

ICM@TRABAJO



De
Bangkok 2013
a Durban 2017
y el porvenir



La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) es la Federación Sindical Internacional que reúne sindicatos libres y democráticos activos en los sectores de la construcción, materiales de construcción, la madera, la silvicultura y sectores afines. Es miembro del Consejo Sindical Mundial y colabora estrechamente con la Confederación Sindical Internacional. Tiene estatus consultivo con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

En 2017, la ICM tenía una membresía de 12 millones de miembros con 356 afiliados procedentes de 127 países.

La sede de la ICM se ubica Ginebra, y tiene oficinas regionales en Kuala Lumpur, Johannesburgo y Panamá; y dos oficinas de proyectos en Nueva Delhi y en Brasil. La ICM tiene coordinadores de proyecto en Burkina Faso, Kenia, Líbano, Filipinas, Rusia, Ucrania, Croacia, Turquía, Chile y Costa Rica. Cuenta con un personal de 50 miembros en la sede y en todo el mundo.

Prólogo

Como la ICM ha celebrado su primera reunión estatutaria después de su 4º Congreso Mundial, este informe se publica con el fin de recapitular nuestras actividades y resultados correspondientes al período 2014 - 2017, así como de resumir las decisiones del Congreso elaborando los detalles de nuestras acciones para los próximos 4 años.

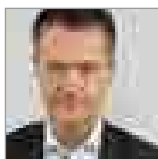
El tema del Congreso pone de relieve la perspectiva desarrollada de la ICM. “¡Amandla!”, el lema de Sudáfrica que designa el poder, y el lema el “Poder al Pueblo” que es el objetivo que debemos perseguir en estos tiempos difíciles y cambiantes, son los dos elementos que necesitamos para la creación de una solidaridad mundial para que el poder global garantice que los objetivos de la ICM se puedan lograr.

Las acciones de la ICM, tal como se incorporan en su Plan Estratégico 2018 - 2021 y las resoluciones adoptadas, están enmarcadas en el “Sindicalismo Innovador” pues la necesidad de las organizaciones de trabajadores para reconstruir, reformar y adaptar sus estructuras y acciones se vuelve cada vez más urgente. El reto del nuevo orden mundial y los conflictos en los lugares de trabajo requieren la reinención y transformación de los sindicatos. La ubicación de los conflictos, compromisos y acciones dentro de los diversos contextos descritos junto con las contrapartes industriales, sociales y políticas de la clase obrera guiarán nuestra Federación Sindical Internacional.

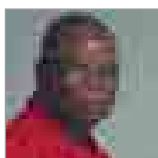
Los trabajadores deben mantener o, en muchos casos, capturar su poder social para garantizar que un presente socialmente responsable y un futuro justo se construyan a través de los sindicatos que operan en los distintos niveles de las relaciones laborales en la industria, oposiciones, regulaciones y formulación de políticas. Las actividades de la ICM están fuertemente orientadas hacia el concepto de “Efecto Sindical” pues pretendemos evaluar de qué forma los sindicatos afectan a las diversas dimensiones de la vida de los trabajadores.

Los días del Congreso en Durban fueron inolvidables, gracias a la maravillosa acogida de los afiliados de la ICM de Sudáfrica y el sólido apoyo del resto de los sindicatos de la región África-MENA. A través de la cooperación y la solidaridad de toda la familia mundial de la ICM, el Congreso de Durban ya ha trazado la ruta que el liderazgo mundial, las estructuras regionales, los diversos afiliados y la Secretaría deberán seguir para alcanzar trabajando las metas y objetivos de la ICM.

Mensaje del Presídium de la ICM



Per Olof Sjöö, Presidente: “Gracias por confiar en mí y en confiarme la tarea de representar a la ICM en todo el mundo. Esta es también una gran responsabilidad, espero haber demostrado mi capacidad en los últimos cuatro años, años que han sido maravillosos. Visité Turquía, donde el trabajo sindical es tan difícil, sin embargo, continúan su lucha. En Ecuador, conocí a personas que han pasado por desastres naturales, y su vida está en peligro todos los días.”



Piet Matosa, Presidente Adjunto: “Voy a trabajar dentro del colectivo y necesito tiempo para servir de manera equitativa a los miembros de esta organización. Voy a mostrarles que existe un servicio de calidad para nuestros miembros, unidad y crecimiento en la membresía. Mi sindicato, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Minas junto con este Congreso, es realmente un honor tener esta oportunidad de liderar en la arena internacional, y estén seguros, no voy a decepcionarlos.”



Dietmar Schäfers, Presidente Adjunto: Durante este Congreso, hemos decidido cambios importantes. Esto es algo que nunca hubiéramos podido imaginar hace 16 años. Hemos abierto la organización a las regiones, a personas de otras regiones, felicidades Piet. Hemos cambiado la responsabilidad: hemos traído jóvenes y mujeres a nuestras estructuras. Esto significa que podemos integrar a todos ellos en la labor de la ICM y deberíamos hacer todo lo posible para que sea un éxito.”



Pierre Cuppens, Presidente Adjunto: “Podemos estar orgullosos de lo que hemos logrado con respecto a la organización y al aumento de nuestros miembros en el sector del cemento. Tenemos la primera red mundial de sindicatos del cemento en LafargeHolcim. Hemos publicado un informe mundial sobre las condiciones laborales de los trabajadores del cemento... Las acciones realizadas por los jóvenes y mujeres delegados me inspiraron y creo que este es el futuro de la ICM, y debemos seguir apoyándolos.”



Ambet Yuson, Secretario General: “Hemos ganado campañas mundiales y locales; y hemos logrado mucho. No podría haber logrado todo esto sin su apoyo. Estoy orgulloso de la ICM. Hemos transformado nuestra organización internacional como una organización de campaña y organización sindical que han demostrado nuestra capacidad para movilizar la solidaridad tanto en las batallas locales como en las campañas mundiales. Me gustaría agradecerle al equipo mundial de la ICM. Tenemos que reconocer al incansable y comprometido personal de la ICM. Gracias equipo mundial de la ICM.”

Contenido

Prólogo	i
Desde Bangkok hasta Durban: ¡Una lucha para todos!	1
1. Contruyendo sindicatos	1
Organización sindical y negociación con empresas multinacionales	1
Organización sindical en proyectos de infraestructura	1
Certificación forestal y derechos laborales	2
“¡Juego Limpio, Juegos Limpios!”: Campaña Deportiva y Organización sindical	3
2. Asegurando el Trabajo Decente	4
Salud y Seguridad Ocupacional	4
Combatiendo la precariedad laboral	5
Trabajo decente en las industrias forestales y de la madera	6
Cambio climático, transición justa y trabajo decente	7
3. Defendiendo Los Derechos	8
Derechos sindicales	8
Derechos de los trabajadores migrantes	10
La juventud y la generación sucesora	11
Valorando la igualdad de género	11
Programa de escuelas y defensa para acabar con el trabajo infantil	12
Mecanismos de habilitación de la ICM	13
¡Amandla! para el futuro:	
Introducción del Plan Estratégico 2018 - 2021	16
Enmiendas a Los Estatutos de La ICM	21
Resoluciones del Congreso	22
Acciones de Solidaridad	22
Juventud	22
Acuerdos Comerciales Neoliberales	22
Acuerdos Internacionales	22
Acción Mundial en Defensa de Los Trabajadores	23
Cooperación Entre La ICM y la FETCM	23
Lista de Oficiales Elegidos 2018-2021	24
Presídium	24
Comité Mundial	24
Consejo Mundial	24
Comité de Auditores	27
Comité Internacional para la Mujer (CIM)	27

DESDE BANGKOK HASTA DURBAN:

¡Una lucha para todos!



