 4,4 por ciento de la mano de obra mundial y esta cifra probablemente irá en aumento. Países que fueron en su día países de origen se han convertido ahora en países de destino o de tránsito de migrantes. Aunque el 75 por ciento de todos los trabajadores migrantes se trasladan a países de altos ingresos, la migración Sur-Sur es ahora la tendencia de crecimiento más rápido. Falta de oportunidades de trabajo decente, destrucción de medios de subsistencia a causa del cambio climático o de conflictos geopolíticos y guerras por poder continúan desplazando a un gran número de personas.

La migración sigue figurando entre las prioridades de las agendas políticas y las preocupaciones de los ciudadanos en muchos países y regiones. Pero los debates sobre la migración, máxime cuando se vincula con la cuestión del empleo y el acceso a los servicios, suelen verse envueltos en controversia y retórica negativa, alimentando los temores de las comunidades de acogida y el auge del nacionalismo y el populismo. Unas políticas migratorias restrictivas y orientadas a la seguridad, basadas más en la percepción errónea de la opinión pública y la conveniencia política que en pruebas materiales, crean un entorno que criminaliza a los migrantes y refugiados, convirtiéndolos en chivos expiatorios, y que impide una cooperación regional e internacional sólida respecto a la gobernanza de la migración.

Acuerdos y programas de migración laboral temporal y circular se han convertido en el modelo dominante, particularmente para los trabajadores poco cualificados. Serios déficits de trabajo decente, que van del trabajo for-

zoso o la servidumbre por deudas a la trata de personas y formas modernas de esclavitud, pasando por formas interrelacionadas de discriminación, restricciones en la ley o en la práctica de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, son el resultado habitual de dichos programas, lo mismo que un mercado laboral de dos velocidades.

Asegurarse de que la migración conlleve beneficios para todos –trabajadores/as migrantes y sus familias, las comunidades de acogida y los países de origen– implica eliminar los serios déficits de trabajo decente que a menudo caracterizan la experiencia de la migración y propulsan una carrera hacia el fondo en salarios y condiciones de trabajo para todos. Implica reforzar la solidaridad entre los trabajadores y la unidad contra el racismo y la xenofobia.

Una agenda para una migración justa ha de tener como elemento fundamental el derecho al trabajo para los refugiados y la inclusión e integración de los trabajadores migrantes –tanto temporales como permanentes– basándose en el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Esto supone:

- garantizar los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva para todos los trabajadores/as, independientemente de su estatus migratorio;
- diálogo social en la formulación e implementación de políticas y acuerdos sobre política migratoria a nivel nacional, bilateral, regional y multilateral.
- regulación y supervisión de la industria de reclutamiento transfronterizo, donde empiezan muchos abusos;
- establecimiento de mercados de trabajo inclusivos y resilientes que aporten oportunidades de trabajo decente tanto para la población local como los migrantes;
- garantizar el acceso a una protección social adecuada para todos, incluyendo acceso a servicios públicos de calidad como sanidad, cuidados, educación y vivienda.
- combatir la exclusión social mediante inversiones en educación de calidad, capacitación, cursos de idiomas y formación profesional;
- abrir más canales regulares para la migración que permitan vías para obtener la nacionalización y la reunificación familiar y poner coto a las actividades de traficantes y tratantes de personas;
- invertir en cualificaciones y capacidad productiva, en infraestructura social y física, y en políticas activas del mercado de trabajo que permitan que las economías en desarrollo se beneficien del talento de sus ciudadanos; y
- acciones para formalizar la economía informal.

La cooperación internacional respecto a la migración laboral debe basarse en el respeto mutuo y el avance de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La migración laboral no puede sustituir planes nacionales de desarrollo económico y social ni la inversión en creación de trabajo decente en los países de origen, tránsito y destino. Y los presupuestos de ayuda al desarrollo no deben servir como excusa para obligar a los gobiernos a reforzar sus fronteras y aceptar retornos forzosos a cualquier precio, incluyendo la violación de los derechos humanos de migrantes y refugiados.

Las consultas y negociaciones sobre un Pacto Mundial sobre migración han dado un ímpetu renovado no sólo a una mayor toma de conciencia respecto a los instrumentos de la OIT relevantes para la migración, sino también para promover activamente su ratificación e implementación.

