



¡Vamos!

**Organicémonos
Más Allá de las Fronteras**

PARA EL PUEBLO. POR LA PAZ. POR EL PLANETA.



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org

Plan Estratégico provisional de la ICM para 2023-2026

Contenu

Prefacio	1
1. Introducción	2
2. Nuestro mundo de interconexiones y fronteras	4
Sobre las personas	4
Sobre la paz	7
Sobre el planeta	9
3. Los ámbitos de nuestra organización	11
Construcción	11
La silvicultura y la cadena de valor de la madera	13
Cemento y materiales de construcción	15
4. ¡Vamos! Convergencia 5 de la ICM para el período de 2023 a 2026	16
1. Lucha a favor de la justicia climática («Justicia climática»)	16
2. Construcción sindical («Sindicatos inclusivos»).	17
3. Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores («Trabajadores sanos y seguros»)	18
4. Globalización de los derechos de los trabajadores («Derechos globalizados»).	19
5. Futuro justo del trabajo («Futuro equitativo»)	20
ANEXO: Los marcos del sindicalismo de la ICM	22
1. Ámbitos del sindicalismo	22
2. Labores fundamentales de los sindicatos	24
3. Perspectiva de género en el trabajo.	28

Prefacio

Tenemos el honor de presentarles, en nombre del Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre el Plan Estratégico*, el Proyecto del Plan Estratégico del periodo entre Congresos 2023-2026. Se trata de un producto colectivo y participativo que sigue la tradición de las prácticas de gobernanza de la ICM.

Este nuevo documento es una versión del Plan Estratégico Amandla! de 2018-2021, y en él se restablecen los marcos y tareas fundamentales de nuestros afiliados y nuestra federación mundial. Aconsejamos la lectura conjunta del presente Plan con los diversos informes del Congreso, puesto que en ellos se reflejan los logros, las acciones o implementaciones específicas que se realizaron, los obstáculos hallados y los desafíos continuos a los que se hizo frente.

A partir de las siete convergencias o áreas prioritarias, se han identificado cinco esferas de trabajo estratégicas. El mayor cambio es la primacía de la “Justicia Climática”, tal como hemos tenido oportunidad de observar recientemente en las catástrofes y peligros que han acaparado los titulares en todo el mundo. No significa que nuestra razón de ser, cuyo centro son los trabajadores, tenga menos peso, sino que más bien se ha visto reforzada, puesto que la crisis climática supone una amenaza para la existencia misma de la humanidad. Como se suele decir, “no hay planeta B”.

Nuestra labor, orientada a la creación de sindicatos y a la lucha por los derechos humanos y de los trabajadores, la salud y la seguridad y un futuro igualitario, continúa, pero a ella se añaden nuevas esferas prioritarias. A pesar de que no haber celebrado un proceso de consulta extenso en comparación con el proceso de formulación de 2017 para el 4.º Congreso Mundial debido a la persistente pandemia mundial, docenas de afiliados y varias estructuras de la ICM contribuyeron a las diversas consultas y a las medidas de generación de aportaciones.

Damos las gracias a los miembros del Grupo de Trabajo Ad Hoc, así como a todos aquellos que han contribuido a hacer que este Plan Estratégico refleje verdaderamente los intereses de nuestros miembros, los trabajadores y sus familias y comunidades.

Esperamos con interés los debates de Madrid y, una vez adoptadas, la ejecución de acciones caracterizadas por los objetivos comunes, la solidaridad mundial, la eficacia de las decisiones estratégicas, el intercambio de recursos y, en última instancia, por su éxito. ¡Vamos!



Justina Jonas
MANWU-Namibia, copresidenta, Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre el Plan Estratégico



Johan Lindholm
BYGGNADS-Suecia, copresidente, Grupo de Trabajo Ad Hoc sobre el Plan Estratégico



Ambet Yuson
Secretario general de la ICM

Miembros del Grupo de Trabajo Ad Hoc

África, Oriente Medio y Norte de África	Asia y el Pacífico	América Latina y el Caribe	América del Norte	Pan-Europa
Justina Jonas (MANWU, Namibia) Vincent Lebohang (NUM, Sudáfrica), por el CIJ Mark Ofori (TWU, Ghana) Antoun Antoun (GSTU, Líbano)	Gerard Seno, (ALU, Filipinas) Lisa Zanatta, (CFMEU, Australia) Smritree Lama (CUPPEC, Nepal)	Fabiana Santos (FENTICOMMC, República Dominicana) Jaime Caballero, (SUNTRACS, Panamá) Victor Hugo, (UOCRA, Argentina)	Chris Wasilenchuk (CMAW, Canadá)	Johan Lindholm (BYGGNADS, Suecia) Rita Schiavi (UNIA, Suiza), por el CIM Fritz Heil (IGBAU, Alemania) Christian Foelzer (GBH-Austria) Ramona Veleanu (FGS Familia, Rumania) Claudio Sotteli (FILCA, Italia) Shota Javakhadze (GCFITU, Georgia)

1. **Introducción**

La humanidad se enfrenta a una tormenta perfecta que se compone de múltiples crisis. Este año del Congreso de la ICM está amplificando los numerosos retos medioambientales, económicos, políticos y sociales autogenerados que debe afrontar nuestro mundo. Nunca se insistirá lo suficiente **en que 2022 es un año de transición: el año en el que se manifestaron prácticamente todas las amenazas existenciales para nuestro planeta.**

Por todos los rincones del mundo, el clima extremo provoca incendios en comunidades y bosques, y las ciudades son arrasadas por inundaciones masivas. Las Naciones Unidas (ONU) anunciaron con gran preocupación que nos encontramos **a un paso de la aniquilación nuclear.** Mientras las economías interconectadas continúan resintiéndose del efecto de las guerras y la pandemia en curso, se espera una recesión mundial. La **crisis del costo de la vida** está tan generalizada que están estallando pequeñas revueltas tanto en los países ricos como en los pobres, y se intensifica con la **crisis de la cadena de suministro.** El **sufrimiento económico potencia la culpabilización social** basada en la xenofobia y el racismo, como si las personas de distinta raza no se vieran afectadas. Al mismo tiempo, la democracia mundial sigue estando amenazada por las victorias de los políticos y partidos de derechas, así como de los autócratas reciclados o sus vástagos, que en muchos países se lograron con los votos de los miembros sindicales.

En la vorágine de esta crisis, la clase trabajadora soporta la mayor carga. Es imperativo que el movimiento sindical actúe de manera conjunta y con decisión. La ICM ha elaborado su nuevo Plan Estratégico en este contexto.

La perspectiva general de este Plan queda plasmada en **el tema y el logotipo del Congreso,** ya que representan un llamado urgente para que los trabajadores actúen ante los distintos problemas que amenazan al planeta, la paz y la humanidad.

La ICM emplea la expresión española «**¡Vamos!**» para indicar la urgencia del llamado a la acción del Congreso. El tema general es «**¡Organicémonos más allá de las fronteras!**», con el que se pretende reiterar el principio del internacionalismo, en particular la necesidad de intensificar la construcción sindical mundial, además de subrayar el imperativo de romper las barreras que mantienen la desigualdad de género, de digitalización y laboral.

Con miras a identificar de forma especial los distintos aspectos de sus acciones estratégicas para el próximo período entre congresos, la ICM añadió el mensaje «**Por el pueblo. Por la paz. Por el Planeta**» para destacar el papel integral de los sindicatos en el ámbito mundial, en las sociedades y en el mundo laboral.

Las cinco (5) líneas de puntos del logotipo aluden a las cinco (5) regiones en las que tiene presencia la ICM, un elemento habitual en las imágenes de la ICM para **destacar la cooperación y coordinación regionales,** mientras que el esquema de color representa el sindicalismo, el clima y el medio ambiente, los sectores forestal y maderero, el movimiento de mujeres, los materiales y los sectores de la construcción y nuestro planeta azul.

Este documento es el resultado de la tradición de procesos participativos de la ICM. Se convocó un Grupo de trabajo ad hoc sobre el Plan Estratégico, que dirigió el proceso de consulta y formulación. Al menos **60 sindicatos remitieron sus recomendaciones basadas en un cuestionario** sobre las prioridades, los problemas y las acciones, mientras que el Comité Internacional para la Mujer y el Comité Internacional de la Juventud aportaron los principales elementos de este Plan. También contribuyeron los Grupos de trabajo ad hoc sobre el futuro del trabajo y las cláusulas laborales. Por último, **en este Plan Estratégico se integraron alrededor de 20 resoluciones,** ya que la mayoría eran similares a las presentaciones iniciales en la fase inicial de las consultas de formulación, cuando no estaban mejor formuladas.

Por último, compartimos aquí de nuevo la base de la existencia de la ICM —su visión, misión y objetivos— tal como se adoptaron en el Congreso de Durban de 2017.

Visión

Un mundo en que los oficios de la construcción y la madera sean fuertes, independientes y democráticos, y en el que todos los trabajadores tengan acceso equitativo a un empleo estable, salarios justos y condiciones de trabajo y de vida seguras y saludables. Queremos ver un entorno propicio para los sindicatos en el que se promueven, aplican y cumplen las normas internacionales del trabajo, y en el que prevalecen la justicia social, la igualdad de género y el respeto de los derechos sindicales y humanos.

Misión

Nuestra misión fundamental consiste en promocionar y reforzar los derechos de los trabajadores para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en nuestros sectores. Por encima de todo, la ICM tiene un enfoque basado en los derechos. Creemos que los derechos sindicales son derechos humanos y que se basan en la igualdad, la solidaridad y la democracia, y que los sindicatos son indispensables para la buena gobernanza. Las normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Programa de Trabajo Decente de la OIT forman parte de la agenda sindical de nuestros sectores. Demostramos la contribución positiva de la sindicalización de los trabajadores (el «efecto sindical») a la hora de lograr estos objetivos de desarrollo y hacer que los derechos de los trabajadores sean prioritarios. Nuestras redes sindicales están preparadas para hacer frente al empleo y las prácticas laborales de explotación y defender los derechos de todos los trabajadores en los oficios de la construcción y la madera.

Objetivos

Mejorar las condiciones de vida y de trabajo en los sectores de la construcción y la madera, y promover el desarrollo industrial sostenible. Nuestro sindicato mundial, que cuenta con 12 millones de miembros de 385 afiliados procedentes de 130 países, se compromete a:

- ▶ **Promover y defender los derechos humanos y sindicales.** Demostrar el “efecto sindical” positivo para alcanzar el desarrollo sostenible y el trabajo decente a través de campañas, redes, comunicaciones y proyectos de desarrollo.
- ▶ **Aumentar la fuerza sindical.** Proporcionar apoyo con miras a un aumento constante del número de miembros sindicales entre los trabajadores formales e informales y mejorar la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores en actividades relacionadas con las políticas sectoriales, la negociación colectiva y la organización en el lugar de trabajo.
- ▶ **Promover un nivel estable y elevado de empleo en nuestros sectores.** A fin de garantizar derechos sindicales y laborales, salarios dignos para hombres y mujeres, jornadas de trabajo adecuadas, normas correctas en materia de salud, seguridad y bienestar, y desarrollo de competencias para minimizar los riesgos para la salud de los trabajadores y maximizar sus posibilidades de empleo y la calidad del trabajo, se necesita más empleo directo y cobertura más amplia de negociación colectiva. La ICM combatirá el dumping social causado por el aumento de la competencia entre empresas con respecto a los salarios y las condiciones laborales.
- ▶ **Influir en las políticas y fortalecer la capacidad de las instituciones y estructuras tripartitas en nuestros sectores.** Tratar de mejorar el empleo y las prácticas laborales, y promover, aplicar y hacer cumplir las normas laborales a través del tripartismo, el diálogo social y el desarrollo sostenible de la política sectorial. Proporcionar apoyo para lograr una mayor participación sindical en los procesos decisorios.

2. **Nuestro mundo de interconexiones y fronteras**

El tema de nuestro actual Congreso hace énfasis en la **interconexión**, pese a que vivimos en un mundo de barreras, divisiones y fronteras.

Nuestro propio planeta, la crisis climática y el ciclo de la actualidad nos recuerdan constantemente que nuestra vida está interrelacionada de muchas maneras. El **desarrollo político y económico de un país afecta a otro, a su región e incluso a la comunidad mundial**. La guerra en Ucrania es el recordatorio más reciente de que actualmente vivimos en una comunidad global. Un conflicto en Europa tiene repercusiones en el resto del mundo, no solo en las materias primas y el comercio, sino también en la paz social.

Anteriormente, la pandemia mundial de COVID-19 declarada en marzo de 2020 puso de relieve que muchos de los **retos mundiales no pueden ser compartimentados**. Millones de muertes después, la brecha económica, de vacunas, de género y política se transformaron en una vorágine de injusticia global.

La pandemia también fue el escenario de un **constante asalto a la democracia**, y en algunos países incluso se utilizó para reforzar el mandato autocrático. La toxicidad del pensamiento basado en el «yo contra ellos» y las noticias falsas que alteran los panoramas políticos han alcanzado niveles alarmantes. La revolución de la información (valorada por su potencial democratizador) que surgió de **Internet y las plataformas de redes sociales generaron conexiones y desconexiones**, creando en última instancia un nuevo campo de batalla para la verdad entre los ciudadanos del mundo.

El Plan Estratégico de la ICM describe constantemente los **principales retos contextuales (con un enfoque de planteamiento de problemas)** a los que se enfrentan los sindicatos, las personas a las que representan e incluso sus familias. La situación y los problemas son muchos y complejos, por lo que bosquejamos algunas **instantáneas del entorno y las perspectivas**¹ que tienen que ver con la clase trabajadora. Si bien algunos datos tienen entre dos y cuatro años de antigüedad, este «**verano de los extremos**» de 2022 (tomando como referencia el hemisferio norte) nos ha demostrado el nefasto efecto de las acciones colectivas de la humanidad. Esta edición de ¡Vamos! expone la justificación de la estrategia e identifica los principales temas y cuestiones que requieren acciones enfocadas o cambios en la política. Se estructura con arreglo a los tres (3) objetos de nuestra estrategia: **las personas, la paz y el planeta**.