1. CONTRUYENDO SINDICATOS

■ Organización sindical y negociación con empresas multinacionales

El desafío al que la ICM se ha enfrentado ha sido el encontrar maneras de que las empresas multinacionales reconozcan sus responsabilidades debidas al impacto de sus actividades en torno a los derechos humanos, no sólo en lo que se refiere a sus empleados directos, sino también a los trabajadores en las cadenas de suministro, donde las condiciones de explotación laboral tienden a ocurrir más. La ICM ha utilizado diferentes oportunidades para ejercer presión sobre las multinacionales para que éstas se comporten responsablemente: a través de disposiciones laborales en los créditos a la exportación y normas de contratación, según lo establecido por el Banco Mundial y otros bancos regionales; y mediante la revisión de las directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

La ICM ha negociado 21 acuerdos marco internacionales (AMI). Cinco nuevos acuerdos fueron firmados durante el último periodo entre Congresos y logrado mejoras significativas en la renovación de los demás. La ICM ahora negocia en una amplia gama de cuestiones, incluyendo el acceso y neutralidad sindicales; la seguridad en el trabajo; los derechos de los trabajadores migrantes; el fortalecimiento de las disposiciones en materia de salud y seguridad ocupacionales; la extensión de disposiciones a subcontratistas y empresas conjuntas. También hay fuertes medidas de control, incluyendo el reconocimiento del papel de las redes sindicales mundiales de la ICM. La ICM también estableció los mecanismos de

diálogo sobre cuestiones concretas con algunas empresas multinacionales, aunque no existe ningún AMI.

En la industria del cemento, la ICM encargó un estudio mundial sobre las condiciones de trabajo, que ofrecía una clara evidencia de la alarmante extensión de la subcontratación, la falta de representación sindical y la enorme cantidad de accidentes fatales evitables. La encuesta de 113 plantas en 40 países fue un impulso para formar una nueva red sindical mundial del cemento en 2016, la cual ha sido instrumental en la movilización de campañas eficaces. El acuerdo para negociar un nuevo AMI tras la fusión de Lafarge-Holcim, que abarcará más de 100.000 trabajadores de 2,500 plantas en todo el mundo, es un logro importante para la ICM y el resultado de una acción decisiva y de solidaridad mundial.

La ICM también ha fortalecido su organización de trabajo en las multinacionales chinas, con la adopción de una estrategia global de organización en la conferencia de 2015 sobre dicho tema. Ha habido un aumento significativo en los convenios colectivos de trabajo (CCT), en particular en África, a través de campañas específicas. Los resultados han sido impresionantes: la organización sindical ha tenido lugar en 153 proyectos de empresas multinacionales chinas, con más de 43,000 nuevos miembros y 60 CCT a nivel empresarial, sectorial y nacional - un testimonio del poder de los trabajadores gracias a la coordinación de las acciones de huelga.

■ Organización sindical en proyectos de infraestructura

La ICM ha negociado importantes ganancias para los trabajadores de la construcción en proyectos de infraestructura,

utilizando la influencia de las políticas de contratación pública. Ha influido bastante en la conformación de la nueva Norma Ambiental y Social 2 (ESS2), del Banco Mundial, una amplia labor de garantía de los derechos humanos; y su nueva política de adquisiciones, que tiene nuevas cláusulas obligatorias en documentos estándar de licitación y en los contratos de construcción en lo referente a las normas internacionales del trabajo. La ICM ahora está cooperando con el Banco Mundial en la elaboración de directrices y material de capacitación sobre las nuevas normas. La ICM también ha trabajado con el Banco Europeo de Inversiones y el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo para revisar la implementación de las normas laborales en sus proyectos de infraestructura. Un acontecimiento clave fue, en 2015, el Foro Mundial de la OIT sobre el Trabajo Decente en la infraestructura y en la industria de la construcción, en el que se aprobó un conjunto de puntos de consenso, incluyendo la necesidad de una campaña de promoción para la ratificación del convenio de la OIT N° 94 sobre las cláusulas de trabajo en los Contratos Públicos y N° 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción.

La ICM ha apoyado a los sindicatos locales para organizar a los trabajadores en proyectos de infraestructura mediante políticas de adquisiciones públicas, Acuerdos Marco Internacionales (AMI), o acuerdos de la industria nacionales que aseguren los derechos sindicales y de las normas de salud y seguridad. Ha habido muchos ejemplos de sindicalizaciones exitosas en proyectos de infraestructura, tales como los Proyectos del Corredor Paneuropeo con un enfoque sobre salud y seguridad ocupacional (SSO); y en el sur de Asia, donde la mayoría de los proyectos de infraestructura se financian mediante las finanzas públicas o a través de Instituciones Financieras Internacionales (IFI). En el sur de África, se han firmado nuevos CTT que protegen a más de 20,000 trabajadores, proporcionándoles aumentos salariales, beneficios en materia de SSO y nuevas disposiciones sobre licencia de maternidad y paternidad. En América Latina, la ICM desempeñó un papel importante durante el impulso organizativo en la extensión del Canal de Panamá, facilitando los contactos entre sus afiliados, SUNTRACS, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), conduciendo al sindicato, accediendo al sitio, organizando a los trabajadores y cumpliendo el mejoramiento de los términos y condiciones de empleo y las muy necesarias garantías de protección en materia de SSO.

■ Certificación forestal y derechos laborales

La ICM está comprometida a apoyar a los dos principales sistemas de certificación, el Forest Stewardship Council (FSC) y el Programa para el reconocimiento de Certificación Forestal (PEFC), a fin de que puedan ofrecer trabajo decente y garantizar una silvicultura sostenible a largo plazo. Ofrece apoyo a redes sindicales en empresas certificadas y ha promovido la certificación como una herramienta de organización sindical. Ha utilizado sus mecanismos de denuncia para defender las normas laborales con el fin de que se les

El Sindicalismo innovador ha construido una sólida montaña de resistencia sindical ¡lista para luchar!

“Mirando hacia atrás en los últimos cuatro años, estoy muy impresionado por el sorprendente nivel de crecimiento de la ICM en toda la región y el surgimiento de un nuevo liderazgo sindical alineado con los gobiernos progresistas pro-trabajadores que han llegado al poder en todas las subregiones. Existe un nuevo sindicalismo innovador que está dando prioridad a la movilización y a las campañas en favor de los derechos de los trabajadores, y a la lucha por mejores condiciones de trabajo y de vida para todos.

No se trata sólo del crecimiento numérico de la membresía, pero lo que es realmente impresionante es el crecimiento cualitativo en términos de política de contribuciones de los afiliados a las estrategias globales de la organización internacional. Las campañas de promoción de trabajo decente para la Copa Mundial de la FIFA 2014 en Brasil y para los Juegos Olímpicos de 2016 en Río de Janeiro son buenos ejemplos. Estas campañas tuvieron éxito porque fueron construidas basándose en el proceso político de forjar una nueva unidad sindical en la acción que ha beneficiado tanto a los trabajadores de la construcción como el resto de las comunidades afectadas por los mega eventos deportivos.

Este crecimiento político y de membresía también ha sido una consecuencia del desarrollo de nuevas estructuras de organización sindical: las redes multinacionales y sectoriales, la creación del comité regional para la juventud y los grupos de mujeres líderes. En paralelo, ha habido una gran mejora en las comunicaciones y en el intercambio de información y, sobre todo, un funcionamiento más operativo y funcionamiento estratégico de las estructuras regionales estatutarias.

Este sindicalismo innovador se ha mantenido constante, a pesar de las negativas de los cambios políticos y económicos que se han producido durante la segunda mitad de este periodo entre Congresos. Las fuerzas emergentes de conservadurismo político y la economía neoliberal han descubierto que deben enfrentar un movimiento sindical que está mejor informado, mejor organizado y mejor equipado con herramientas eficaces para la acción que relacionan los niveles local, regional e internacional: una sólida montaña de resistencia, ¡lista para luchar!”.

Saúl Méndez Rodríguez,
Vicepresidente Regional para América Latina y el Caribe



preste igual importancia que las normas económicas y ambientales para proteger los bosques del mundo.

La ICM ha fortalecido su papel dentro de las estructuras de gobernanza del FSC. Rulita Wijyaningdyah, KAHUTINDO, Indonesia, fue reelegida en el Comité Directivo del FSC, que representa a la Cámara Social del Sur. Durante el periodo



entre Congresos, 20 afiliados se comprometieron activamente en la Cámara Social. En octubre de 2017, la ICM participó en la Asamblea General del FSC en Vancouver y presentó mociones sobre la inclusión de las normas laborales en la cadena de custodia FSC. Aunque el resultado fue menos que satisfactorio, la ICM ha creado sólidas alianzas dentro del FSC y confía en que con el tiempo se logrará este objetivo. Otro de los objetivos de la ICM es fomentar una

mayor comprensión de la función de los sindicatos entre los organismos de certificación y auditores.