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. Eliminar abusos en la contratación de trabajadores/as migrantes.
3. Mejor coherencia y vínculos más firmes entre la migración, el empleo, la contratación ética y la lucha contra la trata de personas en los marcos políticos a nivel nacional, regional e internacional.

2018

Global

- Continuar reclamando un marco basado en los derechos para la gobernanza mundial de la migración, que aplique el marco normativo internacional existente y proteja los derechos de todos los trabajadores/as, particularmente en el contexto del Pacto Mundial sobre la migración.
- Implicación de los sindicatos en la formulación de acuerdos/políticas sobre migración laboral a nivel nacional, bilateral, regional y mundial.
- 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

- Organización activa de trabajadores/as migrantes en sindicatos, incluyendo los migrantes temporales.
- Implicación de los sindicatos en el diseño, la implementación y la supervisión de políticas sobre migración laboral y acuerdos de movilidad.
- Implicación de sindicatos en la Asesoría de Contratación de la CSI.
- Oposición de los sindicatos al racismo y la xenofobia dentro y fuera de su organización, incluyendo educación de trabajadores y campañas con aliados de la sociedad civil.
- Los sindicatos se mostrarán activos, junto con aliados de la sociedad civil, presionando a los gobiernos en el proceso con vistas al Pacto Mundial sobre migración.
- Ratificación e implementación de los Convenios de la OIT relevantes (incluidos 97 y 143).
- Los sindicatos reivindicarán el derecho al trabajo para los refugiados.

Departamento encargado

Igualdad (EQ)

¡Cuenta con nosotras!

Hitos

- La investigación de la CSI sobre la economía de cuidados siguió siendo objeto de atención en diversos foros regionales y mundiales, y por parte de instituciones y ONG internacionales.
- El informe final y los toolkits producidos por el Panel de Alto Nivel de la ONU sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres contiene recomendaciones en relación con la violencia de género en el trabajo, incluyendo apoyo a nuevos instrumentos de la OIT; promoción de las normas de la OIT incluyendo la libertad sindical, la negociación colectiva, los trabajadores/as del hogar y la transición de la economía informal a la economía formal; así como inversión en la economía de cuidados.
- Sólida asociación con las Federaciones Sindicales Internacionales y alianzas entre distintos movimientos en torno al proceso normativo en la OIT sobre violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.
- Lanzamiento de la Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración con la OIT, ONU Mujeres y la OCDE – que aspira a colmar la brecha salarial de género para 2030.
- Más sindicatos organizan en torno a la inversión en cuidados y trabajo decente para los trabajadores/as en la economía de cuidados; los sindicatos apuntan a los trabajadores no organizados en el sector de cuidados.
- Incremento del 6 por ciento en el número de sindicatos con 30 por ciento o más de representación de mujeres en puestos directivos desde 2012 (del 21.1 por ciento al 28 por ciento, según datos recopilados hasta la fecha).

Desafíos

- Primera discusión en la CIT sobre “La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” – conseguir apoyo a instrumentos en forma de un Convenio y una Recomendación de la OIT.
- Reforzar la colaboración sindical global respecto a la economía de cuidados.
- Reforzar la capacidad sindical en cuanto al trabajo de defensa y organización en torno a la economía de cuidados.
- Reforzar la acción sindical para poner fin a la violencia de género en el mundo del trabajo mediante la organización, el diálogo social y la negociación colectiva.
- Intensificar las alianzas con distintos movimientos en relación con la justicia económica y social para la mujer.
- Mayor toma de conciencia sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las oportunidades que suponen para promover la agenda sindical sobre igualdad de género.
- Centrar más el enfoque en el futuro del trabajo y la economía de cuidados, incorporando estudios sobre el trabajo en “plataformas” o automatizado; y centrarse más en las implicaciones, desafíos y oportunidades para las mujeres y la igualdad de género en el trabajo.

RESUMEN GENERAL

“La indigencia y la feminización de la pobreza, el desempleo, la creciente fragilidad del medio ambiente, la continua violencia contra la mujer y la exclusión generalizada de la mitad de la humanidad de las instituciones de poder y gobierno ponen de manifiesto la necesidad de seguir luchando por conseguir el desarrollo, la paz y la seguridad y encontrar soluciones para alcanzar un desarrollo sostenible centrado en las personas. La participación y la asunción de funciones directivas por parte de la mitad de la humanidad, compuesta por mujeres, es fundamental para lograr ese objetivo.” - Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995

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.