Sobre las personas

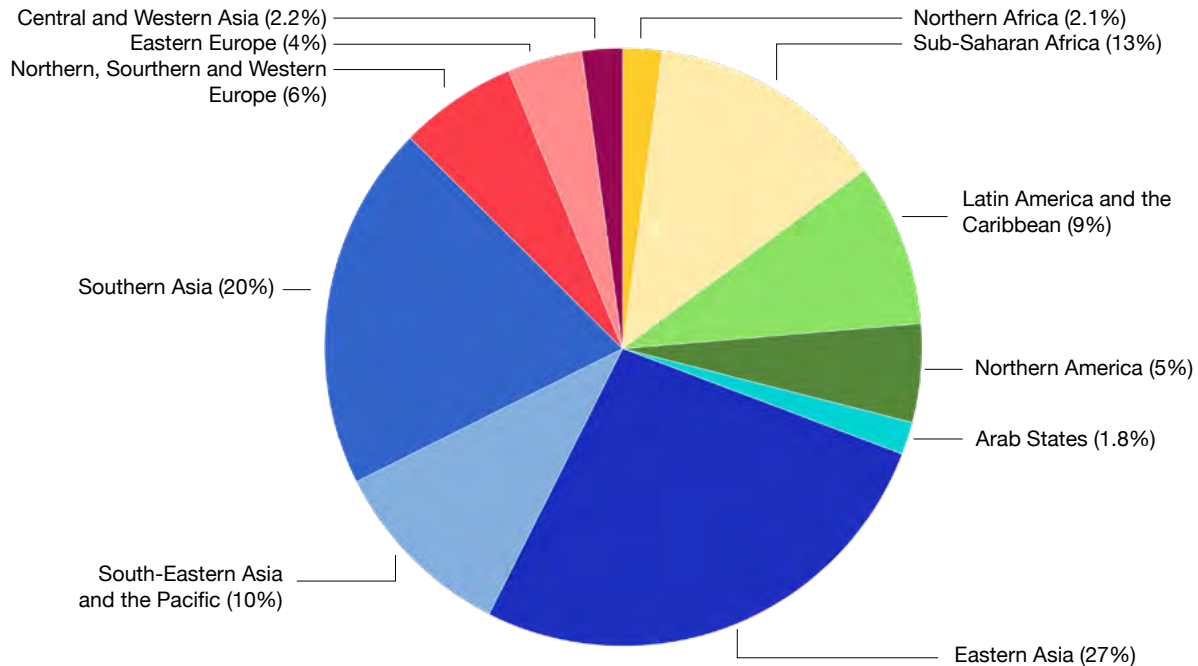
En el momento de la redacción de este Plan, se calcula que la población mundial es de **7 970 millones y se espera que alcance los 8 000 millones de aquí al 15 de noviembre de 2022**. La India ha superado recientemente a China como país más poblado y en su informe sobre las perspectivas de población para 2022, las Naciones Unidas calcularon que más de la mitad del aumento de la población mundial proyectado hasta 2050 se concentrará en tan solo ocho países: la República Democrática del Congo, Egipto, Etiopía, la India, Nigeria, Pakistán, Filipinas y la República Unida de Tanzania.

Si analizamos esta lista de países desde la perspectiva del sindicalismo, de inmediato podemos **hacernos una idea de los inmensos déficits de trabajo decente que padecen** actualmente y padecerán en un futuro próximo millones de trabajadores. Si se yuxtaponen los anteriores países anteriores a los datos mundiales de la fuerza de trabajo mundial (OIT) y al Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI), podremos intuir en qué regiones o países clave debe intensificarse el trabajo sindical. Sin embargo, tenemos que admitir que la población no sirve como punto de referencia absoluto, ya que las consecuencias de la COVID, las perturbaciones económicas y los diversos conflictos en curso, en particular la guerra en Ucrania, están transformándose en un «**gran igualador**» —no el que sería deseable, sino más bien la consecuencia de la crisis del costo de vida de los trabajadores tanto en el hemisferio norte como en el hemisferio sur—. En resumen, la fuerza de trabajo mundial, *la clase trabajadora*, vive en la «**desigualdad planetaria**» y este es el primer entorno en el que se contextualiza este plan estratégico.

¹ En la versión posterior al Congreso se añadirá nueva información con el fin de mantener actualizados los datos y cifras.

More than half of the world's labour force is in Asia and the Pacific

Regional shares of the global labour force (in percent), 2022



Last update: 17 January 2022

Source: ILO modelled estimates (Nov. 2021) ILOSTAT

1

Source: <https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>

La economía mundial produce y presta servicios, y por consiguiente genera riqueza, a partir del esfuerzo de **3 450 millones de trabajadores** (datos del Banco Mundial) **que constituyen la fuerza de trabajo mundial**. Las condiciones de trabajo y de vida de estas personas son dispares, aunque la imagen cada vez es más sombría a nivel general.

Según el informe sobre tendencias mundiales de empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se prevé que el desempleo alcance los 207 millones de personas en 2022, es decir, aproximadamente 21 millones más que en 2019. Con respecto a 2019, la cifra total de empleo descendió 114 millones, antes de contabilizar la pérdida del crecimiento del empleo proyectado. Alrededor del **60% de los 3 500 millones de trabajadores empleados, o aproximadamente 2 000 millones de trabajadores, estaban empleados en el sector informal** en 2019, lo que demuestra el grado de precariedad y vulnerabilidad de los mercados de trabajo. Se registraron muchos casos en que los trabajadores migrantes fueron despedidos repentinamente de sus trabajos sin una compensación, al tiempo que se les negó el acceso a la asistencia social que podría haber compensado sus pérdidas de ingresos.

Pese a las señales de recuperación de finales de 2021, el último Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo pone de relieve la inversión de esta tendencia, y señala que aumenta el riesgo de mayor deterioro de las horas trabajadas en 2022, así como de un **efecto más generalizado en los mercados laborales mundiales en los próximos meses, debido a las múltiples crisis mundiales nuevas e interconectadas, incluida la inflación (sobre todo de los precios de la energía y los alimentos), las turbulencias financieras, los posibles problemas de deuda y la alteración de la cadena de suministro mundial**, agravada por la guerra en Ucrania, que observa un descenso de las horas del 3,8% con respecto a la referencia prepandémica. Esto representa una pérdida de otros 112 millones de puestos de trabajo, casi el mismo número que el período de 2019 a 2021, lo que pone de relieve el impacto de estas crisis interrelacionadas.

En África, por ejemplo, **la proporción entre salarios y trabajo asalariado** se redujo del 29,4% al 28,5% entre 2019 y 2021. En América Latina esta cifra descendió del 61,4% al 60,3% en el mismo período. Asia meridional mantuvo el mismo porcentaje, mientras que en el sudeste asiático se vio reducido en un 1,4%.

En los últimos años **se ha agravado la desigualdad de género con un descenso del empleo femenino del 5%**, mientras que la cifra en el caso de los hombres fue del 3,5%. A nivel mundial, la tasa de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo se redujo del 41,2% al 38,6% entre 2019 y 2020, mientras que en el caso de los adultos el descenso fue del 65,7% al 63,9%.

En el contexto de los países en desarrollo, y en particular en África, cuyo perfil demográfico es notablemente joven, se observan **niveles muy altos de desempleo juvenil, y en los casos en los que hay empleo suele ser trabajo precario o en el sector informal**. El desarrollo de competencias ocupacionales es muy necesario para los jóvenes; sin embargo, en la actualidad dicho desarrollo está controlado tradicionalmente por los empleadores y el Estado, lo que dificulta la representación de los intereses de la juventud.

La pobreza, la desigualdad y la inseguridad también se reflejan en el efecto de la externalización de los costos de producción sobre la vida y la salud de los trabajadores. La OIT calcula que, en todo el mundo, **aproximadamente 2,3 millones de mujeres y hombres son víctimas de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo cada año**. Las enfermedades representan aproximadamente el 86% de estas muertes. De ellas, el 31% son enfermedades cardiovasculares, lo que pone de relieve los importantes efectos de los vectores psicosociales que pueden atribuirse a las condiciones de inseguridad y estrés. **El riesgo y los peligros también se distribuyen de manera desigual a nivel mundial**. Las muertes relacionadas con accidentes por cada 100 000 trabajadores son ocho veces mayores en África y seis veces mayores que en Europa, y probablemente incluso mucho mayores teniendo en cuenta la importante infranotificación en los países menos desarrollados.

La pobreza, las guerras y la presión climática están facilitando un movimiento mundial de las personas hacia la incertidumbre, la precariedad, la discriminación o incluso la esclavitud moderna. Según el Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2020 de la OIM, a fecha de junio de 2019 se estimaba que **el número de migrantes internacionales era de casi 272 millones a nivel mundial, de los cuales el 48% eran mujeres**, lo que equivale al 3,5% de la población mundial de 2019.

Se estima que los migrantes laborales representan dos tercios (2/3) de estos millones de personas que se desplazan, lo que supone **164 millones de trabajadores**. Los horrores de ser un trabajador migrante son ampliamente conocidos y están sobradamente documentados. En muchos de los casos la descripción más extendida es la de esclavitud moderna, y la delincuencia y el empleo laboral se convierten en las dos caras de una misma moneda de la explotación.

La migración laboral acapará los titulares del futuro. Aunque otros puedan considerarla una noticia trasnochada, es la «movilidad humana» la que está configurando las relaciones laborales y la cooperación económica. Los trabajadores migrantes representan una parte importante de la fuerza de trabajo en la construcción y la silvicultura, y son vulnerables a la explotación porque a menudo tienen escaso acceso a los derechos laborales económicos, políticos y básicos. En su mayoría no están organizados y carecen de poder colectivo para luchar contra su explotación y exigir un valor justo por su trabajo y sus derechos humanos fundamentales y sindicales.

Los casos de abusos y violaciones de los derechos son evidentes tanto en los países de renta alta como en los países en desarrollo. El **colapso de la escuela de Amberes, en Bélgica, en el que murieron cinco trabajadores de la construcción extranjeros** pudo haberse evitado, mientras que en la rica región del Golfo los trabajadores siguen siendo objeto de tráfico, ven sustituidos sus contratos, reciben salarios bajos y mueren en sus puestos a millares. En Serbia, **500 trabajadores vietnamitas fueron maltratados** por sus empleadores chinos y en los EE. UU., según se informó en el sitio web de American Prospect, 5 179 trabajadores fallecieron en el trabajo en Texas durante la década de 2010, más que en cualquier otro estado. **Dos tercios de los trabajadores que murieron en obras de construcción eran latinos**. La lista continúa, pero estas pocas instantáneas acentúan la importancia de la protección sindical para los migrantes.

Las personas trabajan con la tecnología y, en algunos casos, la **tecnología sustituye a las personas**. El mundo laboral se está viendo transformado por la digitalización, la inteligencia artificial y la automatización y, en muchos casos, el futuro del trabajo ya está aquí. Si bien la introducción de las últimas tecnologías incide en la velocidad, la eficiencia y los costos, debe hacerse teniendo como consideración principal a las personas y los trabajadores.

El Secretario General de la ICM resume esta perspectiva al afirmar que *«cada vez más, el futuro del trabajo se está convirtiendo en un tema de negociación, y los sindicatos deben entender cómo predecir el efecto de la digitalización en los puestos de trabajo y cómo formular demandas y abordar estos temas en la negociación. Los sindicatos deben entablar un diálogo con los interlocutores sociales para comprender el impacto de la*

digitalización en los derechos e impulsar la adopción de normas internacionales y normativas nacionales. Creo que no podemos avanzar hacia el futuro del trabajo si los trabajadores no participan en la definición de una transición justa que tenga en cuenta el impacto social, laboral y ambiental del cambio».

Por el PUEBLO, los sindicatos deben romper las barreras de género, edad, situación laboral, raza y nacionalidad a fin de aumentar su representatividad protectora y crear organizaciones sostenibles.

Sobre la paz

Como se ha citado a lo largo de la historia, el concepto de paz no consiste únicamente en la ausencia de guerra. Si leemos la cita completa, dice: «La paz no es la ausencia de guerra, es una virtud, un estado de ánimo, una disposición para la benevolencia, la confianza, la justicia» (Spinoza, Tratado Teológico-Político, 1670). Así es como quisiera abordar la esencia **de la paz** el Plan Estratégico: **en el modo en que se asocia también a la democracia y la justicia social.**

Pero los actuales son tiempos verdaderamente difíciles. Cuando el Secretario General de las Naciones Unidas afirma que **«estamos a un error de cálculo de la aniquilación nuclear»** puede asegurarse que la situación ya es desastrosa. Si bien el nuevo ciclo se centra en Ucrania, también tenemos que tener en cuenta que, según el Global Conflict Tracker (Rastreador de conflictos mundiales) del Consejo de Relaciones Exteriores, a fecha de 10 de agosto de 2022 hay **27 conflictos y situaciones de inestabilidad en curso**. Millones de personas se ven desplazadas, miles han perdido la vida y las economías están arruinadas, mientras que las animosidades a nivel humano han dado grandes saltos —*basta con comprobar las «guerras civiles digitales» que se libran en las redes sociales*—.

Impulsadas por la geopolítica, las divisiones y reivindicaciones históricas, las invasiones geográficas e incluso los ingresos generados por los recursos naturales, estas guerras **afectan a la política y los mercados globales** y tienen repercusión en nuestras vidas.

La prevalencia de la pobreza es una de las repercusiones de la guerra y, al mismo tiempo, un obstáculo para la paz social. Tras un período en el que se redujeron los niveles de pobreza a nivel mundial, aunque fuera de forma desigual, hemos observado que, **entre 2019 y 2020, el número de personas que viven en la pobreza extrema aumentó aproximadamente en 50 millones**. Según datos del Banco Mundial, se estima que, en 2021, **698 millones de personas, o el 9% de la población mundial, vivían en la pobreza extrema**, es decir, con menos de 1,90 dólares al día.