La ICM está también representada en el PEFC. Bill Street, IAMAW, fue elegido Presidente del

Comité Internacional y realizó importantes avances en el fortalecimiento de las normas laborales. Le siguió Michael Rose, del mismo sindicato, quien fue elegido miembro del Comité Internacional en 2017. Michael también es un miembro del Grupo de Trabajo del PEFC sobre la Cadena de Custodia, que tiene un mandato para actualizar las normas e incluir los derechos laborales.

La ICM apoya a sus afiliados para que utilicen sistemas de certificación con el fin de defender los derechos de los trabajadores. Los afiliados han comenzado a participar activamente en los esquemas nacionales de certificación en muchas partes del mundo. Todavía hay muchas empresas certificadas que no garantizan los derechos laborales. En un caso muy mediatizado, como resultado de la presión de la ICM y el sindicato local, el FSC y el PEFC se desasociaron de la Sabah Forestry Industries, en Malasia, debido a su continua utilización de procedimientos de revisión jurídica para perjudicar los derechos de los trabajadores. Si bien la lucha por los derechos de los trabajadores mediante el uso de sistemas de certificación tiene sus retos y limitaciones, la ICM



tiene pruebas claras de que pueden resultar un instrumento eficaz para poner fin a los abusos corporativos.

■ “¡Juego Limpio, Juegos Limpios!”: Campaña Deportiva y Organización sindical

La ICM ha utilizado la atención pública que generan los mega eventos deportivos como una oportunidad para la organización sindical de los trabajadores, para mejorar las condiciones de trabajo y las normas de seguridad, y para hacer campaña por los derechos de los trabajadores utilizando el llamado a la acción de la ICM ¡Juego Limpio, Juegos Olímpicos Limpios! De 2014 a 2017, la ICM participó simultáneamente en diversos mega eventos deportivos: desde la Copa Mundial 2014 en Brasil hasta las Olimpiadas de Verano en 2020 en Tokio, Japón; y la Copa Mundial 2022 en Qatar. En Brasil, tras haber superado múltiples obstáculos, se acordó un conjunto unificado de demandas entre los sindicatos, y la campaña dio como resultado nuevos afiliados, mayor membresía y sustanciales ganancias en la negociación colectiva. En Río de Janeiro, los sindicatos organizaron una impresionante manifestación de 50.000 trabajadores y un logro clave fue el Protocolo de Salud y Seguridad de los Juegos Olímpicos 2016. En Rusia, la ICM



expuso la explotación brutal a la cual están sometidos los trabajadores migrantes norcoreanos, y su defensa llevó a la realización de un acuerdo de inspección laboral conjunta entre el sindicato RBWU, afiliado de la ICM, la FIFA y el Comité Organizador Local (LOC) con el propósito de garantizar condiciones de trabajo decentes y seguras para la construcción y renovación de los estadios de fútbol de la Copa Mundial 2018.

En Qatar, después de tres años de defensa, y mucha publicidad negativa sobre las condiciones laborales de los trabajadores migrantes, la ICM firmó dos memorandos de entendimiento (MdE) con las empresas Vince, de Francia y BESIX, de Bélgica. A continuación, firmó un acuerdo de inspección conjunta con el Comité Supremo de Qatar para la entrega y legado sobre el trabajo decente, y la salud y la seguridad de los sitios para la Copa Mundial 2022. El Memorando de Entendimiento permite realizar inspecciones conjuntas de los sitios de construcción y las instalaciones de alojamiento y un acuerdo que la ICM trabajará con el Comité Supremo de salud y seguridad y bienestar de los trabajadores. Este histórico acuerdo fue el resultado de

la defensa determinada de la ICM como parte de la campaña “Tarjeta Roja para la FIFA”.

La campaña “Tarjeta Roja para la FIFA” incluyó el envío coordinado de cartas a las asociaciones nacionales de fútbol exigiendo a la FIFA que adopte y aplique políticas internacionales que respeten las normas laborales y de derechos humanos; un día de acción mundial en mayo de 2016; y las manifestaciones fuera de la sede del Congreso de la FIFA. La ICM presentó ante el Punto de Contacto Nacional Suizo una demanda contra la FIFA en virtud de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales por no haber adoptado las debidas diligencias en materia de derechos humanos para los trabajadores migrantes del sector de la construcción en Qatar. La ICM ganó este caso y la FIFA finalmente aceptó la responsabilidad de utilizar su influencia para garantizar condiciones laborales dignas y seguras en los sitios de la Copa Mundial 2022 y demás sitios. Con el nombramiento del nuevo Secretario General de la FIFA, a principios de 2016, una junta asesora independiente de

2017, y examinó el progreso realizado durante el periodo entre Congresos. La ICM se ha convertido en un participante muy visible, y tiene una respetada y reconocida voz entre organizadores de mega eventos deportivos, particularmente en relación con las cuestiones de salud y la seguridad. Ha hecho grandes progresos, ¡pero aún queda mucho por hacer!

2. ASEGURANDO EL TRABAJO DECENTE

■ Salud y Seguridad Ocupacional

Los sectores de la ICM se consideran entre los más peligrosos lugares de trabajo del mundo y muestran altas tasas de lesiones y muertes trágicas, así como enfermedades de origen ocupacional. La información al respecto es muy deficiente, pero la información disponible indica que en muchos países la situación no está mejorando. En el sur de Asia, por ejemplo, se estima que 4,500 trabajadores mueren cada año debido a derrumbes de edificios.

Durante el periodo entre Congresos, la ICM ha apoyado a los sindicatos para que establezcan representantes de seguridad y comités de seguridad y salud basados en derechos legales y normas fuertes. También apoya cada año programas de formación para más de 1,000 representantes de seguridad. Proporciona materiales de información de apoyo a estos programas de formación. Su objetivo es establecer redes de dirigentes sindicales capacitados y representantes de los trabajadores bien informados como primera línea de defensa, en la batalla por condiciones de trabajo seguras.

La ICM ha promovido la defensa de mejores acuerdos y prácticas industriales sobre SSO en los convenios colectivos y en los AMI. La ICM continuó trabajando para mejorar los acuerdos de la construcción con los contratistas internacionales, bancos multilaterales de desarrollo (BMD) y la Federación Internacional de Ingenieros en lo referente a la salud y la seguridad. Defiende la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios pertinentes de la OIT. A nivel nacional, promueve grupos de trabajo sobre estrategias de prevención específicas del sector y planes de acción nacionales para reducir la mortalidad en el puesto de trabajo, las



derechos humanos fue establecida con el Secretario General de la ICM como miembro. Además, la FIFA hizo referencia a la necesidad de respetar las normas internacionales del trabajo en sus documentos de licitación para la Copa del Mundo de 2026.

En contraste, la relación con el Comité Olímpico Internacional (COI) ha sido decepcionante y el COI no ha respondido en lo tocante a graves problemas de salud y seguridad en Brasil y Corea del Sur y en relación con los atrasos salariales masivos en Corea del Sur. ¡El desafío continúa!

La ICM publicó documentos de investigación y de políticas, incluyendo investigaciones sobre las condiciones de trabajo en los sitios de obras de la Copa del Mundo en Rusia y Qatar, así como materiales de campaña y videos. La ICM es también miembro de una serie de coaliciones con el fin de resaltar el impacto de los mega eventos deportivos, incluyendo la Plataforma para los Derechos Humanos en torno a los Mega Eventos Deportivos, presidida por Mary Robinson.

La Conferencia Mundial de la ICM sobre el Nexo entre los Deportes y la Migración se celebró en Berlín, en junio de



Los sindicatos están creciendo en fuerza e influencia como una voz reconocida ante la sociedad civil

“Con el apoyo de la ICM, he visto cómo la fuerza e influencia de los afiliados ucranianos ha incrementado durante el último periodo entre Congresos. El sindicato de la construcción PROFUD ganó una gran victoria en 2017 cuando firmó el primer CCT nacional al cabo de diez años. El acuerdo incluyó aumentos salariales significativos e impulsó la legitimidad de la unión. Durante la Ofensiva de Primavera de 2017 en apoyo del nuevo CCT, el Secretario General de la ICM visitó el país y eso tuvo un impacto importante.

Las negociaciones para el acuerdo de asociación UE-Ucrania también abrieron nuevas oportunidades para los sindicatos en Georgia, Moldavia y Ucrania. Participaron en las Plataformas de las Sociedades Civiles, que son órganos oficiales de acuerdos de asociación, y se han reunido con funcionarios del FMI y pueden presentar los problemas que enfrentan las clases trabajadoras.