Pese a haber registrado importantes logros, quedan aún obstáculos significativos. Las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en trabajos precarios, incluyendo los últimos eslabones de la cadena mundial de suministro, que actualmente controla el 60 por ciento de la producción, los transportes y servicios a nivel global.

Persiste la segregación laboral y la infravaloración del trabajo en sectores predominantemente femeninos, al

igual que la brecha salarial y de pensiones resultante. La discriminación basada no sólo en el género, sino también en características interconectadas como clase social, raza, origen étnico, edad, orientación e identidad sexual, discapacidad, condición en tanto que indígenas y estatus migratorio, continúa influyendo en las experiencias de las mujeres en el mundo del trabajo.

La brecha salarial de género constituye posiblemente la expresión más tangible de las persistentes desigualdades y la discriminación. Las mujeres ganan apenas 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres. Para las mujeres de color, con discapacidades y migrantes, por ejemplo, la brecha salarial de género será aún más importante. De continuar la tendencia actual, la brecha salarial de género no se salvará hasta 2069.

Para los millones de mujeres que trabajan en la economía informal, las desventajas resultan aun más pronunciadas, incluyendo falta de acceso a un salario mínimo, derechos laborales y protección social. Las trabajadoras del hogar vienen a cubrir cada vez con mayor frecuencia los déficits en la aportación pública de cuidados, pero figuran entre los trabajadores más explotados.

¡Cuenta con nosotras! implica transformar el trabajo de las mujeres. Pero esto no ocurrirá sin una transformación de la forma en que contemplamos y valoramos el cuidado de las personas, los papeles y las responsabilidades en cuidados.

Sin cuidados no podemos sobrevivir ni prosperar. El cuidado tiene un valor social fundamental. Pero también tiene un valor económico. Las mujeres contribuyen con entre 20 – 60 por ciento del Producto Nacional Bruto mediante el trabajo de cuidados no remunerado, lo que supone un subsidio extra a la economía global.

“Si en lugar de que las empresas obtuviesen 30 centavos más del trabajo de las mujeres, imaginen si ese 30 por ciento volviese a nuestras comunidades en forma de salarios”. - Participante en reunión de estrategia mundial sobre Empoderamiento Económico de la Mujer y Derechos Laborales

La evidencia está ahí. Invertir en empleos decentes en la economía de cuidados resulta más efectivo para reducir la deuda que las políticas de austeridad. Contribuye al desarrollo del potencial humano, el capital humano y las economías nacionales. Invertir en cuidados aceleraría los progresos para salvar las brechas de género en cuanto a la situación laboral para las mujeres. Ayudaría a que el G20 alcance el objetivo de 25 para 25 y para que la

nueva Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración consiga salvar la brecha salarial de género para 2030, en línea con la meta 8.5 de los ODS .

Pero aunque gran parte de la atención respecto al futuro del trabajo se centra en el impacto de la rápida evolución tecnológica, la economía de cuidados será uno de los sectores con mayor crecimiento en el futuro. La Organización Mundial de la Salud prevé una demanda de al menos 40 millones de nuevos puestos de trabajo tan solo en el sector sanitario, de aquí a 2030. Los sindicatos deben organizar todos los sectores de la economía de cuidados, para asegurarse de que los empleos creados sean decentes: remunerados según su valor real, respetando la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, con protección social y regulaciones sobre salud y seguridad, libres de violencia de género, y donde la segregación profesional se convierta en algo del pasado.

“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” - Declaración de Filadelfia de la OIT, 1944

No puede haber trabajo decente con violencia en el lugar de trabajo. El 35% de las mujeres –818 millones de mujeres en todo el mundo– mayores de 15 años han sido víctimas de actos de violencia física o sexual en el hogar, en la comunidad o en el lugar de trabajo. Pero sigue sin haber una norma internacional del trabajo que prohíba de manera integral la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Poner fin a la violencia en el lugar de trabajo ha de formar parte de nuestra visión del futuro del trabajo, y la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018 dará un importante paso para alcanzar ese objetivo. Los sindicatos se movilizan para lograr un Convenio vinculante, complementado por una Recomendación. Menos que eso no bastará.