Los **datos disponibles reiteran la desigualdad de la recuperación**. Esto se pone de relieve en el hecho de que el número de personas que viven en la pobreza extrema fuera de África subsahariana disminuyó de 708 millones en 2010 a 240 millones en 2021, mientras que este número en los países de África subsahariana pasó de 417 millones a 458 millones, lo que supone un aumento de la proporción mundial de pobreza del 37% en 2010 al 66% en 2021. Además, muestra que el **50% de los trabajadores de Asia meridional y casi dos tercios de los trabajadores de África subsahariana viven en la pobreza laboral extrema o moderada**. Esto tiene una influencia general y negativa en las prácticas y condiciones de empleo en estas regiones.

El panorama de los ingresos mundiales también muestra **desigualdad y discriminación**. Según el informe mundial de la OIT sobre salarios 2020/21, todavía no se dispone de datos que representen plenamente el panorama del impacto de la COVID, pero el crecimiento real de los salarios se ha ralentizado sustancialmente en el período inmediatamente anterior a la pandemia: Europa oriental 2,8%, América Latina y el Caribe 0,8%, Asia-Pacífico 1,7%, África 0,3%.

Es evidente que, a nivel mundial, existen diferencias significativas en las condiciones de trabajo entre las economías desarrolladas y en desarrollo. La pandemia y las guerras han tenido **el efecto de amplificar las tendencias en la desigualdad entre naciones, géneros y, a menudo, incluso razas y grupos étnicos**.

La participación del trabajo en el PIB también sigue disminuyendo, y la diferencia cada vez mayor entre el aumento de la productividad y los incrementos salariales alimentan la brecha de desigualdad. Esto también tiene una dimensión claramente diferenciada por géneros. Según el Informe Global de la Brecha de Género 2021 del Foro Económico Mundial, **las mujeres ganan un 37% menos que los hombres en todo el mundo, y al ritmo actual de progreso en el cierre de esta brecha, las mujeres tardarán 276 años en cerrarla**.

La combinación de crisis ha tenido inmensos efectos en la pobreza, la pobreza extrema y la pérdida de puestos de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo y en particular para las mujeres y los jóvenes. **Los años de crisis de la década de 2020 agravaron los desafíos estructurales y las desigualdades dentro de las economías y entre estas, y distorsionaron todavía más los mercados laborales** con inseguridad y precariedad. Muchos sindicatos ya se ocupan de sectores marcados por una elevada precariedad y la presencia de muchos trabajadores vulnerables.

En este escenario sin precedentes, la guerra en Ucrania y la posible escalada del conflicto han provocado una fuerte contracción de las proyecciones de crecimiento económico y un **aumento de la inflación, con una cifra media del 7,4% a nivel mundial y de aproximadamente el 8,7% para las economías en desarrollo para este año**. Las perspectivas de doble impacto de estas crisis aumentan la perspectiva de que se produzca un período de estanflación (estancamiento, bajo crecimiento e inflación) similar al de la década posterior a la crisis del petróleo de los setenta. La crisis de los setenta también supuso un punto de inflexión para muchos sindicatos de todo el mundo, que observaron una inversión del crecimiento y el comienzo de un declive del poder institucional y organizativo.

Las implicaciones para **las personas pobres y los trabajadores pobres son evidentes. Pero este «verano de extremos» también puso de manifiesto la vulnerabilidad de la clase obrera en los países ricos**. Las presiones inflacionistas sobre el poder adquisitivo, el aumento del desempleo, la inseguridad y la desesperación empujan los salarios a la baja y deterioran las condiciones de trabajo y aumentan los riesgos para la salud y la seguridad. Por su parte, los empleadores recurren al empleo más flexible y menos regulado como medio para reducir el riesgo y transferir los costos a los trabajadores.

La pobreza es a la vez una amenaza y una realidad a escala mundial. La Unión Europea (UE) notificó que **96,5 millones de personas de la región se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social** en 2020, lo que supone el 21,9% de su población. Otros datos revelaron que, en 2019, **50 millones de hogares vivían en la pobreza energética** y experimentaban niveles inadecuados de servicios energéticos esenciales en la UE —mucho antes de la guerra en Ucrania que provocó una crisis energética—. No es necesario que ahondemos en la situación de los países más pobres del mundo para poner de relieve el sufrimiento de millones de personas.

Los datos correspondientes a 2020 de la principal superpotencia mundial, con su enorme economía y el ejército más poderoso del globo, tampoco pintan bien. Por primera vez en cinco años, la **tasa de pobreza estadounidense aumentó hasta el 11,4%, es decir, 37,2 millones de personas**. El primer año de la pandemia de COVID-19 empujó a 3,3 millones de personas a la pobreza en un país en el que el 10,8% de los trabajadores están sindicalizados.

Dado que la paz y la justicia sociales siguen siendo difíciles de lograr en muchos lugares, la Declaración de la ICM Construyendo un futuro mejor (2020) nos da algunas indicaciones sobre nuestra labor: *Si se pretende que tras esta crisis existan una igualdad y una justicia mayores y que se reconozcan los derechos de los trabajadores, incluidos los más vulnerables, el entorno debe ser más propicio para que los trabajadores se organicen en sindicatos. Esto requerirá la **acción de los sindicatos y sus aliados, además de cambios políticos fundamentales**. La recuperación no solo debe implicar más puestos de trabajo, sino mejores y más seguros, y la construcción de sociedades mejores.*

Por la PAZ, los sindicatos como «escuelas de democracia» deben innovar y ampliar su papel en la sociedad.

Sobre el planeta

El metro de Seúl inundado. Los ríos Rin y Po secos. Temperaturas de 40 °C durante el verano en varias partes de Europa, Diluvio en Kentucky. Tormentas de granizo en México. Incendios forestales en California y España. 49 °C alcanzados en la India. Las tormentas eléctricas de larga duración denominadas «derecho» acabaron con la vida de 11 personas en Canadá y dejaron a un millón de personas sin electricidad. Inundaciones de verano mortíferas en Brasil y Sudáfrica.

El **planeta se convulsiona y nos está enviando un mensaje**. Nuestro único hogar, nuestro «planeta azul», afronta un declive de magnitudes épicas e, inevitablemente, los humanos seremos la principal víctima de esta emergencia climática. El planeta nos sobrevivirá, por lo que la comunidad humana debe actuar ante esta amenaza existencial. Parafraseando la canción de los ochenta «Beds Are Burning», no debemos quemar nuestras propias camas.

Y es imperativo que la clase trabajadora y el movimiento sindical hagan ajustes decisivos y estratégicos en su misión y sus acciones relativas al medio ambiente. **Las personas, sobre todo los trabajadores, son el eje del objetivo de cero emisiones netas**. Lamentablemente, la fea cara de la desigualdad se asoma como siembre al enfrentar la crisis climática. La preparación desigual de los países ante desastres acentúa las disparidades económicas y sociales en todo el mundo. Además, **la transición hacia una economía verde y limpia también está plagada de maniobras empresariales que buscan beneficios** y carecen de responsabilidad social. En este punto, incluso somos testigos del retroceso en el uso de combustibles fósiles, en vista del número de países que participa en la disputa por el gas y el petróleo con Rusia.

La ICM deberá dar un salto cualitativo en su labor relativa a la justicia climática. Los sectores que cubrimos representan las principales industrias en términos de emisiones de gases de efecto invernadero. Los integrantes de la ICM trabajan en los sectores económicos más importantes relacionados con el cambio climático.

Algunas estimaciones indican que nuestro principal sector, la construcción, representa el **39%² del CO2 relacionado con la energía**, mientras que la silvicultura y el uso del suelo en realidad representan el **6%³**. No obstante, debemos señalar que una gestión responsable de los **bosques** puede hacer que tengan un papel esencial como sumidero de carbono, mientras que los materiales de construcción generados a partir de estos pueden ampliar el almacenamiento de carbono en edificios hasta 70 años, lo que hace que nuestros sectores asuman un doble papel (**eje de problemas y de soluciones**).

Los trabajadores de la construcción y los materiales de construcción participan en cadenas de valor calificadas como **principales emisores industriales**. Construimos los aeropuertos, puertos y autopistas (transporte 14%), **construimos las centrales eléctricas y las presas**, y erigimos las líneas eléctricas (energía 35%), construimos almacenes y fábricas, construimos zonas industriales e instalamos equipos de refrigeración y de calefacción (industria 21%), además de construir rascacielos, edificios de apartamentos y viviendas residenciales y **modernizar millones de estructuras** al tiempo que **manipulamos materiales peligrosos**, incluido el amianto, incluso en la época actual (edificios 6%) [porcentajes obtenidos de la EPA según el informe del IPCC de 2014].

La ICM representa a los trabajadores que producen **cemento y agregados**, así como materiales prefabricados para dar forma a proyectos, y en especial para las principales infraestructuras financiadas por las **instituciones financieras internacionales**. Nuestros trabajadores de la madera y forestales participan en el suministro de los **materiales de madera e incluso de los muebles** que hacen que estos edificios sean funcionales y habitables. Los trabajadores forestales de la ICM también están agrupados en la agricultura y el uso de la tierra (agricultura, silvicultura y otros usos del suelo 24%).

2 https://www.worldgbc.org/news-media/WorldGBC-embodied-carbon-report-published#_ftn1

3 <https://www.c2es.org/content/international-emissions/>

Esto sitúa a la ICM como la voz mundial de los trabajadores en estas industrias cruciales, en el centro de los **discursos y ámbitos multidimensionales** —en los cambios de política, en la protección o remodelación de empleos e industrias, en la creación de mano de obra recualificada y de trabajadores y comunidades informados, en la urbanización y, finalmente, en los imperativos ecológicos macroindustriales para hacer frente al cambio climático—. Una de nuestras misiones consiste en **crear análisis matizados y propuestas políticas centradas en la industria** que también reconozcan el desarrollo desigual de las distintas regiones y países.

La ICM considera que el cambio climático y la transición justa son parte integral de la cuestión del **futuro del trabajo**. La transformación de las industrias, los cambios en los procesos de trabajo, el uso de tecnologías y materiales nuevos, la introducción de la digitalización y la robótica, los cambios demográficos, la demanda de nuevas competencias y el desplazamiento de otras indican que se está perfilando el futuro del trabajo. Para la ICM, este es un **continuo existencial** en lo que a relaciones laborales se refiere, la gran lucha por los derechos de los trabajadores. Como reza el dicho, **«no hay empleos en un planeta muerto»**.

Uno de los documentos del proyecto de la ICM resume las acciones estratégicas necesarias: *Dado que la ICM representa a los trabajadores a nivel internacional —desde los hornos de ladrillo del Asia meridional, donde persisten el trabajo infantil y las relaciones laborales feudales, hasta los trabajadores europeos de la construcción, que se enfrentan a los robots y la nanotecnología, pasando por los trabajadores forestales en África que trabajan para los mercados regionales industrializados sin condiciones decentes, las plantaciones forestales mecanizadas de América del Norte y Europa occidental, los trabajadores del cemento permanentemente subcontratados en América Latina y Europa y los trabajadores de todo el mundo expuestos al peligro que supone el amianto—, debemos **desarrollar urgentemente un marco de acción organizativo con recursos adecuados y una selección estratégica de acciones y medidas** en un momento en el que la recuperación ecológica, los modelos económicos post-COVID, el mantenimiento de los modelos de negocio que generan valor para los accionistas y la amenaza continua del cambio climático se ciernen sobre la clase trabajadora mundial.*

Por el PLANETA, los sindicatos deben transformarse en agentes sociales mundiales a favor de la justicia climática al tiempo que impulsan políticas y acciones basadas en la ciencia, aunque socialmente responsables.

3. Los ámbitos de nuestra organización

En esta sección se describen nuestras **tres (3) principales industrias** que organizamos a modo de familia mundial de sindicatos. La descripción de los sectores establece la naturaleza de las ramas económicas, describe la fuerza de trabajo, las cuestiones relativas al empleo y las normas laborales, y señala algunas de las tendencias relativas sus mercados, innovaciones y perspectivas⁴.

En numerosos contextos nacionales son habituales **los mercados laborales fragmentados y a menudo muy informalizados**, como ponen de relieve las grandes diferencias salariales entre los mercados laborales de países desarrollados y los países en desarrollo. Los sectores organizados por la ICM, sobre todo el subsector de la construcción, se caracterizan, además, por sistemas de empleo altamente flexibles, dada su naturaleza transitoria y móvil desde el punto de vista geográfico. El análisis sectorial del empleo en estas industrias ha observado durante la última década un **avance constante hacia la contratación de un núcleo de fuerza de trabajo permanente de menor tamaño y un mayor número de trabajadores contratados a corto plazo en cadenas de subcontratación cada vez más largas**. En la actualidad, los sindicatos dependen en gran medida de la recontractación de estos trabajadores en cada lugar.

Las industrias de la ICM también se encuentran entre las más **peligrosas a nivel mundial y la naturaleza flexible del empleo complica mucho a los trabajadores reclamar una compensación** sobre todo por enfermedades, pero también por lesiones en el caso del empleo informalizado. Los trabajadores de los países en desarrollo también padecen una proporción de lesiones y enfermedades profesionales notablemente mayor. La inseguridad en sus distintas formas, incluida la inseguridad en el lugar de trabajo y del mercado laboral, se identifica como vector de muchas enfermedades profesionales relacionadas con el estrés, y la inseguridad que genera la pobreza garantiza que los trabajadores acepten y estén expuestos a mayores riesgos en el puesto de trabajo.

Esto se agrava aún más en el caso de las **mujeres que sufren inseguridad física y psicológica basada en el género** y que a menudo representan una mayor porción mayor de la fuerza de trabajo informal. Esto tiene como consecuencia abusos de los trabajadores y de los derechos humanos fundamentales a gran escala en los sectores de organización de la ICM. Incluso en los casos en que son adecuados, los marcos de políticas gubernamentales están plagados de incumplimientos y, sin una rendición de cuentas adecuada, la responsabilidad social corporativa no ha contribuido a mejorar el cumplimiento.