Los sindicatos han participado en las campañas globales de la ICM, tales como sobre la migración, la igualdad y la no discriminación; y mediante este trabajo, han desarrollado vínculos más estrechos con otras organizaciones de la sociedad civil. La ICM también es conocida en el país a través de sus campañas globales concernientes a IKEA y LafargeHolcim. La ICM brindó asistencia crucial sobre cómo negociar con las multinacionales en el caso de la empresa Heidelberg, una de las compañías cementeras más grandes del país. PROFUD obtuvo el reconocimiento de la administración local y la implementación del CCT y también estableció un consejo de coordinación de empresas multinacionales.

PROFUD también desempeñó un papel primordial en las protestas contra las medidas anti obreras, y ahora ha llegado a actuar como portavoz del descontento popular. La capacitación de la ICM en materia de redes sociales y las nuevas herramientas de comunicación han sido muy importantes en este sentido. Los sindicatos se han vuelto mucho más visibles debido a las apariciones en televisión; y sus comunicados de prensa y declaraciones están obteniendo una cobertura sustancial en los medios de comunicación. PROFUD se ha convertido en un protagonista central, consultado por el gobierno y por el comité parlamentario de la construcción “.

Johan Lindholm, Vicepresidente Regional para Europa

lesiones y la mala salud, así como campañas de prevención sobre riesgos específicos, tales como maquinaria peligrosa, cáncer ocupacional, y la exposición al amianto, al polvo y las sustancias químicas.

En Asia central, Kazajstán y Tayikistán, Georgia y otros países, los sindicatos han aplicado de forma sistemática programas de capacitación sobre evaluación de riesgos y prevención de

SSO para los inspectores sindicales. En Macedonia, el SGIP organizó programas para autorizar representantes de SSO y luego logró firmar un memorando de entendimiento en materia de salud y seguridad con la empresa multinacional china Sinohydro y con subcontratistas. Publicaron guías de SSO para inspectores y trabajadores, además de lanzar una campaña de información “¡Construir carreteras sin víctimas!”

La ICM es un miembro de larga data de la campaña para prohibir el asbesto y ha organizado conferencias, misiones de solidaridad internacional, protestas, conferencias de prensa y otras acciones de los medios de comunicación.

También participa en el Día Internacional de los Trabajadores, el 28 de abril, cuando se organizan más de 100 eventos nacionales para dar visibilidad a los derechos de los trabajadores en favor de empleos seguros y saludables. Como resultado de las políticas de austeridad, también se ha convertido en un día para defender la salud y la seguridad ante los recortes presupuestarios y las políticas diseñadas para debilitar la regulación y los mecanismos de aplicación. Cada año, la ICM perfila las acciones de sus afiliados para demostrar que, de hecho, “¡los sindicatos hacen que el trabajo sea seguro!”

■ Combatiendo la precariedad laboral

Amplia propagación en los países en desarrollo, particularmente en el sector privado, el trabajo precario es ahora cada vez más frecuentes en muchas industrias de los países desarrollados. La crisis económica y los programas relacionados de austeridad han perjudicado la estabilidad del empleo en muchos países. Los políticos, los gobiernos y los empleadores mundiales han promovido reformas del código laboral para aumentar la “flexibilidad” en los mercados laborales; algo que normalmente incluye la eliminación de la protección del empleo y, en algunos casos, también afecta los derechos de organización y negociación. Los derechos, en la ley y en la práctica, se relacionan principalmente con las relaciones directas de empleo.

Sin embargo, los contratos de trabajo directo están siendo reemplazados por contratos temporales, contratos a plazo fijo, mano de obra ocasional, trabajo de agencia, contratos estacionales (a menudo durante todo el año), trabajo de guardia y autoempleo falso. Muchas empresas tienen pocos o incluso ningún empleado directo a fin de evitar sus obligaciones. En este difícil contexto, la ICM y sus afiliados se han movilizado y hecho campaña en favor de los salarios decentes y condiciones de trabajo como alternativa al trabajo precario.

En las negociaciones de la ICM con empresas multinacionales, el trabajo precario es una preocupación prioritaria puesto que los AMI cubren también los trabajadores de las cadenas de suministro. La ICM también promueve nuevas regulaciones laborales para limitar el trabajo precario: por ejemplo, en Bélgica, los Países Bajos y en Sudáfrica, las nuevas regulaciones limitan el uso de contratos temporales y de duración determinada. A pesar del difícil contexto

político, el sindicato turco de trabajadores de la construcción YOL-IS obtuvo una gran victoria, acabando con la subcontratación de 10,000 trabajadores de la Dirección General de Carreteras. En Asia, se ha avanzado en la organización sindical de trabajadores por contrato, especialmente en el sector del cemento y la construcción, incluso en Filipinas, Camboya y Myanmar, donde los sindicatos negociaron que los trabajadores subcontratados estuvieran cubiertos por



CCT con garantías de igualdad de derechos laborales. En Corea, el sindicato KFCITU se embarcó en una campaña a largo plazo para abordar el uso generalizado de la subcontratación. En agosto de 2017, 50 subcontratistas aceptaron firmar el convenio colectivo de trabajo (CCT), que incluye cláusulas sobre los salarios, la jornada laboral de 8 horas, el descanso dominical, la seguridad del empleo y la contratación preferencial de miembros sindicales.

■ Trabajo decente en las industrias forestales y de la madera

Cada año durante este periodo entre Congresos se llevaron a cabo reuniones de la red regional de los sindicatos de la madera y la silvicultura. Estas reuniones ayudaron a identificar los objetivos de la organización, desarrollar posiciones políticas y proporcionar asistencia a los afiliados en su compromiso con los empleadores, los gobiernos y las organizaciones internacionales. Se llevaron a cabo estudios de investigación de los diversos subsectores para informar acerca de las estrategias sectoriales y actividades. De esta forma, se ha consolidado la "identidad sectorial maderera y forestal" y la solidaridad intersindical se ha consolidado y existen canales mejorados para el intercambio de información.

La ICM realizó programas de creación de capacidad en África, Asia-Pacífico y América Latina con el fin de proporcionar información a los afiliados sobre certificación y para fortalecer sus estrategias de organización sindical. Ha habido algunos éxitos notables en la organización del lugar de trabajo, el reconocimiento sindical, la negociación colectiva e igualdad de trato para los trabajadores con contrato. Por ejemplo, en India, el sindicato TKTMS llevó



Dando a los sindicatos la oportunidad de luchar

“En la región Asia-Pacífico, los derechos de los trabajadores están en el filo de la navaja como consecuencia del espectacular aumento de gobiernos autoritarios que han introducido reformas laborales regresivas que proporcionan a las empresas la “libertad” para hacer lo que se les antoje. En la ICM, hemos llevado a cabo acciones de solidaridad, y trabajado junto con otros sindicatos mundiales y a la OIT, a fin de dar a los afiliados un apoyo muy necesario. Muchos sindicalistas enfrentan la persecución y el peligro personal y aún siguen luchando por reconocimiento y presentando demandas colectivas. En este contexto, la ICM está dando a los sindicatos esa oportunidad para luchar. Considero que el hecho de que nuestra membresía está creciendo ¡es nuestra mayor victoria!

En Tailandia, la BWICT ha aumentado significativamente el volumen en el sector de los materiales de construcción, a pesar del golpe de estado 2013-4 que minaba el dominio de la ley resultando mucho más difícil para los sindicalistas pronunciarse contra la política del Gobierno.

En Australia, la recreación de la Comisión Australiana de Edificación y Construcción y el correspondiente código de construcción violan los derechos de los trabajadores de la construcción y constituye un ataque contra el CFMEU y ETU. La ICM se ha asociado con una denuncia presentada por los sindicatos australianos ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT contra el gobierno de Australia.

En Filipinas, ALU, NUBCW y FFW forman parte de las voces críticas contra las tendencias dictatoriales del Presidente Duterte y sus descaradas violaciones de los derechos humanos fundamentales. Los sindicatos también han expuesto su promesa electoral rota para acabar con la contractualización.

En Pakistán, el PFBWW está organizando a los trabajadores de la construcción y llevando a cabo negociaciones de convenios colectivos, enfrentándose a la represión militar y judicial, y arbitrando ataques para obtener mejores condiciones de trabajo, salud y seguridad.