La justicia social y económica para la mujer implica organizar para combatir las múltiples y entrecruzadas formas de discriminación a las que se enfrentan las mujeres en el trabajo. Implica transformar la membresía y las directivas de nuestros sindicatos para que reflejen la diversidad de la mano de obra. La CSI continuará apoyando los esfuerzos de organización de los sindicatos para lograr esta transformación, con el objetivo de lograr que las mujeres representen al menos el 30 por ciento de las directivas sindicales para el próximo Congreso.

METAS

1. Incrementar la membresía de mujeres en los sindicatos en un 5 por ciento, incluyendo metas específicas en los planes de organización y lograr que las mujeres representen al menos el 30 por ciento de las directivas sindicales para 2018.
2. 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.
3. Un Convenio y una Recomendación de la OIT sobre la violencia de género en el mundo del trabajo.

2018

Global

- Implicarse con instituciones multilaterales a nivel regional y mundial para promover una agenda de justicia económica y social para la mujer.
- Continuar reforzando alianzas estratégicas con organizaciones de mujeres, grupos y economistas feministas.
- Conferencia Internacional del Trabajo – primera discusión normativa sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, con vistas a la adopción de instrumento(s) de la OIT.
- Desarrollar estrategias conjuntas de organización y representación con los sindicatos mundiales en relación con la economía de cuidados.
- Más investigaciones sobre la economía de cuidados.

Nacional

- Establecer sindicatos más fuertes y representativos.
- (Objetivos de) trabajo decente en la economía de cuidados.
- Organizar en torno a la protección social, salarios mínimos vitales, igual salario por trabajo de igual valor 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 en torno a la prevención y reparación 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 trabajo decente en la economía de cuidados.
- Ratificación e implementación de instrumentos de la OIT, como los Convenios C100, C156, C183 y C189.
- Que las afiliadas sigan sumándose a la campaña ¡Cuenta con nosotras! - Mujeres líderes, y desarrollar planes de acción nacionales y regionales para alcanzar las metas.

Departamento encargado

Igualdad (EQ)

Organización

Hitos

- Formación de 225 organizadores líderes y 334 organizadores asociados en la Academia Mundial de Organización (AMO).
- 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 además de las FSI.
- La gran mayoría de los 225 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, que están siendo revisados para responder mejor a las necesidades de los futuros líderes/instructores y reflejar la diversidad de nuestro 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.
- Una Conferencia 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.
- Cuarenta y cinco afiliadas se han sumado a la campaña de la CSI “¡Organízate!”. La plataforma de juventud y afiliadas en 10 países han desarrollado planes de campaña de organización destinados a trabajadores/as jóvenes.
- La organización de jóvenes, mujeres y trabajadores migrantes está convirtiéndose cada vez más en una prioridad sindical.
- Visitas de campo revelan nuevas metas para organizar a nivel nacional.
- Mayor número de líderes cualificados a través de cuatro academias regionales de organización y actividades nacionales.
- Mejora de comunicaciones con líderes regionales y nacionales (reunión de febrero).
- Se han lanzado programas piloto con nuevos enfoques para un mapeo y estrategias de comunicación efectivas (*Nation Builder*).
- Desarrollo de nuevos materiales de estudio sobre Organización para los Nuevos Frentes de la CSI (Trabajos verdes y transición justa).
- Búsqueda en general de establecimiento de metas mejorado y realista.

Desafíos

- Crecimiento de nuestra red de líderes a más de 150.
- Apuntar a diez nuevos países/centrales nacionales.
- “Graduar” a algunos países, aunque se siga trabajando con ellos como parte de la Academia.
- Demostrar potencial para intercambios transfronterizos de líderes.
- Demostrar la contribución de la AMO al mandato del Congreso en Berlín de establecer la cultura de la organización y hacer crecer el movimiento.
- Mejorar la capacidad de las regiones y las directivas regionales para avanzar el programa.
- Aunque las estructuras regionales de la CSI están profundamente comprometidas a cumplir el mandato del Congreso en Berlín de Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras, se destinarán más recursos y energías a situar la Organización en el centro de nuestros esfuerzos, y como un claro objetivo de nuestras iniciativas y campañas.
- Incrementar más la cooperación entre la CSI, la CES y las FSI.