Los afiliados de la ICM están compuestos por organizaciones de trabajadores comprometidas con la **lucha contra los peores excesos del régimen de acumulación capitalista en los países en desarrollo**, donde la externalización de costos de la generación de beneficios se transfiere a los trabajadores directamente a modo de salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes e, indirectamente, a través del deterioro de la salud y, a menudo, la ausencia de redes de seguridad social. Trabajan en los contextos organizativos más complicados y en los que es extremadamente **difícil construir organizaciones de trabajadores sostenibles que puedan ejercer poder suficiente** para revertir estas repercusiones en los puestos de trabajo y a nivel de políticas nacionales y globales.

Las **redes de seguridad social deficientes o inexistentes** de muchos países en desarrollo agravan la inseguridad, los salarios y las condiciones de trabajo deficientes y los ingresos irregulares que perciben la mayoría de los trabajadores de los sectores organizados por la ICM. Estos factores también contribuyen a dificultar la organización colectiva de los trabajadores en estas industrias notablemente más que el empleo más tradicional en una ubicación fija, como fábricas, oficinas y minas. A su vez, esto hace que la organización sindical sostenible e independiente sea más difícil, un factor que se ve todavía más agravado en los países en desarrollo con mercados laborales nominalmente pequeños.

Construcción

Se estima que la industria de la construcción emplea a aproximadamente el **7% de la fuerza de trabajo mundial y representa el 13% del PIB**, cifra que se espera que aumente hasta el 14,7% de aquí a 2030. Sin embargo, el crecimiento en este período de diez años se concentrará en países concretos. Se espera que tan solo **cuatro países (China, Indonesia, Estados Unidos e India) representen el 58,3% de dicho crecimiento** (Oxford Economics 2021). El sector es relativamente intensivo en mano de obra y suele generar más empleos (directos, indirectos e inducidos) que otros sectores, aunque con el tiempo este hecho está disminuyendo en todos los países.

⁴ En la versión posterior al Congreso se añadirá nueva información con miras a mantener actualizados los perfiles de la industria.

La industria de la construcción cuenta con el respaldo de una compleja cadena de suministro, tanto en prestación de servicios como de materiales e insumos subyacentes. Podrían incluirse empresas y personas de los sectores de explotación y extracción, como la minería y la silvicultura, así como de los intermediarios (por ejemplo, procesamiento, fabricación, transporte). También hay un importante negocio transformador en la gestión de bienes raíces y propiedades comerciales, así como otros servicios de infraestructuras.

La industria de la construcción registra una tasa desproporcionadamente elevada de accidentes, y representa el **17% de las instalaciones relacionadas con accidentes, pese a que únicamente supone el 7% de los empleados a nivel mundial**. Según informes de la OMS y del Banco Mundial, la COVID-19 también ha agravado el déficit de cobertura de salud pública, que ya ha supuesto que casi mil millones de personas destinen más del 10% de sus ingresos a atención médica.

Según la OIT (2022), **el empleo temporal en la industria de la construcción, incluso antes de la pandemia, representaba el 46,3% de todos los empleados a nivel mundial** (frente al 31,5% del conjunto de la industria). Esto no incluye a los trabajadores por cuenta propia, que constituyen una parte sustancial de la industria de la construcción. Si nos centramos en el trabajo menos cualificado, esta cifra aumenta de nuevo sustancialmente. En los países en desarrollo también existen mayores concentraciones de formas de trabajo no estándar.

Por ejemplo, la OIT ha estimado que el trabajo informal como porcentaje del empleo en la construcción supone el 82,5% en Zambia, el 83,7% en Kirguistán y el 97,5% en la India. En Asia, **las mujeres participan en el trabajo informal a niveles proporcionalmente algo mayores y en África a niveles ligeramente menores**. Estudios más antiguos a nivel de centros de trabajo que se remontan a 2005 han demostrado, por ejemplo, que la fuerza de trabajo permanente analizada en las muestras de los países de África asciende, en promedio, a aproximadamente el 7% y que, en general, las tasas de informalidad de los países africanos fueron menores que las de Asia, por ejemplo.

Las estimaciones mundiales **de las mujeres en la industria de la construcción varían entre el 9-12% de las empleadas**, y cuando se considera la ocupación, por lo general las mujeres suponen aproximadamente el 1% de los oficios y también son una minoría muy pequeña en los oficios que suelen colocarse en el trabajo administrativo.

Estas tendencias se mantienen incluso en países con marcos de género progresivos. En Suecia, por ejemplo, las mujeres solo representan el 10,2% de los puestos de trabajo en la industria. En Asia y Asia meridional, concretamente, las mujeres ocupan más puestos de trabajo, pero estos suelen concentrarse en actividades informales relacionadas con la construcción.

ENR's 2021 Top 250 International Contractors

Rank 2021	Rank 2020	Firm
1	1	ACS Actividades de Construcción y Srvicios SA, Madrid Spain [†]
2	2	HOCHTIEF AG, Essen, Germany [†]
3	3	VINCI, Rueil-Malmaison, France [†]
4	4	China Communication Construction Group Ltd., Beijing, China [†]
5	5	Bouygues, Paris, France [†]
6	6	STRABAG SE, Vienna, Austria [†]
7	7	Power Construction Corp. of China, Beijing China [†]
8	9	Skanska AB, Stockhom, Sweden [†]
9	8	China State Construction Engineering Corp., Ltd., Beijing, China [†]
10	11	Ferrovial, Madrid Spain [†]
11	12	China Railway Construction Corp. Ltd., China, Beijing [†]
12	**	Fluor, Irving, Texas, U.S.A. [†]
13	13	China Railway Group Ltd., Beijing, China [†]
14	**	Saipem SpA, San Donato Milanese, Italy [†]
15	17	Eiffage, Velizy-Villacoublay, France [†]
16	14	Hyundai Engineering & Construction Co. Ltd., Seoul, South Korea
17	21	Royal BAM Group nv, Bunnik, Netherlands [†]
18	19	webuild SpA, Milan, Italy [†]
19	22	China National Chemical Eng'g. Group Corp. Ltd., Beijing, China [†]
20	18	Tecnicas Reunidas SA, Madrid, Spain [†]

El desarrollo de infraestructuras, la urbanización y el aumento de la población en algunas regiones son los principales impulsores de la actividad de la construcción y el empleo. **Los grandes proyectos de infraestructuras representan los patrones de empleo más formales**, pero este empleo es predominantemente precario o temporal, y estos proyectos son importantes impulsores del estímulo a la cadena de valor.

El mercado de contratación internacional está **dominado por las empresas europeas y chinas**. En la clasificación correspondiente a 2021, las multinacionales europeas ocupan cuatro de los cinco principales puestos mientras que sus competidoras chinas ocupan seis de los veinte principales puestos en ese mismo año⁵. Cabe señalar que de la ICM cuenta con acuerdos marco con siete de las doce empresas europeas en la lista.

En África existe una presencia excepcionalmente importante de **empresas de construcción chinas que suelen dominar los grandes proyectos de infraestructuras**. Por ejemplo, en el sector ferroviario de Nigeria, los contratistas chinos asumen el 75% de las funciones de construcción, lo que contrasta con la proporción del 35% de las funciones en este ámbito en la industria de la construcción de Nigeria en su conjunto. La financiación china es cada vez más comercial en vez de basada en concesiones, lo que implica que el compromiso con las instituciones de financiación chinas será cada vez más importante.

Incluso el mercado mundial se ha transformado en una competencia geopolítica, ya que a la Belt and Road Initiative (nueva Ruta de la Seda) china, que engloba a 147 países, se enfrentan ahora Occidente y Japón a través de su Partnership for Global Infrastructure and Investment (PGII), valorada en 600 000 millones de dólares y puesta en marcha en junio de 2022.

Dado que la construcción sirve de estímulo a la recuperación, sin duda existen indicios de recuperación tras el confinamiento. **El G20 estima que la inversión en infraestructuras necesaria de aquí a 2040 será de 97 billones de dólares**. Sin embargo, existen distintos escenarios sobre los posibles resultados debido a las tendencias desfavorables, como los conflictos en curso que afectan a las finanzas e incluso los ajustes de precios y la disponibilidad de materiales de construcción. En África se prevé un crecimiento de la construcción del 3,7% en los próximos años con, por ejemplo, 139 grandes proyectos de infraestructuras tan solo en África oriental. En la región de América Latina y el Caribe, por ejemplo, se observó un crecimiento del empleo de 150 000 trabajadores en 2021, aunque únicamente representa **una pequeña parte del más de un millón de puestos de trabajo que se han perdido desde 2016**.

La **región paneuropea ha experimentado efectos dispares en su crecimiento** tras una fuerte contracción asociada al confinamiento y, una vez más, los grandes proyectos de infraestructuras lideran las recuperaciones. Se prevé que la Unión Europea (UE) registre un crecimiento del 2,3% este año (con 18 millones de empleos directos y una contribución del 9% del PIB), mientras que, en Turquía, pese a las dificultades económicas del país, el valor total de los proyectos emprendidos por contratistas turcos en el extranjero alcanzó los 6 500 millones de dólares en el primer semestre de 2021.

Este año todavía se esperan resultados dispares a nivel mundial, pero la industria sigue registrando un aumento de la precariedad, lo que constituye una señal clara para la expansión sindical.

La silvicultura y la cadena de valor de la madera

La FAO calcula que la silvicultura emplea **aproximadamente a 64 millones de personas**, aunque al menos dos tercios de este empleo es informal y de subsistencia. Por este motivo, las estimaciones presentan grandes divergencias. Esto representa entre el 0,4%, y las estimaciones de empleo formal oscilan entre 3 y 18 millones.

Sin embargo, incluso el empleo formal en la silvicultura suele ser bastante precario. Muchos **trabajadores forestales no cuentan con acuerdos contractuales formales y su protección personal y su formación son inadecuadas**; en particular, las operaciones de tala suelen asociarse con déficits de trabajo decente. Además, las mujeres suelen participar en diversas actividades informales relacionadas con los bosques mal remuneradas o sin remuneración.

Su contribución al **PIB mundial es del 1% y se cifra en 600 000 millones de dólares**, aunque esta cifra está subestimada debido a la enorme tasa de informalidad. Se calcula que la demanda mundial de madera se cuadruplicará de aquí a 2050, lo que da una pista del importante potencial económico y laboral del sector.

5 <https://www.enr.com/toplists/2021-Top-250-International-Contractors-Preview>

La COVID-19 ha tenido efectos **en gran medida negativos para la gestión sostenible de los bosques y los esfuerzos para su protección** en África. La disminución de la densidad sindical, la debilidad de las estructuras sindicales, los empleadores antisindicales, las limitadas posibilidades de organización, los sistemas de negociación mutilados y la informalidad del empleo son algunos de los problemas que contribuyen a impedir que los sindicatos sean agentes sociales fuertes y relevantes en la cuenca del Congo (África central) y otras subregiones del África subsahariana.

La precarización del trabajo está muy extendida en el sector de la madera y la silvicultura en todo el mundo. Por ejemplo, GAPWUZ-Zimbabue informó de que a los trabajadores se les están haciendo contratos de tres meses cuando el instrumento estatutario 113 de 2020 exige al empleador firmar un contrato de doce meses de duración que puede renovarse hasta en tres ocasiones y que posteriormente se transforma en un contrato permanente.

Aproximadamente el **17% de los bosques tropicales del mundo se encuentran en la región de Asia-Pacífico**, el 15% en el sudeste asiático y el 2% en Asia meridional. En la subregión del sudeste asiático, la superficie forestal total es de aproximadamente 245 millones de hectáreas, es decir, el 56% de la superficie total de los 11 países que la componen. En Asia existe un número importante de trabajadores migrantes en el sector. Por ejemplo, se estima que en Malasia hay 3 500 aserraderos que emplean a 240 000 trabajadores de la madera. Cerca del 60% de los trabajadores de la madera del país son extranjeros, procedentes sobre todo de Bangladesh, Nepal e Indonesia.

El aumento de los precios internacionales mantuvo los niveles de actividad del sector de la madera y la silvicultura de América Latina y el Caribe. A diferencia de la industria maderera, el sector forestal es estructuralmente informal y los trabajadores no tienen muchos derechos. **En la región de América Latina y el Caribe se vulneran a diario las condiciones de trabajo e incluso existe la esclavitud moderna.** La subida de los precios internacionales no ha contribuido a mejorar las relaciones laborales, sino que ha agravado los conflictos.

El caso más destacado ha sido el brasileño, cuyo **gobierno nacional promovió la destrucción de la cuenca del Amazonas.** En 2020, los incendios, la falta de financiación de las agencias de control y el negacionismo animaron a muchos países a reaccionar internacionalmente con el fin de impedir la destrucción de la mayor selva tropical del mundo, que alberga el 10% de la biodiversidad mundial.

En la **industria maderera, las relaciones laborales son mejores y más estables** a medida que aumenta la formalidad. Sin embargo, durante la pandemia se notificaron numerosos conflictos, como los de Faber-Castell, Staedtler o Duratex. Dichos conflictos surgieron en aquellos países en los que se debilitó el marco laboral, como Perú y Brasil. Los sistemas de certificación demostraron ser débiles tanto en la promoción del trabajo decente como en la actuación frente a las empresas, en su mayoría multinacionales, que no respetan derechos tan básicos como la libertad de asociación. Los sindicatos luchan contra estas multinacionales mediante la promoción de campañas para la aplicación de las normas de certificación.