En Camboya, BWTUC está organizando a nuevos sindicatos en los sectores de materiales de construcción y proyectos de construcción, a pesar de las graves restricciones al derecho a la libertad sindical y del dismantelamiento de la oposición política.

En Sarawak, Malasia, TIEUS está organizando a los trabajadores en las cadenas de suministro de madera involucradas en los Juegos Olímpicos de Tokio 2020, haciendo presión contra la restrictiva ley de relaciones industriales y ataques a los derechos de los trabajadores migrantes con el objeto de reconstruir las normas laborales en una gran parte de la industria desindicalizada”.

David John Noonan, Vicepresidente Regional para Asia-Pacífico



USA: Machinists hold first Wood, Pulp and Paper Conference

un caso a la Corte Suprema de Chennai contra la empresa Tamil Nadu Newsprint Paper Ltd porque los trabajadores contratados, que realizaban tareas similares, recibían un menor salario y tenían malas condiciones de servicio. La Corte ordenó la creación de un Comité especial encargado de examinar la situación de los trabajadores con contrato en el conjunto de la industria del papel.

Un “enfoque global” para la cadena de suministro ha sido crucial para organizar estrategias sobre el terreno. La madera, los productos de madera y subproductos se comercializan no sólo entre los países sino también dentro de las empresas multinacionales. La ICM ha sido fundamental para ayudar a los sindicatos a abordar estos problemas en sus estrategias de organización sindical. Los AMI acordados con empresas del sector de la madera y muebles se han fortalecido y se han utilizado para obtener el reconocimiento sindical y los convenios colectivos, por ejemplo, en el caso de la planta de Faber Castell en Lima, Perú. El AMI con IKEA fue compartido con los afiliados pertinentes para que pudieran llevar a cabo su labor de organización sindical en Indonesia y Malasia, y se formó una red de sindicatos de suministradores de IKEA en Asia. La participación de la GS Suecia en la red de IKEA en Asia ha facilitado las alianzas entre sindicatos. La ICM también ha trabajado con multinacionales que no tienen aún AMI con la ICM y sus afiliados, y también se han reunido con compañías no europeas.

Combatir la tala ilegal y fomentar una mejor gobernanza en la industria de la silvicultura para generar más oportunidades de empleos. Aparte de los sistemas de certificación forestal (cubiertos en otra sección), los Acuerdos de Aplicación de la Ley Forestal, Gobernanza y Comercio de la Unión Europea (FLEGT-VPA), que abordan la tala ilegal, se han utilizado como una herramienta para la organización sindical en Ghana, Camerún, Costa de Marfil y Gabón.

■ Cambio climático, transición justa y trabajo decente

La ICM y sus afiliados se refirieron a los innegables desafíos planteados por el cambio climático y a la necesidad de una transición justa. Los sindicatos han conformado una voz

fuerte en el establecimiento de nuevos estándares en materia de edificios ecológicos e infraestructura sostenibles, pues los cambios en los métodos y materiales de construcción pueden resultar en reducciones significativas de las emisiones de gases de efecto invernadero. Por lo tanto, la ICM ha aumentado su participación en los foros internacionales sobre el medio ambiente y el cambio climático.

La ICM envió una sólida delegación a la conferencia sobre el cambio climático

co COP 21 en diciembre de 2015, donde se adoptó el Acuerdo de París con su plan de acción global para poner al mundo en la vía para limitar el calentamiento global por debajo de 2° C. La ICM publicó un folleto titulado “Hacia un marco para luchar contra el Cambio Climático en los sectores de la construcción, materiales de construcción, la silvicultura y de la madera” que ha sido utilizado como un recurso de capacitación. En la COP 22 en Marruecos, en 2016, la ICM desarrolló una lista de



puntos de defensa centrados en el potencial de las licitaciones del sector público y los bancos de crédito para elaborar requisitos para el cálculo opciones de reducción de carbono; exigiendo normas y códigos de construcción con el fin de incluir la reducción de emisiones de carbono; y que los sistemas de contratación pública deberían exigir que todos los productos de fibra de madera procedan de bosques gestionados de forma sostenible.

Los afiliados a la ICM en la región de África-MENA participaron en el 14° Congreso Forestal Mundial, celebrado en 2015 en Durban, Sudáfrica, participando en eventos paralelos con el FSC y PEFC y demás organizaciones de la sociedad civil. Asimismo, la ICM par-



ticipó en los principales grupos en el Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques (FNUB) haciendo un llamado al foro para que respetara plenamente su objetivo de “Mejorar las ventajas económicas, sociales y ambientales basadas en la silvicultura, incluyendo la mejora de los medios de subsistencia de los pueblos que dependen del bosque” (FNUB Meta 2). La ICM publicó un documento de posición titulado “Global Core Forest Indicators” (Indicadores forestales mundiales fundamentales) en materia de medición de las condiciones de los trabajadores forestales y el logro de los SDG.

A nivel nacional, los sindicatos han venido trabajando sobre el clima y los temas de sostenibilidad. En Turquía, TARIM ORMAN-IS participó en la reunión de la COP 21 sobre la Convención de las Naciones Unidas para combatir la desertificación, y publicó un informe sobre las políti-

cas para combatir la deforestación y el cambio climático. También hizo campaña para detener un proyecto de minería de oro de propiedad privada en Cerattepe, que amenazaba el bosque y los recursos hídricos de la zona. Los miembros del TARIM ORMAN-IS, de la oficina forestal local, apoyaron la comunidad, debido a que el Ministerio había aprobado las propuestas de la compañía.

3. DEFENDIENDO LOS DERECHOS

■ Derechos sindicales

La ICM y sus afiliados se unieron orgullosamente en apoyo del principio del sindicato “¡Una lesión a uno es un daño a todos!”. La ICM se ha comprometido en una amplia gama de cuestiones de derechos humanos, principalmente los derechos sindicales sobre la libertad de sindical y de negociación colectiva, así como en lo tocante a la inclusión de la igualdad y la no discriminación, el trabajo forzoso y la trata de niños, el trabajo infantil, los migrantes y los derechos de los refugiados, y sin olvidar los estándares de SSO.

En los casos de violaciones de los derechos sindicales, los ataques contra los sindicalistas, como los despidos, la pena de prisión u otras medidas represivas, la ICM ha hecho llamados a petición de los afiliados, solicitando mensajes de solidaridad en línea, y la coordinación de reuniones u otras acciones. En casos sumamente graves y urgentes, la ICM también ha realizado misiones de solidaridad. Durante el periodo entre Congresos, la ICM hizo un gran número de llamados de solidaridad, incluso en los casos de Zimbabue, Corea del Sur, Australia, Suazilandia y Panamá. También ha apoyado a sus afiliados sobre cuestiones relativas al reconocimiento de los sindicatos, las protestas y huelgas para



oponerse a la subcontratación o los despidos, las condiciones de trabajo peligrosas, o al incumplimiento de los CCT o para renegociar sus disposiciones.

La ICM ha presentado también casos de violaciones de derechos humanos ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT y la Comisión de la Conferencia de la OIT sobre la



Aplicación de Normas (CAS). Se unió con otros sindicatos mundiales para defender el derecho a la huelga en la OIT, que el grupo de empleadores había impugnado. En febrero de 2015, la ICM participó en un día de acción mundial para defender el derecho a la huelga, lo que condujo a un acuerdo de diálogo social con los interlocutores sociales con el objeto de desarrollar un marco para examinar los mecanismos de supervisión de la OIT. En muchos países, los gobiernos han tratado de introducir reformas laborales regresivas para desregular el mercado de trabajo y perjudicar los derechos sindicales. La ICM y sus afiliados se unieron con otros sindicatos mundiales para apoyar las campañas nacionales, incluida la huelga y, en algunos casos, para protestar contra estas reformas. Los afiliados de la ICM participaron en las protestas contra las nuevas propuestas de ley laboral en más de diez países en diferentes partes del mundo, incluso en Europa.



Los afiliados de la ICM en Europa, Asia Pacífico, Estados Unidos y Canadá se han unido a las protestas de los movimientos sociales contra los acuerdos de libre comercio, incluyendo la Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (ATCI), el Acuerdo Económico y Comercial Global de Canadá y la UE (AECG), el Acuerdo sobre el Comercio de Servicios (TISA) y el Acuerdo de Asociación Trans Pacífico (TPP) porque perjudican los derechos de los trabajadores, y por otras preocupaciones. Los afiliados de la ICM también han estado en la vanguardia de muchas luchas políticas por la democracia, los derechos humanos y el dominio de la ley.