RESUMEN GENERAL

Organizadores están trabajando en nuestras cuatro regiones para implementar nuestras estrategias a nivel local y nacional. Organizadores líderes que han asistido a las academias regionales despliegan campañas nacionales y algunos también trabajan en campañas plurinacionales. Están aplicando las estrategias que desarrollaron con nosotros a través de sus planes de campaña y utilizando tácticas que les hemos alentado a aplicar. Por ejemplo:

El Salvador: 5.000 nuevos miembros en nuestra afiliada CSTS y CATS ha sumado 350 nuevos miembros en el aeropuerto, donde contamos con un activo organizador líder.

Myanmar: 40.000 nuevos miembros en los últimos dos años.

Togo: nuestra organizadora líder ha lanzado una campaña de organización en un área metropolitana, apuntando a las mujeres trabajadoras. En dos años ha conseguido organizar a 1.000 miembros y tiene previsto sumar 500 más este año.

En Omán, dos organizadores líderes que asistieron a nuestra primera formación para la subregión árabe en Ammán, Jordania, en 2015, han pasado a incrementar la membresía sindical en sus respectivos sectores. También han reforzado las capacidades en áreas fuera de la capital Mascate, y están reclutando nuevos miembros sin tener en cuenta la nacionalidad, integrando así a los trabajadores migrantes. Desde entonces han establecido nuevos sindicatos con al menos 200 miembros en varios centros de trabajo.

En Uganda, se ha desplegado una estrategia plurianual y multisectorial de manera sistemática y consistente. Nuestra afiliada centró sus energías de organización en un sindicato/sector cada vez, y el Secretario General de NOTU acredita este enfoque con la adición de cerca de 200.000 miembros.



Un ejemplo de organización se ha dado en Costa Rica, donde nuestro organizador líder ha venido desarrollando una agresiva campaña en las plantaciones bananeras.

Los organizadores líderes están implicándose a nivel multinacional y elevando los estándares. Son un grupo de personas de distintas regiones que conocen este trabajo y pueden empezar a trabajar juntas en torno al mismo marco de organización multinacional. Hablan distintos idiomas, pero comparten el idioma común de la organización en torno a la que unifican sus ideas. La Conferencia Mundial de Organización estableció objetivos ambiciosos para sus organizadores líderes en relación con sus propias organizaciones, incluyendo el establecimiento de metas numéricas específicas en sus planes. Con apoyo y compromiso continuos, la AMO puede convertir la realización de estos planes en una realidad.

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. Aumentar la capacitación de organizadores líderes que puedan apoyar las metas sindicales.
4. Incorporar un programa de tutorías.
5. Establecer una red global de organizadores/as líderes.

2018

Global

- La AMO reunirá a los organizadores/as líderes estratégicos de afiliadas y de las Federaciones Sindicales Internacionales durante la primera mitad del año, para intercambiar experiencias, compartir estrategias y mejorar técnicas, basándose en casos concretos (hayan o no tenido éxito).
- La AMO contribuirá al reforzamiento de los Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI brindando apoyo al desarrollo de manuales educativos, así como formando, desarrollando y tutelando a activistas especializados en esas cuestiones.
- La AMO ampliará la tutoría y el desarrollo de organizadores/as líderes mediante capacitación y mecanismos regulares de comunicación.
- La AMO continuará buscando mejores estructuras de coordinación con las estructuras regionales e internacionales (incluyendo la CES y las FSI) y creará nuevas sinergias.
- Está prevista una Conferencia de Organización previa al Congreso para diciembre de 2018 en Copenhague.
- La Conferencia considerará asimismo posibles campañas de organización a las que se asignará un equipo reducido de organizadores/as líderes en apoyo a la campaña.

Nacional

- La AMO apoyará el desarrollo de planes nacionales claros y concretos en países seleccionados, con el compromiso de las afiliadas a una organización efectiva.
- La AMO 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.
- La AMO continuará coordinando con la RSCD para la construcción de capacidades de sindicatos nacionales.

Departamento encargado

Organización

PROUD TO SUPPORT UNIONS
PROUD TO SUPPORT REFUGEES

**#REFUGEES
WELCOME**