Por el lado positivo, podemos destacar las inversiones en el procesamiento de la madera en Georgia, donde, tras adoptarse el Código Forestal, se inició la construcción intensiva de depósitos comerciales en los servicios forestales de las nueve regiones del país. Está previsto construir 91 instalaciones en las que se procesará y obtendrá la madera (aserraderos y almacenes). En Turquía, **las exportaciones de muebles, papel y productos de la silvicultura alcanzaron un máximo histórico de 2 100 millones de dólares** en los primeros cuatro meses de 2021.

Con la aprobación por parte del Consejo de Administración de FSC Internacional de los **requisitos laborales en el marco de las normas de la cadena de custodia**, que comprenden los principios fundamentales de los Convenios fundamentales de la OIT, aumentan las oportunidades de mayor implicación de los sindicatos con aproximadamente 1 000 empresas titulares de la Certificación FSC de la cadena de custodia en muchos países.

Cemento y materiales de construcción

El sector está **dominado por grandes multinacionales, como LafargeHolcim, Heidelberg Cement, Italcementi, Cemex y Votorantim**. Tres empresas chinas, una de Taiwán y una rusa completan la lista de los diez mayores productores de 2020. **Se espera que el mercado mundial del cemento crezca hasta alcanzar los 340 610 millones de dólares en 2022** con respecto a un tamaño de mercado de 326 810 millones de dólares el año anterior. Si bien **el mercado experimentó perturbaciones que obligaron a algunos participantes a vender sus plantas y el costo de producción registró fluctuaciones**, en general se prevé que, dado que la demanda de construcción sigue aumentando gracias a los paquetes de recuperación, la urbanización, la demanda residencial y los proyectos de megainfraestructuras previstos para los próximos años, la industria de materiales de construcción seguirá teniendo ganancias.

En relación con el empleo y las condiciones de trabajo, **la mayoría de estos grandes agentes de la industria del cemento tienen una reputación negativa debido a su actitud antisindical y a su sistema de subcontratación**. Estos sistemas de subcontratación múltiple han sido una opción barata para la gestión de muchas multinacionales, como Heidelberg Cement, LafargeHolcim, Diamond Cement y Dangote, para evitar pagar a los trabajadores el beneficio del acuerdo de negociación colectiva existente en la industria de materiales de construcción y la construcción.

En Asia, **los principales problemas laborales en la industria del cemento son la subcontratación masiva, la externalización y la no regularización de los trabajadores** empleados durante muchos años, así como los problemas de salud y seguridad (protección contra la COVID-19), la falta de cobertura de seguridad social y la represión antisindical. Las empresas no sustituyen a los trabajadores fijos y sindicalizados que se jubilan por trabajadores contratados de forma permanente, sino que contratan a nuevos empleados subcontratados.

Las industrias de cemento y materiales de construcción en América Latina y el Caribe se enfrentan a una fuerte competencia. En el caso del cemento, China, Vietnam y Turquía son algunos de los principales orígenes de las importaciones en la región de América Latina y el Caribe. Las industrias locales han reconocido este contexto, aunque adoptan diferentes estrategias para hacerle frente. Algunas, como **Argos y Etex, están abiertas al diálogo social para construir alianzas con los sindicatos a fin de reforzar sus demandas ante las autoridades públicas**. Los miembros de la ICM están mejorando el diálogo social y negociando acuerdos para garantizar la protección laboral y la mejora de las condiciones de trabajo. Por otro lado, en Brasil, Holcim no respeta el diálogo social y toma medidas arbitrarias que son combatidas por el sindicato local. Hace poco esta multinacional ha puesto a la venta su negocio local.

En el ámbito **paneuropeo, el comportamiento de la industria es dispar**, con algunos países que registran crecimiento y otros no. Turquía fue el mayor productor de cemento terminado en Europa en 2020, con una producción de 72,3 millones de toneladas métricas, seguida de Alemania, Italia, Polonia y Francia. Según un dato, en el seno del grupo industrial CEMBUREAU, que abarca la región UE++, hay 46 835 trabajadores en la industria cementera.

En resumen, **los numerosos factores de las inversiones para la recuperación, la demanda de materiales de construcción ecológicos, la presión sobre las cadenas de suministro mundiales, el reinicio y la puesta en marcha de megaproyectos, el avance tecnológico en el diseño y la construcción y el auge de las ciudades inteligentes**, entre otros factores, contribuirán a dar forma a una industria de los materiales de construcción de alta demanda que podría generar más empleos que los sindicatos deberán proteger.

4. ¡Vamos! Convergencia 5 de la ICM para el período de 2023 a 2026

La formulación de un Plan Estratégico constituye un **ejercicio de determinación de prioridades**. El movimiento sindical internacional comprende una multitud de aspectos y debe actuar o responder ante un sinnúmero de temas, cuestiones, problemas, tendencias y comportamientos. Debido a que su formato organizativo se estructura en varios niveles, los sindicatos actúan directamente en sus contextos específicos y su esfera de responsabilidad, lo cual se ha enmarcado en los ámbitos del sindicalismo.

Por lo tanto, el sindicato mundial ICM tiene la labor de abordar los temas o problemas más comunes a los que se enfrentan sus miembros e **identificar las opciones estratégicas de las acciones**⁶ para modificarlos o incluso resolverlos.

Con miras a lograr la apropiación del Plan Estratégico y garantizar que refleja las diversas realidades de los afiliados, la ICM organizó un **proceso de formulación participativa** —*aunque distinto del anterior, debido a las limitaciones provocadas por la pandemia de COVID-19*— que permitió identificar cinco convergencias o **esferas de acción prioritarias** con sus correspondientes **diez acciones principales** correspondientes para el próximo período entre Congresos.

De entrada, cabe señalar que los **planes de acción mundiales, regionales, sectoriales y de red** se formularán tras el Congreso para proporcionar detalles sobre las acciones prioritarias propuestas y al mismo tiempo considerar qué es relevante a efectos de las realidades de las regiones, los países y los sectores.

1. Lucha a favor de la justicia climática («Justicia climática»)



La emergencia climática es una amenaza existencial para nuestro planeta. Como máxima prioridad para el próximo período entre Congresos, la ICM tiene por objetivo transformarse en un **agente mundial y portavoz de los trabajadores** de los sectores que representa en los discursos y procesos relacionados con la crisis climática y la transición justa. Nuestros miembros y los sectores que organizamos se enfrentan a innovaciones, ajustes y transiciones que, de dejarse únicamente en manos de las fuerzas del mercado y basarse exclusivamente en consideraciones ecológicas, podrían perjudicar a los trabajadores. Los sindicatos forman parte de las soluciones y deben

estar dispuestos a presentar propuestas e innovaciones que den prioridad a los derechos e intereses de los trabajadores.

- 1.1 **Institucionalizar la capacidad organizativa y técnica de la ICM** para generar conocimientos, formular recomendaciones en materia de políticas, impulsar ajustes técnicos en los lugares de trabajo y en los sectores a través de negociaciones y labores de presión, asesorar a los afiliados y representar las agendas de la ICM en el ámbito internacional.
- 1.2 Analizar las **implicaciones del cambio climático en los sectores de la ICM**, con claras consideraciones de género formular recomendaciones matizadas en materia de políticas que guarden relación con nuestros sectores con claras consideraciones de género y promover mejores prácticas, sobre todo las iniciadas por los sindicatos, para su aplicación a escala mundial.
- 1.3 Crear un mayor nivel de concienciación sobre el **continuo del cambio climático de la ICM** entre los principales líderes sindicales y funcionarios, así como entre sus miembros en general mediante un programa sistemático de educación o formación.
- 1.4 Empezar **compromisos nacionales e internacionales con empleadores y gobiernos**, así como con otras partes interesadas, que podrían dar lugar a derechos concretos de los trabajadores a protección en las soluciones adoptadas en los lugares de trabajo y los sectores, y **negociar temas relacionados con la crisis climática y cuestiones de transición justa** dentro de los convenios colectivos y los acuerdos marco internacionales.
- 1.5 Concebir y elaborar propuestas de políticas y acciones programáticas sindicales en torno a la **economía circular**, en el desarrollo de nuevos materiales de construcción y en el entorno construido en su conjunto.

⁶ Las acciones enumeradas en esta versión preliminar también hacen referencia a las resoluciones del Congreso presentadas a fin de facilitar su seguimiento reglamentario. El texto se actualizará de acuerdo con las discusiones del congreso.

- 1.6 Crear una **red** sindical para los **constructores de infraestructura ecológica** dentro de la ICM y facilitar la coordinación, el aprendizaje cruzado y las campañas conjuntas.
- 1.7 Proseguir con la participación activa y orientada al trabajo de la ICM en los **sistemas mundiales de certificación forestal** como el FSC y el PEFC sobre la base de su compromiso con la silvicultura y la gestión de la madera sostenibles, y presionar para que los interlocutores sociales sectoriales y la sociedad civil trabajen a favor de una gestión forestal sólida y responsable y con este fin apliquen un enfoque por regiones.⁷
- 1.8 Abogar por las **medidas de protección climáticas** diseñadas para crear y salvaguardar el trabajo decente, y para garantizar que no se margina a los trabajadores de bajo ingreso.⁸
- 1.9 Impulsar la vivienda sostenible, la movilidad sostenible y las medidas de protección del clima socialmente equilibradas en las plataformas y los diálogos mundiales, regionales y nacionales.
- 1.10 Presionar a favor del establecimiento de **normas comerciales mundiales** que garantizan que los sectores de consumo intensivo de energía se mantienen en lugares donde existen estrictos estándares de protección climática.⁹

2. Construcción sindical («Sindicatos inclusivos»)



La labor fundamental de la ICM de crear sindicatos y **representatividad mundial se basa en la inclusión**. La limitada cobertura mundial de los sindicatos sigue siendo un desafío y la brecha en protección afecta a los trabajadores informales, temporales, subcontratados, mujeres, jóvenes e incluso migrantes. **“No debe dejarse a nadie atrás”** es el principio que se aplicará en los diversos niveles de trabajo sindical de la ICM; asimismo, se elaborarán enfoques programáticos para garantizar que se consigue un sindicalismo inclusivo. La formulación y aplicación del **Plan de Sostenibilidad de la ICM para 2030** forma parte integral de esta prioridad, como base de recursos de este Plan Estratégico, que tiene por objetivo central el aumento del número de miembros y las cuotas de afiliación.

- 2.1 Poner en práctica e institucionalizar la **organización más allá de las fronteras a través de la Academia Mundial de Organización**, ayudando a los afiliados a aumentar su **representatividad e impacto de la protección sindical** mediante proyectos estratégicos de organización-captación y el apoyo sobre todo a trabajadores precarios, temporales, informales y vulnerables.
- 2.2 Ayudar a los afiliados a **crear o mantener espacios de negociación colectiva** para sus miembros y sectores u oficios objetivo, lo que incluye ampliar la campaña “Valorar el trabajo de las mujeres” a más países como guía para la negociación justa con perspectiva de género.
- 2.3 Realizar actividades de captación, integración e incorporación para trabajadoras y afiliadas a escala mundial, regional y nacional y poner en marcha la campaña **Join the Circle (Únete al círculo)** [o **Step In the Union (Entra en el sindicato)**] a fin de fomentar una mayor participación de las mujeres en puestos de liderazgo y adopción de decisiones dentro de la ICM y las estructuras sindicales¹⁰.
- 2.4 Participar en acciones en torno a los **derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI)** por medio de la creación de redes y las iniciativas de promoción¹¹.
- 2.5 Realizar actividades de captación, integración e incorporación para trabajadores y miembros jóvenes a escala mundial, regional y nacional y poner en marcha la campaña **Get Ready for the Future (Prepárate para el futuro)** a fin de fomentar una mayor participación de los jóvenes en puestos de liderazgo y adopción de decisiones dentro de la ICM y las estructuras sindicales.¹²
- 2.6 Institucionalizar una **formación en competencias sindicales centrada en los jóvenes y un programa de preparación de las próximas generaciones** fundamentado en una estrategia basada en dos pilares dirigida a los jóvenes líderes y activistas [Academia Regional de la Red de Activistas

7 Resolución paneuropea sobre género y clima

8 Resolución paneuropea para la protección del clima

9 Resolución paneuropea para la protección del clima

10 Resolución para África y Oriente Medio sobre la integración de las mujeres

11 Resolución África-MENA sobre la incorporación de la perspectiva de género

12 Resolución para África y Oriente Medio sobre la integración de las mujeres

(RANA)]¹³, así como a los jóvenes que se van incorporando a los sindicatos (tercer nivel de la Academia Mundial de Organización).

- 2.7 Impulsar los **mecanismos de formalidad, regularización y protección** de los trabajadores previstos en la legislación laboral nacional o sectorial en los sectores de la ICM con miras a mejorar las posibilidades de organización de los sindicatos.
- 2.8 Formular un **marco mundial de organización de los migrantes y establecer redes** para incorporar el enfoque de la ICM sobre los **trabajadores migrantes**, y organizarlos e integrarlos **en los sindicatos**, sobre todo en otras rutas de migración laboral, y facilitar que puedan ejercer plenamente sus derechos sociales, políticos, económicos y culturales¹⁴.
- 2.9 Abogar por una colaboración y una cooperación mejores y un mayor compromiso con los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil para encontrar **respuestas a los desafíos y oportunidades que plantea la migración internacional**, a fin de adoptar un enfoque coherente, global y coordinado que sea consciente de los derechos y las funciones sindicales¹⁵.
- 2.10 Desarrollar planes de acción que fortalezcan la **solidaridad internacional contra las ideas y la política de derechas**, el racismo y la xenofobia, así como contra el proteccionismo y las tendencias insulares en el movimiento obrero¹⁶.

3. Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores («Trabajadores sanos y seguros»)



La pandemia de COVID-19 destacó la **seguridad y salud ocupacional** de entre los problemas del mundo laboral. No solo reiteró los déficits de los sistemas regulatorios y de gestión en los lugares de trabajo, sino que también reveló los numerosos problemas asociados tanto internos como externos que presentan, entre ellos la **salud mental**. La ICM tiene por objetivo mantener su labor de liderazgo para garantizar la seguridad de los trabajadores mediante una mayor participación sindical en la promoción y gestión de la SSO. La victoria sindical lograda en la OIT para hacer que la SSO sea un derecho fundamental proporciona **impulso para mejorar las normas nacionales y las prácticas sectoriales**, reforzar el papel de los sindicatos y crear una alianza social en

torno a estos. Con presencia en los sectores el mayor peligro, la ICM se compromete a ser socia y activista de esta alianza.