La ICM ha prestado constantemente su solidaridad y apoyo a estas luchas, como por ejemplo en Camboya, Túnez, Burkina Faso, Tailandia y en Hong Kong.

Mujeres a bordo: ¡Creciendo nuevamente con fuertes raíces!

“Como región, estamos muy orgullosos de haber acogido uno de los más históricos congresos, en el cual los estatutos de la ICM fueron modificados para incluir un Presidente Adjunto del Hemisferio Sur, en el cual las estructuras de la juventud fueron reconocidas por primera vez a nivel regional e internacional y en el que la ICM reafirmó su compromiso con una meta del 30% de representación de la mujer en la toma de decisiones.

Durante el periodo entre Congresos, he visto un cambio gradual, pero significativo para las mujeres en nuestra región. Aunque la mayoría de los sindicatos todavía siguen siendo dirigidos hoy día por hombres, existen mujeres líderes impresionantes; y, más que nunca, los sindicatos están dando prioridad a las preocupaciones de las mujeres miembros. La igualdad de remuneración y la diferencia salarial entre hombres y mujeres forman cada vez más parte de la labor sindical. Las mujeres han participado activamente en la campaña contra la violencia de género, las prácticas laborales injustas en los lugares de trabajo y la discriminación de género. Los sindicatos en África y Medio Oriente están encontrando nuevas formas para hacer participar a las mujeres miembros.

La región ha hecho campaña para la inclusión de mujeres líderes en los órganos de toma de decisiones. El objetivo de alcanzar un 30% de participación y representación se logró en algunos sindicatos. Los sindicatos han elegido a las mujeres para puestos de liderazgo, incluyendo MANWU, Namibia; BCCEAWU, Malawi; ZCATWU, Zimbabue; TWU, Ghana y NUBEGW, Zambia, entre otros. La región MENA

vio la creación de una vibrante red de mujeres y éstas han ganado recientemente puestos en comités ejecutivos sindicales en Egipto, El Líbano, Palestina, Túnez y Bahréin.

A medida que nos acercábamos al 4º Congreso de la ICM, el objetivo era asegurar que las mujeres fueran elegidas para posiciones de liderazgo mundial de la ICM. Concerniente a África y Oriente Medio, estamos orgullosos de contar nuestros logros: Justina Jonas Emvula, Secretaria General de MANWU Namibia, que comenzó como líder juvenil, y Elizabeth Amuto, de Uganda Building, que es también Presidente del Comité Regional de Mujeres, fueron elegidas para el Consejo Mundial. Con mujeres a bordo, ¡nuestro movimiento está creciendo nuevamente con fuertes raíces!”.

Abdelmonem Ibrahim Mohamed Elgamel,
Vicepresidente Regional para África, Oriente
Medio y Norte de África

■ Derechos de los trabajadores migrantes

La migración y los movimientos de refugiados son cuestiones internacionales inherentemente. La ICM ha sido una voz activa en el Foro Mundial sobre la migración y el desarrollo, y en el proceso conducente a la adopción de los dos Pactos Mundiales propuestos sobre los refugiados y la migración, programados para 2018. La ICM participó en la Cumbre de alto nivel sobre los refugiados y los migrantes en la Asamblea General de la ONU y en varias reuniones de la OIT sobre la migración laboral. El Secretario General de la ICM es el Presidente del grupo de trabajo sobre migración del Consejo de Sindicatos Mundiales, que se ha centrado en la defensa de los derechos de los migrantes y en asegurar que los Convenios de la OIT sobre migración se integren y se mencionen en las negociaciones del Pacto Mundial. La ICM es reconocida como un interlocutor valioso en materia de trabajadores migrantes, así como también en relación con los trabajadores migrantes y mega eventos deportivos, en la OCDE, la ONU y en el Instituto de Derechos Humanos y Negocios.



La Campaña Mundial por los derechos de los trabajadores migrantes establece objetivos para contratar a los trabajadores migrantes en los sindicatos y establecer una red mundial para la migración. Para alcanzar dichos objetivos, la ICM organizó una serie de conferencias regionales sobre migración laboral para desarrollar planes de acción, establecer redes para la organización y las actividades de promoción y para crear asociaciones bilaterales entre afiliados de la ICM de países de origen y de destino. Después siguió una conferencia mundial que se celebró en octubre de 2015, al mismo tiempo que surgieron los movimientos masivos de refugiados y migrantes en Europa. La conferencia escuchó directamente de trabajadores migrantes, examinó estrategias organizativas, y debatieron cómo fortalecer las relaciones con otras partes interesadas, incluidos los gobiernos, los empleadores, las comunidades de migrantes y la sociedad civil a fin de garantizar los derechos de los trabajadores migrantes.

La ICM y sus afiliados han implementado programas de divulgación para organizar a los trabajadores migrantes.



América del Norte: Avanzando hacia una mayor identidad regional

La región de América del Norte abarca los EE.UU. y Canadá, y tiene un fuerte potencial para aumentar el número de miembros y nuevas afiliaciones en todos los sectores de la ICM. La estrategia de utilizar los AMI de la ICM como punto de entrada para la organización sindical ha sido probada con éxito con la campaña de gran repercusión mediática organizada por IAMAW, en colaboración con el sindicato sueco GS, sobre el reconocimiento sindical concerniente al proveedor de IKEA, Swedwood, en Danville, Virginia. Muchas empresas multinacionales, signatarias de AMI con la ICM, llevan a cabo importantes operaciones en América del Norte. Los afiliados han examinado la manera de cómo poder aprovechar esas oportunidades potenciales de sindicalización, ya sea a través de asociaciones con los sindicatos en la sede de las multinacionales o a través de las redes sectoriales.

Los afiliados de Norte América han participado activamente en las campañas de la ICM, especialmente en la campaña sobre los deportes y en favor de la salud y seguridad ocupacionales. Sus contribuciones han añadido la legitimidad y alcance a las campañas de la ICM. La conferencia nacional de mujeres comerciantes, "Las mujeres construyen naciones", es un ejemplo de una innovadora estrategia de organización sindical. En el último evento en octubre de 2017, la conferencia atrajo a más de 1,000 participantes, reuniendo sindicalistas y dirigentes sindicales, hombres y mujeres, juntos gracias a un evento informativo e interactivo para "reenergizar carreras" y proporcionar recursos y redes de apoyo.

Los afiliados de América del Norte se reunieron durante el 4º Congreso Mundial en diciembre de 2017 y hubo consenso de que Norteamérica necesita desarrollar una mayor identidad regional, con reuniones periódicas y con el objetivo a largo plazo de trabajar con miras a establecer una estructura regional formal. Avanzando durante el próximo periodo entre Congresos, la región de América del Norte ha elaborado un primer plan de trabajo y calendario de reuniones".

Michael Rose, Vicepresidente Regional
para América del Norte

Algunos sindicatos han tratado de organizar a los trabajadores antes de su partida, a través de programas de capacitación previos a la partida, como por ejemplo en la India, Nepal y Tayikistán. Los afiliados han firmado acuerdos bilaterales, así como acuerdos intersindicales en Haití y Brasil, incluyendo la transferencia de cuotas sindicales. A iniciativa del FNSCBA-CGT de Francia, la Red Europea para el Desplazamiento justo y responsable (REDER, por sus siglas en inglés) fue establecida con puntos de contacto en nueve países de la UE, con folletos informativos distribui-

dos a más de 50,000 trabajadores a través de los sindicatos en los lugares de construcción, a través de redes basadas en la fe, y en las oficinas gubernamentales de la seguridad social. La red se ha ocupado de más de 100 casos de fraude transnacional a los que se enfrentan los trabajadores desplazados. En febrero de 2015, el Sindicato finlandés de Trabajadores Electricistas ganó un caso importante en el



Tribunal Europeo de Justicia sobre trabajadores desplazados de Polonia por el cual el tribunal dictaminó que el CCT finlandés se aplica a todos los trabajadores en el país independientemente del origen nacional de su empleador.