- 3.1 Hacer campaña a favor de la ratificación o aplicación práctica e implementación de los **convenios n.º 155 y 187 de la OIT**, ya que actualmente constituyen la base de la SSO, al igual que los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 3.2 Ampliar la cobertura de la formación y la coordinación de los defensores de la SSO mediante los **brigadistas de la SSO** para llegar a más países, además de los países piloto de 2021, con miras a institucionalizar de forma adicional el compromiso de los sindicatos con relación a esta materia a escala nacional y en el lugar de trabajo.
- 3.3 Poner en marcha un **sistema multiplataforma de seguimiento y presentación de informes** sobre salud y seguridad **en el lugar de trabajo** mediante el desarrollo de herramientas digitales, la organización de redes y colaboraciones sindicales y la creación de alianzas sociales a nivel del lugar de trabajo y sectorial.
- 3.4 Crear **el mecanismo** de la ICM **para la vigilancia del colapso de edificios** y emplearlo para influir en los códigos de la construcción, las normas de salud y seguridad e impulsar el papel supervisor de los sindicatos.
- 3.5 Publicar **temas y directrices de SSO relativos a sectores concretos y sensibles al género** que comprendan la construcción, la madera y la silvicultura, así como los materiales de construcción, incluidos los aspectos de digitalización, automatización, robótica, nuevas tecnologías y equipos, materiales de construcción sostenibles, e incluso la COVID-19.

¹³ Resolución para la juventud sobre la campaña Prepárate para el futuro

¹⁴ Resolución paneuropea sobre migración internacional

¹⁵ Resolución paneuropea sobre migración internacional

¹⁶ Resolución paneuropea sobre la mejora de la solidaridad

- 3.6 Mantener y ampliar las campañas de larga data **sobre la prohibición del amianto y sobre los sacos de cemento de 25 kilos como máximo** e identificar los **dos principales problemas de salud y seguridad en los tres principales sectores industriales** de la ICM a fin de seleccionarlos como objeto de campañas durante el próximo período entre Congresos.
- 3.7 Añadir la **salud mental** como tema de atención estratégica dentro de las acciones y la agenda de la ICM y sus afiliados en materia de SSO, y promover la formulación de planes de acción regionales y nacionales¹⁷.
- 3.8 Impulsar la formulación de un **sistema de certificación de infraestructuras integral basado en los derechos** que tenga la SSO como principal punto de entrada y participar como parte interesada clave en este. Defender además una mayor cobertura de los países, empresas y proyectos.
- 3.9 Abogar por la creación de un **mecanismo mundial de inspección laboral** para grandes proyectos de infraestructuras y megaeventos deportivos en los que los sindicatos sean un agente principal.
- 3.10 Ayudar a los afiliados a defender **políticas contra los desastres naturales** que tengan en cuenta el impacto concreto en los trabajadores y el empleo, al tiempo que se garantiza la solidaridad y el apoyo durante la actual pandemia de COVID-19¹⁸.

4. Globalización de los derechos de los trabajadores («Derechos globalizados»)



En muchos países y contextos existe un déficit evidente de derechos laborales. Es un mal mundial que afecta a los trabajadores de todos los continentes. Ni el desarrollo económico ni las empresas de renombre garantizan que no exista explotación ni otras violaciones de las normas laborales. Como federación sindical mundial, la ICM tiene por objetivo **coordinar las diversas luchas de los afiliados para garantizar que se respetan los derechos de los trabajadores**, ya ocurra esto en relaciones laborales nacionales, una cadena de valor corporativa mundial, proyectos de infraestructuras con múltiples partes interesadas, adquisiciones públicas o instituciones internacionales, independientemente de que se dediquen a la financiación del desarrollo o la organización de eventos deportivos, o incluso sean sistemas de certificación. Globalizar los derechos de los trabajadores también significa **exigir responsabilidades a los Estados en materia de derechos humanos y laborales** —sobre todo en los países que presentan un déficit democrático—, así como al sector y las empresas concretos, y a las demás partes interesadas de las cadenas de valor, ya sea en la construcción, los materiales de construcción o los productos de madera, y en megaeventos deportivos.

- 4.1 Hacer campaña a favor de la **ratificación universal de los convenios fundamentales de la OIT**, así como del Convenio 190 de la OIT.
- 4.2 Ampliar la campaña regional **“Alto a la Cultura Machista”** desde la escala paneuropea para transformarla en una campaña mundial y crear una red mundial a fin de seguir con su promoción y coordinación¹⁹.
- 4.3 Aumentar la firma de **acuerdos marco internacionales** para elevar el número de trabajadores cubiertos en las cadenas de valor mundiales y, al mismo tiempo, mejorar la eficacia de los acuerdos marco internacionales mediante disposiciones de aplicación más rigurosas y la incorporación de mecanismos sólidos de resolución de problemas²⁰.
- 4.4 Intensificar la organización sindical en las **multinacionales chinas** y en la Iniciativa del Cinturón y la Ruta de la Seda a medida que continúan aumentando su participación en el mercado mundial de la construcción. La ICM ayudará mediante el apoyo a la organización estratégica, el desarrollo de capacidades de los sindicatos implicados, la creación de redes, el mapeo y la exposición, y el trabajo de promoción de los derechos y las normas laborales²¹.
- 4.5 Aprovechar el **poder del capital de los trabajadores** realizando un mapeo de los fondos de pensiones relacionados con la ICM, celebrar una conferencia sobre estrategia y acciones de presión de coordinación contra las empresas que presenten una conducta inapropiada.

17 Resolución para África y Oriente Medio sobre salud mental

18 Resolución para África y Oriente Medio sobre el efecto de los desastres naturales en los trabajadores

19 Resolución paneuropea sobre la Campaña “Alto a la Cultura Machista”

20 Resolución para África y Oriente Medio sobre empresas multinacionales

21 Resolución para África y Oriente Medio sobre la organización de empresas multinacionales chinas

- 4.6 Promover y coordinar el uso de las **cláusulas laborales** por parte de los afiliados en sus diversas formas y configuraciones²². En su objetivo de defender a los trabajadores siempre que sea posible, la ICM debe promover la adopción, implementación y aplicación de las cláusulas laborales y su utilización por parte de los afiliados.
- 4.7 Profundizar y mantener la cooperación de la ICM con las **instituciones financieras internacionales**, especialmente las asociaciones incipientes con el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco Africano de Desarrollo, y crear un mecanismo de supervisión de su impacto en los emplazamientos de trabajo y los trabajadores.
- 4.8 Reformular y ampliar la cobertura de la **Estrategia de la ICM sobre el trabajo infantil**, señalando las acciones sindicales relativas a la escolarización y la promoción en Asia Meridional, y las necesidades y el potencial de las medidas sindicales en otras regiones.
- 4.9 Mantener el papel de la ICM como principal portavoz de los trabajadores en los **sistemas mundiales de certificación forestal** y garantizar que en las empresas certificadas se respetan los derechos de los trabajadores, haciendo presión para que se adopten y se apliquen de forma más estricta las normas laborales, y se haga uso de su mecanismo de denuncia disponible.
- 4.10 Procurar ambas formas institucionales y organizativas de un legado basado en los derechos de la Copa Mundial de la FIFA 2022 y emprender acciones de la ICM referentes a la Copa Mundial de Clubes de la FIFA de 2026 y los Juegos Olímpicos de Invierno de Milán-Cortina de 2026.

5. Futuro justo del trabajo («Futuro equitativo»)



Gran parte del trabajo del futuro debe hacerse aquí y ahora, y podemos intuir numerosas amenazas a los derechos de los trabajadores. La lucha por un futuro justo debe librarse aquí y ahora. Por ello, la prioridad última de la ICM para el período entre Congresos es **garantizar la igualdad en el trabajo mundial actual y futuro**. Romper las barreras de género, digitales y laborales constituye una condición previa para que los sindicatos aumenten su densidad de afiliación, y sean organizaciones de protección sólidas y relevantes para la creación de igualdad social y laboral. Preparar a los sindicatos y a los trabajadores para las **transformaciones tecnológicas en los sectores** y dotarlos de las competencias adecuadas también es un elemento importante en esta esfera de trabajo estratégica de la ICM.

- 5.1 Transformar las acciones de “Construir un futuro mejor” de respuesta a la pandemia en un **Observatorio y estrategia del futuro**, que consistirá en la organización estratégica, comunicaciones mundiales y la creación de una base de conocimientos de la ICM sobre el futuro del trabajo.
- 5.2 Formular una **Carta mundial** sobre la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial que guíe el trabajo de presión y defensa de la ICM en la protección de los trabajadores con relación a los futuros ajustes laborales²³.
- 5.3 Formular un **marco de análisis sobre las cuestiones de género** integral (perspectiva de género en el trabajo) con la participación de los distintos afiliados y regiones para mejorar los planes de acción relacionados con el género, contribuir a la negociación colectiva con igualdad de género²⁴, fomentar el conocimiento y la comprensión del cambio climático, su impacto en el mundo laboral, incluidos los sectores de la ICM, y las estrategias de mitigación²⁵, e intensificar y ampliar las opciones analíticas y normativas de la ICM.
- 5.4 Desarrollar estrategias y sistemas de seguimiento para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de acceso al empleo y a las oportunidades de formación gracias al uso de nuevas tecnologías y la automatización²⁶, e impulsar políticas y programas tripartitos centrados en la juventud que preparen a los trabajadores jóvenes de cara a la digitalización de los lugares de trabajo²⁷.

22 Grupo de trabajo ad hoc sobre la presentación de las cláusulas laborales

23 Resolución del grupo de trabajo ad hoc sobre la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial - El futuro del trabajo

24 Resolución de Asia y el Pacífico para el empoderamiento de las mujeres en los oficios

25 Resolución paneuropea sobre igualdad de género

26 Resolución paneuropea sobre igualdad de género

27 Resolución para África y Oriente Medio sobre juventud y competencias digitales

- 5.5 Promover el programa “**Mujeres en Nuestros Oficios**” —basado en el desarrollo de competencias sólidas y justas, la certificación y los sistemas de aprendizaje— a escala nacional para aumentar la inclusión de las mujeres en los oficios de los sectores de la ICM²⁸.
- 5.6 Defender una **protección social más amplia de los trabajadores**, en especial los sistemas de pensiones en los sectores relacionados con la ICM, ya que se prevé que las perturbaciones mundiales sigan afectando a las cadenas de suministro, las posibilidades de empleo y el desarrollo económico de los países²⁹.
- 5.7 Garantizar que las **transformaciones tecnológicas en los sectores** se realicen con arreglo a un proceso participativo o determinado de manera conjunta que tenga en cuenta el papel de los sindicatos y otros mecanismos de aportaciones de los trabajadores y se enmarque en la protección social, la conservación del empleo, la mejora de las competencias y la facilitación del empleo continuo. El cambio también debe ir acompañado de reformas fiscales o de un sistema de gravámenes destinado a financiar medidas sociales dirigidas a los trabajadores y otras medidas sociales³⁰.
- 5.8 Exigir a los **empleadores y a los gobiernos un apoyo de transición** para la educación, la formación y las cualificaciones de los trabajadores, especialmente para los jóvenes y las mujeres, con el fin que sean más los que se integren a los sectores de la construcción y la madera³¹.
- 5.9 A través de la ICM y el Acuerdo sobre **Construcción Limpia** del Grupo de Liderazgo de Ciudades C40, promover el establecimiento de objetivos de igualdad de género por parte de los gobiernos de las ciudades participantes³².
- 5.10 Instar a los gobiernos y a los empleadores a que desarrollen **mecanismos de diligencia debida** en sus cadenas de valor, centrados sobre todo en el trabajo infantil y forzoso, y hagan campaña a favor de la ratificación universal del Convenio 138 de la OIT.



28 Resolución de Asia y el Pacífico para el empoderamiento de las mujeres en los oficios

29 Resolución para África y Oriente Medio sobre la protección social (ampliado de WF)

30 Resolución del grupo de trabajo ad hoc sobre la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial - El futuro del trabajo

31 Resolución del grupo de trabajo ad hoc sobre la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial - El futuro del trabajo

32 Resolución paneuropea sobre igualdad de género

ANEXO: Los marcos del sindicalismo de la ICM

El presente Plan Estratégico para 2023-2026 ¡Vamos! se basa en el anterior y reafirma el marco del sindicalismo que elaboramos y utilizamos durante el Plan Estratégico para 2018-2022 ¡Amandla! Resulta fundamental que, como sindicato mundial con afiliados de más de 100 sistemas nacionales de relaciones laborales que presentan distintos niveles de solidez y desarrollo, la ICM defina sus directrices básicas relativas a su forma de proceder y coordinarse para lograr sus objetivos, y cómo puede elegir y priorizar sus acciones, además de cómo orientarlas para obtener el efecto deseado.

Nuestras directrices para el próximo período entre Congresos incluyen la visión, la misión y los objetivos de la ICM, los ámbitos del sindicalismo y las labores fundamentales de los sindicatos. Como nuevo marco en esta serie de acciones, actualmente también se incluye la perspectiva de género en el trabajo. Sin embargo, esta herramienta todavía no es definitiva, ya que su incorporación pondrá en marcha el proceso participativo para definir un marco sólido que permita abordar los retos de la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género.

1. Ámbitos del sindicalismo

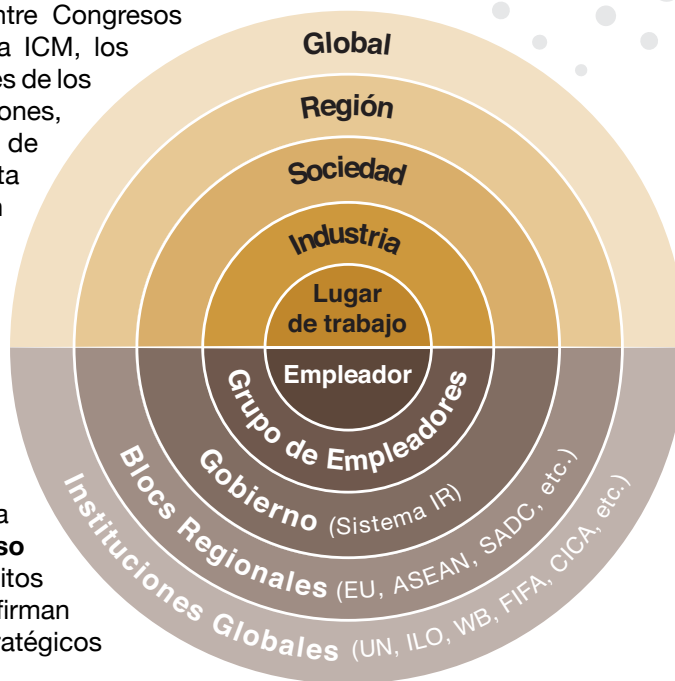
Con el fin de **localizar nuestros compromisos como sindicatos**, se definieron los siguientes ámbitos del sindicalismo. También sirven para **identificar a los agentes sociales e incluso políticos** con los que debemos tratar. Estos ámbitos se presentaron ya en la versión ¡Amandla!, y se reafirman aquí como parte integral de todos los planes estratégicos de la ICM.

1. Lugar de trabajo

Es la **unidad básica de implicación** de los sindicatos. Puede tratarse del emplazamiento de un trabajo, de una fábrica de cemento, de una zona de prefabricación, de una fábrica de contrachapado, de un aserradero, de una zona de tala forestal o de una presa, entre otros. A este nivel, la contraparte de los trabajadores son el empleador directo y los empleadores principales (en función de la cadena del sistema de empleo). Las relaciones laborales se establecen principalmente a este nivel, y los controles y las condiciones laborales se definen unilateralmente —si no hay sindicatos— o bilateralmente —si los trabajadores están organizados y reconocidos—. Los trabajadores tratan directamente con el empleador y, de preferencia, recurren a la negociación colectiva para comunicar la toma de decisiones relativa a las condiciones de empleo.

Como ya se ha señalado, en la actualidad **los lugares de trabajo se han transformado en una convergencia de varios sistemas de empleo**, por lo que la organización sindical y la negociación deben tener presente esta realidad. Deben emplearse nuevas formas para llegar a todos los tipos de trabajadores, así como nuevos enfoques de representación.

El trabajo sindical primordial de **organización-captación y negociación colectiva** se produce en este ámbito. Base del movimiento obrero, es aquí donde los miembros se incorporan inicialmente a la vida sindical. Los locales o las estructuras sindicales en los lugares de trabajo constituyen la piedra angular de los sindicatos nacionales y mundiales. El actor clave aquí es el afiliado de la ICM que se encarga de la organización junto con sus correspondientes unidades, como el departamento organizador, la delegación geográfica o el responsable sectorial.



2. Sector

Este es el segundo ámbito en el que actúan los sindicatos. Los trabajadores tienen interés en **ejercer su influencia en las políticas sectoriales** para que el empleo, las políticas económicas y los potenciales se decidan o formulen teniendo en cuenta su agenda y sus propuestas. En muchos sistemas de relaciones laborales, se firman convenios colectivos en este ámbito, con lo que se amplía la cobertura de las regulaciones conjuntas sobre las condiciones laborales.

Además de la negociación colectiva, se recurrirá al diálogo social, las labores de presión, la promoción, la cooperación y la asociación y las aportaciones normativas mediante análisis e investigaciones propios.

A este nivel, **centramos nuestro compromiso en las patronales y los gremios, así como los organismos gubernamentales**. En este caso el agente clave es el afiliado de la ICM, que ejerce de sindicato nacional o federación que representa a los trabajadores de los distintos locales y sucursales de los sectores de la ICM. La densidad y el poder del sindicato constituyen un elemento importante para que nuestro trabajo en este ámbito prospere. Por lo tanto, la creación de sindicatos sigue siendo una acción clave que puede facilitarse con una amplia cobertura organizativa, la coordinación e incluso con fusiones.

3. Sociedad

Como miembros de la sociedad y de las comunidades, los trabajadores tienen **interés en la política**, ya que el Estado y sus instrumentos determinan **la legislación en materia laboral, las instituciones de relaciones laborales, las políticas sociales y la aplicación de las normas laborales**, el reconocimiento de derechos, los programas económicos y la administración de las instituciones de protección social.

Los valores democráticos y sociales del movimiento sindical deben perseguirse dentro del ámbito de la política, ya que afectan a las condiciones de trabajo y de vida de sus miembros y de la clase obrera en general. La ICM califica a los sindicatos de **“escuelas para la democracia”**, asumiendo un papel social de gran importancia en la creación de sociedades democráticas y equitativas.

A este nivel, los trabajadores involucrarán al Estado y sus instrumentos. Los órganos tripartitos de iniciativa gubernamental, los consejos consultivos, las instituciones de justicia laboral, los organismos de protección social, los organismos de administración e inspección del trabajo, el desarrollo económico y los ministerios de política sectorial son parte de su contraparte social.

Las negociaciones, las labores de presión, la promoción y otras formas de representación de intereses son las acciones clave que deben emprender los sindicatos de la ICM. En este caso son cruciales las cláusulas laborales, ya que su formulación y aplicación comprende un amplio segmento del sector de la construcción.

El agente sindical en este ámbito sigue siendo el afiliado de la ICM (sindicato nacional o federación), en cooperación con los sindicatos nacionales o las confederaciones nacionales. En algunos contextos, los afiliados de la ICM establecen un consejo o una plataforma para ejercer conjuntamente la presión y la promoción, e incluso las negociaciones.

4. Región

El fenómeno de la globalización ha aumentado la cooperación internacional y puesto de relieve el valor de los intereses económicos, políticos e incluso sociales comunes. Las inquietudes suscitadas por el mercado laboral son fundamentales para las formaciones o bloques económicos regionales e incluso subregionales, así como los acuerdos comerciales. **Tanto el establecimiento de normas laborales como la formulación de políticas han tenido lugar fuera de las fronteras nacionales**. Por ello, los trabajadores deben asegurarse de que sus intereses y sus agendas se articulen e integren en este sistema de adopción de decisiones.

A este nivel, los **trabajadores involucran a bloques regionales** como la Unión Europea, la ASEAN, la SAARC, MERCOSUR y la SADC, entre otros, así como bloques comerciales como el TLCAN. Los bancos regionales de desarrollo, como el Banco Asiático de Desarrollo (BASD), el Banco Europeo de Reconstrucción

y Desarrollo (BERD), el Banco Africano de Desarrollo (BAFD), las instituciones nuevas como el Nuevo Banco de Desarrollo (NBD) y el Banco Asiático de Inversión en Infraestructuras (BAII), entre otros, también son un objetivo fundamental de nuestro compromiso, ya que en sus proyectos, préstamos o subvenciones definen (o no) la protección social y laboral. **Las cláusulas laborales constituyen el eje de la agenda**, puesto que proporcionan protección a los trabajadores y otorgan igualdad de derechos.

Este ámbito de trabajo sindical implica que los afiliados de la ICM deben enfrentarse a **organismos supranacionales e intergubernamentales**. La línea de acción sindical en este ámbito consiste en labores de presión y compromisos institucionalizados mediante el diálogo sociopolítico.

En este caso, las estructuras regionales de la ICM asumen un papel principal en el compromiso, y la secretaría mundial y regional ofrecerán un apoyo sustancial en lo que a investigación, formulación de políticas y labores de presión se refiere. También se requieren **alianzas con otros sindicatos y grupos de la sociedad civil mundiales** para crear un frente sólido que permita influir en las instituciones internacionales.

5. Escala mundial

La infraestructura de gobernanza mundial se basa en la necesidad de crear cooperación, coordinación y asociaciones para la comunidad de naciones a medida que se intensifican los desafíos a la paz, el desarrollo económico, los valores universales de la democracia y los derechos humanos, así como el apoyo humanitario en este período de guerras, proteccionismo y declive del multilateralismo. **En este ámbito internacional deben protegerse y defenderse las cuestiones laborales**, puesto que afectan a los trabajadores sobre el terreno.

La OIT, como el principal organismo encargado de establecer normas laborales, sobre todo dado su enfoque tripartito, se está convirtiendo en un espacio muy activo de la reducción de los derechos de los trabajadores.

Además, las multinacionales son **actores internacionales cuyo impacto en los mercados laborales** de todo el mundo **es enorme**. Es necesario presionarlas para que apliquen una conducta empresarial responsable y poner fin a la explotación que ejercen de forma impune. Para involucrar a estos gigantes económicos, debemos tener poder y representatividad en su cadena de valor. Esta es una de las razones por las que existen sindicatos mundiales.

A este nivel, los sindicatos involucran a organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras mundiales, agrupaciones internacionales de empleadores, empresas multinacionales, sistemas de certificación, procesos temáticos sobre urbanización, silvicultura y migración, así como organismos deportivos mundiales.

Son **varias las acciones que deben emprenderse**. Los medios para influir y participar en las decisiones y programas relacionados con el trabajo en este ámbito mundial son las labores de presión, la promoción, la exposición, las reuniones anuales, las asociaciones, la presentación de recomendaciones en materia de políticas mediante mecanismos formales, la afiliación o participación institucional e incluso las negociaciones directas que dan lugar a acuerdos.

Como sindicato mundial que representa a cientos de sindicatos, la ICM encabeza la acción en este ámbito. Así, trata con la OIT los asuntos sectoriales, el diálogo y el ejercicio de presión sobre los organismos y procesos internacionales o multilaterales, firma acuerdos marco internacionales, formaliza memorandos de entendimiento como los de la FIFA y Qatar, e incluso colabora en programas de capacitación con instituciones financieras internacionales.

2. Labores fundamentales de los sindicatos

Este Plan Estratégico reitera los tres (3) pilares estratégicos de las acciones sindicales en los que se estructuran las funciones y labores básicas de un sindicato —tanto si se organiza una estructura local del lugar de trabajo como una voz internacional de los trabajadores—. El **nexo entre estrategia y acciones básicas** implica que la ICM reconoce las acciones que son periódicas, rutinarias y fundamentales para la existencia de los sindicatos y fortalece las esferas estratégicas de trabajo mundial. Estos cometidos son el ADN de la organización, y diferencian a los sindicatos de otros grupos de interés y organizaciones de la sociedad civil. Estos compromisos también se trataron en el anterior Plan Estratégico, que se revisa en esta sección.

1. **Organización y creación de sindicatos.** La fuerza de los sindicatos reside **en los números**. El poder únicamente puede desarrollarse si se basa en una representatividad amplia y sólida. La organización y la **captación de nuevos miembros** son una labor fundamental de los sindicatos. Esto comienza en el lugar de trabajo y se extiende hasta la ICM como federación sindical mundial. La prioridad común que caracterizará el trabajo en este período entre Congresos es **el aumento y la retención de miembros**. La labor sindical plantea muchos riesgos y la militancia de la patronal contra las organizaciones de trabajadores se ve reforzada con los altibajos de la economía. Debe detenerse el descenso del número de miembros, ya que la **incorporación neta de muchos afiliados** mostró una constante tendencia a la baja, todavía más intensificada por la pandemia mundial de COVID. Esta estrategia también tiene en cuenta las nuevas formas de empleo y los entornos **de trabajo atípicos** que han impedido la organización y representación sindicales tradicionales. La subcontratación, el trabajo informal, el trabajo por cuenta propia, la externalización, el trabajo a destajo, los trabajadores migrantes, los trabajadores desplazados, los contratos por proyectos y otras formas de trabajo flexible y precario se han generalizado más en nuestros sectores.

La **creación de redes y la coordinación** en las cadenas de valor, los oficios y las empresas e incluso las reivindicaciones comunes son cruciales para lograr un fuerte impacto y lograr los objetivos y las agendas que se hayan fijado. La Red Mundial de Cemento de la ICM, la Red Mundial de Migración y la Red Mundial de Madera y Silvicultura de la ICM son los principales ejemplos de una cooperación sólida de los sindicatos en la creación de una masa crítica de miembros en un sector o empresa concretos. También **se crearán redes incluso en empresas multinacionales que no cuentan con acuerdos marco internacionales** a fin de impulsar la solidaridad y el poder sindical dentro de la cadena de valor corporativa. En el próximo ciclo entre congresos se proseguirá con la creación de **plataformas temáticas y organizativas**, y con la facilitación de la unidad organizativa o incluso **fusiones entre los afiliados**. La ICM considera que esto contribuye a evitar una mayor atomización de los sindicatos en determinados países y subregiones, al tiempo que crea una forma más eficaz y eficiente de lograr los objetivos y la agenda del sindicato.