La ICM también está experimentando con nuevas herramientas de medios sociales, incluyendo la aplicación "BWI Connect", la cual se puso a prueba por primera vez en Qatar con el fin de proporcionar información y apoyo a los trabajadores migrantes. Puesto que la mano de obra en las futuras empresas multinacionales, incluyendo aquéllas en Rusia, Qatar, Corea del Sur y Japón está constituida predominantemente por trabajadores migrantes, la ICM está

trabajando con los sindicatos en los países de origen para desarrollar programas de cooperación y de divulgación. En junio de 2016, en una conferencia regional sobre el "Trabajo Decente y las Empresas Multinacionales" celebrada en Seúl, Corea del Sur, se reunieron los afiliados de la ICM procedentes de Corea, Vietnam, Filipinas y Tailandia para desarrollar estrategias sobre cómo garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes en los lugares de construcción para los Juegos de Pyeong Chang de 2018. De esta manera, las campañas en torno a las multinacionales y las campañas en favor de los trabajadores migrantes se han convertido en

eventos que se refuerzan mutuamente.

■ La juventud y la generación sucesora

La ICM se ha comprometido con un programa de trabajo para la "generación sucesora" que se centra en la negociación de mejoras en los programas de formación profesional; y programas específicos de entrenamiento de liderazgo y organización sindical, y promoción de comités juveniles; estudios de investigación sobre la juventud y el empleo e

igualdad de trato para las mujeres jóvenes. Un Grupo de Trabajo Ad-Hoc sobre los jóvenes, establecido en mayo de 2014, elaboró una política de la ICM para la juventud, y se ha alentado a los afiliados a reclutar a jóvenes, a establecer estructuras específicas e incluirlos en las campañas en curso. Cada región ha creado grupos diseñados para aumentar la participación efectiva de los jóvenes en la labor sindical, y muchos están utilizando medios de comunicación, especialmente las redes sociales. Muchos afiliados han adoptado nuevas políticas sobre el papel de los jóvenes trabajadores en sindicatos. Se han logrado algunos éxitos notables con un perfil visiblemente más joven entre los dirigentes sindicales, en muchos países, y un aumento en la proporción de trabajadores y trabajadoras jóvenes en el número total de membresía.

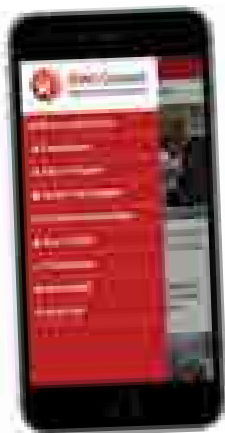
Los jóvenes líderes han sido capacitados en campañas corporativas dirigidas específicamente a multinacionales y proyectos de infraestructura en los campamentos para jóvenes o en las escuelas de verano. Los trabajadores jóvenes han participado en las campañas mundiales de la ICM, por ejemplo, especialmente jóvenes constructores suecos apoyaron a trabajadores migrantes en Qatar, asimismo, se organizaron variadas actividades para los jóvenes con motivo de la conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores (28 de abril) y del Día Internacional de la Juventud (12 de agosto).



En julio de 2017, la ICM organizó una Escuela Mundial de Verano para Jóvenes, organizada por UNITE, Reino Unido, que reunió a 25 jóvenes líderes y activistas de 18 países. El evento motivó a los participantes para trabajar con el fin de fortalecer las estructuras de la juventud dentro del movimiento sindical mundial. También fue una oportunidad para discutir las propuestas de resoluciones para su presentación ante el 4º Congreso Mundial de la ICM.

■ Valorando la igualdad de género

La ICM ha alentado a las mujeres a unirse a los sindicatos, ocupar posiciones de liderazgo y participar en equipos de negociación. La ICM lanzó la campaña "Valorando el Trabajo de la Mujer", en marzo de 2016, destinada a reunir a los afiliados de la ICM con el fin de abogar por una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo, en los sindicatos, en las familias



y en las comunidades. La campaña fue presentada en una serie de reuniones regionales y subregionales que brindaron capacitación sobre liderazgo, organización sindical y competencias para campañas y los participantes desarrollaron planes de acción para llevar de vuelta a los sindicatos nacionales. La reunión para la región MENA, en abril de 2017, fue especialmente importante, pues todavía existen muy pocas mujeres activistas entre los miembros afiliados de la ICM en esa región.



tintos temas, incluido el cese de la violencia basada en el género en el lugar de trabajo. La ICM participó también en actividades con el fin de promover la adopción de un nuevo instrumento de la OIT sobre la violencia basada en el género en el mundo del trabajo y para moldear su forma y contenido propuestos. Es notable que el 8 de marzo, el sitio internet de la ICM ha registrado el mayor número de visitantes en cualquier día durante todo el año, lo que demuestra el interés en las cuestiones de género entre la comunidad de la ICM.



**Valorar
el trabajo
de las mujeres**
ICM - www.bwintl.org

Como consecuencia, los afiliados de la ICM han anclado cada vez más las cuestiones de género en sus políticas y presupuestos; y los sindicatos han abordado cuestiones tales como la aplicación de leyes sobre la igualdad de género, la reducción de la brecha salarial entre los géneros y la promoción de la formación profesional de la mujer en los oficios de la construcción. En el Foro Social Mundial, celebrado en Montreal, Canadá, en agosto de 2016, la ICM llevó a cabo un taller para exhibir la campaña “Valorando el Trabajo de la Mujer”.

La Conferencia Mundial de las mujeres jóvenes sobre la creación de la generación sucesora, celebrada en Katmandú, Nepal, en junio de 2016, reunió a 40 mujeres jóvenes sindicalistas con el propósito de entrenar a la siguiente generación de mujeres dirigentes sindicales. Los participantes compartieron sus estrategias de campaña sobre cuestiones tales como los derechos de las trabajadoras; los vínculos entre los derechos de la mujer y la certificación forestal; la migración y la sindicalización de las trabajadoras informales; y cómo negociar sobre la igualdad de remuneración, la salud reproductiva y la formación profesional. El Comité Internacional para la Mujer aprobó un innovador programa de tutoría mediante el cual a las jóvenes sindicalistas se les asignaron colaboradores líderes más experimentados para proporcionarles orientación y capacitarlas en campañas mundiales y regionales y en la labor sindical. Una encuesta demostró que había un número considerable de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo nacional clave en más de 40 afiliados.

La ICM ha continuado conmemorando el día 8 de marzo, Día Internacional de la mujer, para poner de relieve los dis-

■ Programa de escuelas y defensa para acabar con el trabajo infantil

El trabajo infantil es una prioridad de la ICM de larga data que se remonta a la década de los 90. El trabajo infantil es una violación del derecho del niño a la educación y además suprime los salarios de los adultos, debilita las estructuras sindicales y reduce el poder de negociación. Un área clave de la intervención ha consistido en abordar el problema del trabajo infantil en el vasto sector informal en India a través de una estrategia integral que incluye el fortalecimiento de los sindicatos, el mantenimiento de las instalaciones escolares para retirar a los niños de los lugares de trabajo y para hacer campaña con el fin de mejorar los marcos normativos sobre trabajo infantil y educación, así como las normas del trabajo en general. El programa, apoyado por las Organizaciones de Apoyo Solidario, se ha aplicado con diez socios en India y Nepal, y cubre sitios tales como los hornos de cocción de ladrillos, manufactura de productos forestales menores, obras de construcción y explotación de canteras. Estos son todos sectores con salarios bajos, migrantes y estacionales, empleo

informal con uso generalizado de mano de obra familiar, a causa de un sistema de salario a destajo.



A principios de 2017, había 23 diferentes escuelas preparatorias y centros en la India y Nepal, con más de 2000 niños presentes. Los sindicatos locales han intentado convencer a los gobiernos estatales para que asuman la responsabilidad de las escuelas, pero existen varios impedimentos. Las escuelas de los sindicatos siguen el currículo respectivo del gobierno estatal y mantienen contacto regular con las escuelas de gobierno a fin de facilitar la transición de los niños al sistema escolar formal.

Ha habido un aumento significativo de membresía. Sin embargo, dado que las cuotas del sindicato son bajas (ya que reflejan salarios muy bajos y trabajo irregular), a los sindicatos les ha resultado difícil volverse autosuficientes en lo referente al apoyo de programas escolares. Uno de los principales servicios ofrecidos por los sindicatos ha sido vincular a los trabajadores y a las comunidades con los planes del gobierno, tales como los Comités Estatales

para el Bienestar de los Trabajadores de Construcción. Como resultado de este trabajo, los dirigentes sindicales se han vuelto mucho más influyentes, y han sido nombrados a los comités y demás comités gubernamentales sobre trabajo infantil y salarios mínimos.