Los **grupos ocupacionales estratégicos de la ICM** se consolidarán para mejorar la cooperación, la coordinación y las acciones conjuntas. Esto incluirá a los operarios de grúas torre, los trabajadores de la electricidad, los trabajadores administrativos y los que operan maquinaria e infraestructura pesadas, sobre todo los de la construcción de presas. La creación de sindicatos también implica reforzar la **infraestructura de la federación mundial**, ya que garantiza la eficacia y eficiencia de las acciones concertadas de la ICM. Se desarrollarán nuevos medios de movilización y capacitación de los miembros. La educación de masas y la concienciación se diferenciarán claramente en aras de establecer una **trayectoria sindical controlada de forma sistemática y estricta** para quienes reciban formación en competencias. *Nuestro trabajo a favor del poder mundial de los trabajadores basado en sindicatos nacionales fuertes y activos dentro de la organización y la creación de sindicatos se enmarcará bajo el lema ¡CONSTRUIR!*

2. **Negociación.** Los sindicatos son organizaciones representativas cuyo instrumento tradicional para definir las condiciones de empleo conjuntamente con los empleadores es la negociación colectiva. El acuerdo resultante tiene un sinnúmero de contenidos configurados por la legislación laboral y el contexto político y económico en el que negocian los sindicatos. Los salarios siguen siendo la agenda central de los sindicatos y, en algunos casos, el cobro de cuotas sindicales por el empleador (“check off”) también contribuye a la sostenibilidad del sindicato como agente negociador. Si bien existen otros medios para llegar a acuerdos con los empleadores, como los memorandos o acuerdos de entendimiento, los convenios colectivos son el mecanismo más sólido para obligar a los empleadores a cumplir sus obligaciones con los trabajadores en el marco de un sistema de relaciones laborales. Estos acuerdos se firman a nivel de emplazamiento del proyecto, a nivel de la planta o el lugar de trabajo, a nivel de sector o industria, e incluso a nivel multisectorial nacional.

La negociación de **acuerdos marco internacionales** es una función de la ICM que permite proporcionar un mecanismo de protección a los trabajadores de una multinacional. **La ICM ha firmado 22 acuerdos marco internacionales**, a los que da seguimiento un grupo de referencia conjunto que realiza inspecciones y auditorías sociales y lleva a cabo reuniones para resolver problemas. El objetivo último de los acuerdos

marco internacionales es establecer sindicatos y crear mecanismos de protección para los trabajadores de toda la cadena de la empresa, lo que incluirá a contratistas, subcontratistas, filiales y proveedores. El objetivo de este Plan Estratégico es ampliar el compromiso con las empresas mediante el seguimiento de más ámbitos de la red corporativa y, al mismo tiempo, realizar una organización más estratégica para crear la mayor cobertura sindical en la cadena de valor. Como consecuencia de la **Campaña Deportiva de la ICM**, nuestro sindicato mundial firmó acuerdos sobre inspecciones laborales con la FIFA para la Copa Mundial de Rusia de 2018 y con el Comité Supremo de Qatar para la Copa Mundial que se celebrará en 2022 en ese país. Como ámbito clave de su competencia, la ICM está desarrollando de forma adicional las inspecciones laborales, que son herramientas importantes para supervisar y hacer cumplir las normas laborales. *La negociación para mejorar las condiciones laborales en los distintos niveles que se rigen por las normas internacionales del trabajo y los principios de democracia, equidad, justicia social y sostenibilidad, se enmarcará bajo el lema ¡DEFENDER!*

- Influencia.** No todas las cuestiones relacionadas con el trabajo se resuelven mediante negociaciones bilaterales y compromisos con los empleadores. En la actualidad, los agentes externos a los lugares de trabajo y los sectores forman parte de las **relaciones laborales más amplias** para regular, promover, supervisar, mediar e incluso gestionar las inquietudes laborales. Se debe presionar a los **Estados**, que son al mismo tiempo agentes y reguladores de las relaciones laborales, para que reformen la legislación laboral, redefinan y hagan cumplir las normas laborales, y respeten los derechos de los trabajadores. En algunos casos también se producen negociaciones, lo cual ha proporcionado victorias a los trabajadores a modo de más derechos y prestaciones. Los gobiernos también se reúnen en **bloques económicos regionales** que han desarrollado normas que establecen regímenes relativos a asuntos laborales, aunque en diferentes fases de institucionalización. La UE, la SAARC, la ASEAN, MERCOSUR, la APEC y la SADC son algunos ejemplos a los que deberíamos apuntar con el fin de influir en ellos, en la medida en que sus políticas afectan a nuestros miembros. **Las instituciones y los procesos multilaterales** para el establecimiento de normas a través de la OIT y otros organismos especializados de las Naciones Unidas ofrecen una plataforma para que los trabajadores y los empleadores involucren a los gobiernos. La adopción de los convenios de la OIT y la ratificación a escala nacional es un ámbito de trabajo fundamental para la ICM y sus afiliados.

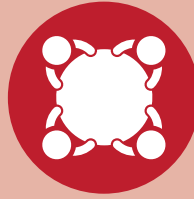
Las instituciones financieras internacionales han elaborado directrices sobre adquisiciones que atañen a los derechos humanos y laborales. La ICM ha ejercido una importante presión sobre el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo para que elaboren directrices exhaustivas sobre el trabajo decente. Nuestro diálogo periódico con los órganos consultivos del Banco Mundial y la participación en ellos han dado lugar a una cooperación más institucional. Como proveedor de préstamos a las empresas, también tenemos la oportunidad de presionarlos para que hagan que sus clientes respeten las normas internacionales del trabajo.

Las cláusulas y directrices laborales son instrumentos sólidos y eficaces que protegen a los trabajadores, formalizan el empleo, promueven el desarrollo de competencias y mejoran la salud y la seguridad. Existen desde el plano municipal hasta las instituciones mundiales, incluida la OIT, y presionar para que se apliquen obtiene resultados globales. Las Directrices de la OCDE sobre enfoques comunes para las agencias de crédito a la exportación de 2016 refuerzan el principio de conducta empresarial responsable y la necesidad de relacionarlo con la evaluación de las ofertas y las adquisiciones públicas. En su propósito de defender a los trabajadores siempre que sea posible, la ICM deberá maximizar los nuevos enfoques de **elaboración de normas y aplicación de normas laborales** de los agentes o mecanismos estatales y no estatales. También existen **sistemas de certificación** para reforzar el establecimiento de normas en el ámbito del acceso al mercado, la sensibilización de los consumidores y el compromiso de las partes interesadas con los derechos laborales. El Consejo de Administración Forestal (FSC) y el Programa para la Aprobación de la Certificación Forestal (PEFC) son los sistemas de mayor envergadura en los que participa activamente la ICM, y ha utilizado sus mecanismos de denuncia en varios casos. Para tener éxito en este ámbito, la ICM debe mantener y reforzar sus recursos de presión y promoción (personal, competencia, finanzas, reparto de responsabilidades y base de conocimientos) y los afiliados deben estar dispuestos a prestar su apoyo mediante la movilización, la representación, las acciones urgentes o directas, y el intercambio de competencias y recursos.



¡Construir!

- Organizar sindicatos y reclutar miembros
- Continuar la **organización de proyectos piloto** en los países y subsectores industriales de la ICM
- Desarrollar estrategias de **retención de membresías** mediante afiliados.
- Organizar **redes** basadas en empresas y oficinas.
- Ayudar a fortalecer las **capacidades legales y paralegales** de los miembros afiliados.
- Utilizar otras herramientas para reforzar la organización sindical como los AMI, los programas de **trabajo infantil**, las disposiciones de seguridad social y los comités de bienestar, y la defensa de los migrantes.
- Actualizar los estudios sobre las industrias de la ICM y enfocarse en grupos como las mujeres y los jóvenes.
- Crear una **base de conocimientos** sobre las industrias y las cadenas de valor de la ICM.
- Facilitar una mayor **apropiación y el papel de los afiliados** del país de origen de las EMN.



¡Defender!

- Presionar a los empleadores para formar un mecanismo básico de **acuerdos vinculantes**, ya sea a través de convenios colectivos de trabajo u otras vías que retengan a los sindicatos como representantes de los trabajadores.
- Realizar una **auditoría social y resolver problemas** a través de AMI.
- Ampliar la utilización de los **mecanismos de reclamo** en uso en la OIT y en la OCDE, y en otros sistemas de certificación basados en productos y en la silvicultura.
- Sostener el **diálogo social** con las contrapartes de la industria y los gobiernos, así como con otras partes interesadas.
- Continuar **negociando-presionando** a los organismos deportivos mundiales sobre los asuntos de los trabajadores.
- Profundizar e institucionalizar la significación y ampliar las acciones en torno a **los días más importantes de los trabajadores** tales como el 1° de Mayo, el 8 de Marzo y el 28 de Abril.



¡Avanzar!

- Construir casos de demanda y hacer presión a través de **investigaciones y exposiciones**.
- Realizar **campañas basadas en los derechos** y labor de representación.
- Intensificar las **acciones urgentes** contra las violaciones de los derechos sindicales a través de la presión pública y la representación.
- Formular una agenda de reformas y construir alianzas para **las reformas de la legislación laboral**.
- Defender la aplicación estricta de las cláusulas laborales en todos los niveles.
- Presionar por y defender las **normas laborales** y los **derechos de los trabajadores** ante los órganos gubernamentales, intergubernamentales e internacionales, incluidos los bloques comerciales y los acuerdos.
- Utilizar **acciones de campaña nuevas y creativas** a nivel nacional e internacional.

Esta acción gira en torno a la **formulación de políticas mundiales**. La **comunicación y la elaboración de campañas** reforzarán las tres acciones estratégicas, con lo que la ICM innovará en la transmisión de sus mensajes, y ampliará su alcance cooperando y aprovechando los cientos de **medios de comunicación de nuestros afiliados**, haciendo uso de las diversas plataformas y herramientas de redes sociales, y consolidándose como **fuentes de información y opinión fiable para los principales medios de comunicación**. Perseguiremos las acciones injustas de los principales agentes de los sectores como parte del innovador “**Proyecto Spotlight**”, a fin de presionarlos para que adopten una conducta empresarial responsable. Todo ello quedará plasmado en el nuevo **documento de política y estrategia** de comunicación y elaboración de campañas. *Nuestras labores de presión y promoción en los ámbitos nacional e internacional, así como nuestros compromisos institucionales en procesos multilaterales para hacer que los derechos de los trabajadores sean un factor central de las políticas y los programas, se recogen en la acción estratégica de influencia de la ICM que lleva por lema ¡AVANZAR!*

3. Perspectiva de género en el trabajo

Las políticas y acciones de la ICM en torno a las cuestiones de género propiciaron un progreso muy significativo en igualdad de género, tanto entre los afiliados como en los lugares de trabajo, pero queda mucho por hacer. Este Plan Estratégico hace que el análisis de género forme parte de su marco sobre el sindicalismo para garantizar que la dimensión de género se integra o incorpora en todas las prioridades de la ICM. Y esto únicamente puede hacerse si se visibiliza la desigualdad de género en las relaciones de poder del mundo laboral.

Muchas organizaciones caen en la trampa de la “mujer simbólica” en sus estructuras, políticas e incluso sus análisis. Esto ha impedido que se logren cambios significativos en la situación de las mujeres en los sindicatos, los lugares de trabajo y los sectores y la sociedad durante muchos años.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016) nos proporciona las herramientas básicas para realizar un análisis de género:

1. El análisis de género constituye el **punto de partida fundamental para la incorporación de la perspectiva de género**: el primer paso en una estrategia de este tipo consiste en evaluar cómo y por qué las diferencias y desigualdades de género son relevantes para el tema que se está debatiendo. Sin dicha evaluación no es posible incorporar la perspectiva de género.
2. El análisis de género es una herramienta que **hace aflorar las disparidades de género** de un problema principal. Revela las conexiones entre las relaciones de género y el desafío de desarrollo que debe resolverse, indica exactamente cuál es el impacto probable y promueve vías de acción alternativas.
3. El análisis de género es un proceso analítico sistemático basado en **información de género y desglosada por sexo**. Este proceso se utiliza para identificar, comprender y describir las diferencias de género, así como la relevancia de los roles de género y las dinámicas de poder en un contexto concreto.
4. Un análisis de género **contribuye a garantizar la participación equitativa** de mujeres y hombres en los procesos y proyectos de desarrollo. En algunos casos, las cuestiones de género pueden ser importantes para el proceso o proyecto y tener un papel determinante en los resultados. En otros casos, pueden ser menos significativos, y más bien constituyen un conjunto de factores que deben sopesarse junto con otros.
5. Debería **mostrar las relaciones entre las desigualdades** en los diferentes niveles sociales. No debemos olvidar que ni las mujeres ni los hombres forman un grupo homogéneo. Las relaciones de género se combinan con múltiples categorías de identidades sociales, como la religión, la afiliación política, la etnia, el estatus social, la edad y la orientación sexual.
6. Si no **hacemos explícitas esas interrelaciones**, corremos el riesgo de acentuar los desequilibrios existentes.

Estos seis (6) puntos ya nos proporcionan un **marco estructurado y multidimensional** sobre cómo identificar los problemas y nos orientan en la búsqueda de soluciones, al tiempo que hacen énfasis en la importancia de establecer relaciones para abordar la cuestión de la desigualdad de manera integral.

Estas directrices iniciales no son en absoluto exhaustivas para formular una perspectiva de género en el trabajo de la ICM. Se propone que este Plan Estratégico ponga en marcha el **proceso para formular un marco analítico de la ICM sobre las cuestiones de género** que desarrolle en mayor medida su propio análisis de género, consciente de las particularidades y singularidades de los afiliados de la ICM, los sectores y los contextos sociales.

La ICM ha elaborado esta Guía del Congreso como una referencia preliminar para delegados e invitados con el fin de ayudarles a prepararse para el Congreso. La información que se presenta ha sido extraída de documentos de la ICM y de Congresos anteriores, así como de Internet. Le animamos a consultar otras fuentes para obtener información no relacionada con el Congreso de la ICM, como la situación acerca de la COVID-19, excursiones o atracciones turísticas. La información de este documento puede cambiar.

Se distribuirá una Guía final in situ tras el registro en el Madrid Marriott Auditorium Hotel. Le invitamos a visitar la página web de la ICM para obtener información actualizada.

Nos gustaría dar las gracias a los afiliados españoles (CCOO del Hábitat y UGT FICA) por su esfuerzo y colaboración para convertir este Congreso en una gran experiencia. También agradecemos el apoyo de toda la región paneuropea de la ICM en la preparación conjunta para acoger el 5.º Congreso Mundial de la ICM.



©2022 Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). Se pueden extraer o citar partes de esta publicación bajo condición de que se reconozca la fuente.

Vamos!



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org