Los afiliados de la ICM han llevado a cabo una campaña sostenida en alianza con otras organizaciones de la sociedad civil para hacer que la educación sea obligatoria en India y para alinear la edad mínima de trabajo con el fin de establecer una escolaridad obligatoria. La campaña para la abolición del trabajo infantil tomó impulso a partir de la



aprobación del Derecho de los niños de 2010 a la Ley de Educación Gratuita y Obligatoria (RTE, por sus siglas en inglés). En 2016, la ley del trabajo infantil se modificó finalmente de acuerdo con las demandas sindicales de larga data: ahora prohíbe toda forma de trabajo infantil para niños hasta los 14 años de edad y en materia de ocupaciones y procesos específicos, hasta los 18 años.

El programa de escuelas es administrado mediante la reunión anual del comité de Child Learn y talleres bienales conjuntos de evaluación de la ICM y Organizaciones de Apoyo Solidario (OAS). El programa ha adaptado sus estrategias y está considerando la posible replicación en otras subregiones, en estrecha asociación con las OAS. El programa cuenta también con el apoyo de la fundación holandesa "Stichting Child Learn" que organiza el Maratón Schimmert anual para señalar la cuestión del trabajo infantil. El programa también ha recibido voluntarios para aprender y ayudar a los programas de escolarización.

Recientemente, la ICM amplió su labor en el sector de la piedra natural. La ICM se ha convertido en un componente clave del TFT Dutch Responsible Stone Programme (Programa responsable holandés para la piedra) y en 2016 ayudó a establecer una alianza multisectorial nacional de la coalición de la industria de la piedra de India, compuesto por organismos de certificación, la sociedad civil, sindicatos, expertos jurídicos y de investigación, así como los empleadores y las agencias gubernamentales.

■ Mecanismos de habilitación de la ICM

La ICM identificó tres mecanismos habilitantes: organización, sostenibilidad y comunicación, como requisitos

para el buen funcionamiento del sindicato mundial y los facilitadores de las acciones de la ICM para implementar el Plan Estratégico 2014-2017 y alcanzar sus objetivos a largo plazo.

Organización Sindical: Durante el periodo entre Congresos, la ICM se centró en la creación de sindicatos y redes para fortalecer la base organizacional de sus afiliados. Impartió cursos de desarrollo de capacidades para más de 7,500 líderes nacionales y locales sobre temas específicos. En 2017, la ICM tenía 15 redes sectoriales o de empresa, así como otros grupos de trabajo ad hoc. Cada región formó redes de campaña que fueron instrumentales en la movilización para el apoyo de campañas de la ICM. Se establecieron estructuras para la juventud, asimismo, la participación de la mujer en el trabajo sindical y en el liderazgo también ha aumentado.

Sostenibilidad: Ha habido un aumento en la autosuficiencia y la sostenibilidad de las operaciones regionales. Asimismo, los Comités Regionales han participado activamente en el reclutamiento de nuevos afiliados y la supervisión de las contribuciones de afiliación. Los proyectos individuales e intersindicales, tan cruciales para lograr los objetivos de la ICM, tal y como se ha establecido en el Plan estratégico, se financian a través de la generosa cooperación de 20 Organizaciones de Apoyo Solidario (OAS). En 2017, alrededor de 45 proyectos en curso fueron apoyados por 20 OAS.

La ICM estableció un fondo especial para proyectos sostenibles, organización sindical y campañas (SPOC) en 2011, que ha recaudado donaciones utilizadas para las campañas sobre los deportes y sobre la migración, y otras actividades. Mientras que sostenibilidad sigue siendo un reto continuo, es alentador el hecho de que existen nuevos afiliados potenciales, especialmente en el Hemisferio Sur y en América del Norte, y en las áreas de expansión de ocupaciones estratégicas. También existen nuevas asociaciones potenciales en materia de proyectos de solidaridad.

Comunicaciones: La ICM ha dado forma a una nueva estrategia de comunicación diseñada para llegar al mayor número de miembros, trabajadores y el público en general. Ha consolidado su imagen y marca, y ha lanzado un nuevo sitio web que también actúa como una plataforma para la campaña digital. Ha hecho un amplio uso de las redes sociales y producido una serie de videos y podcasts para acompañar reuniones clave o acciones urgentes. Las campañas sobre los deportes, en particular, han sido captadas por los medios de comunicación y la campaña "Tarjeta Roja para la FIFA" se ha convertido en sinónimo de la ICM.

El servicio SmartFocus, puesto a prueba por primera vez en abril de 2017, permitió a la ICM que aumentara sus listas de correo y enviara mensajes de texto a los miembros de los órganos estatutarios. Los flujos de información bidireccional se han mejorado enormemente, creando un sentido de comunidad y colaboración, y generando un mayor conocimiento, participación y movilización en las campañas de la ICM y otras acciones urgentes.





¡Amandla! para el futuro:

INTRODUCCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2021

El Plan Estratégico 2018 - 2021 es el resultado de un proceso participativo de consulta, coordinado por el Grupo de Trabajo para el Plan Estratégico, nombrado por el Comité Mundial como el órgano responsable, y es enriquecido gracias a las contribuciones de las conferencias regionales, mesas redondas regionales y un foro mundial anterior del Congreso Mundial sobre el tema del sindicalismo innovador para el futuro.

A. VISION-MISION-METAS DE LA ICM

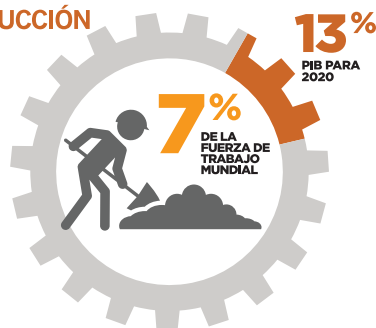
La ICM se compromete a alcanzar un desarrollo sostenible y proponer un trabajo decente para los trabajadores de la construcción y la madera a través de la defensa y la promoción de los derechos sindicales, organizando nuevos miembros en el trabajo formal e informal; y tratando de fortalecer el tripartismo y el diálogo social a fin de mejorar las relaciones y prácticas laborales a nivel nacional, regional e internacional.

Visión. Un mundo con sindicatos fuertes, independientes y democráticos en los sectores de la construcción y de la madera, donde todos los trabajadores tienen un acceso equitativo a un empleo estable, a salarios justos y a condiciones de vida y de trabajo seguras y saludables. Queremos ver un entorno propicio para los sindicatos, donde se promuevan las normas internacionales del trabajo, se apliquen y se cumplan, y donde la justicia social, la igualdad de género, el respeto de los derechos sindicales y los derechos humanos prevalezcan.

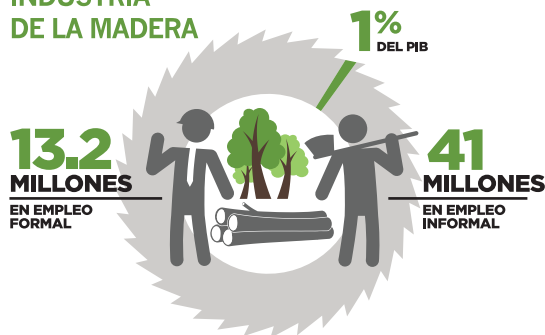
Misión. Nuestra misión fundamental es la de defender y promover los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de nuestros sectores. La ICM, por encima de todo, tiene un enfoque basado en los derechos. Creemos que los derechos sindicales son derechos humanos y están basados 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 la agenda del Trabajo Decente de la OIT es un programa sindical de nuestros sectores. Demostramos la contribución positiva de la labor de la organización sindicalista, el “efecto de unión” en el logro de estos objetivos de desarrollo y en la formulación de los derechos de los trabajadores en una prioridad. Nuestras redes sindicales están listas para afrontar el empleo y las prácticas laborales explotadoras, y para

INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN



INDUSTRIA DE LA MADERA



defender los derechos de todos los trabajadores en los sectores de la construcción y la madera.

Objetivos. Para 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, con 12 millones de miembros procedentes de 351 afiliados en 128 países, se comprometen a:

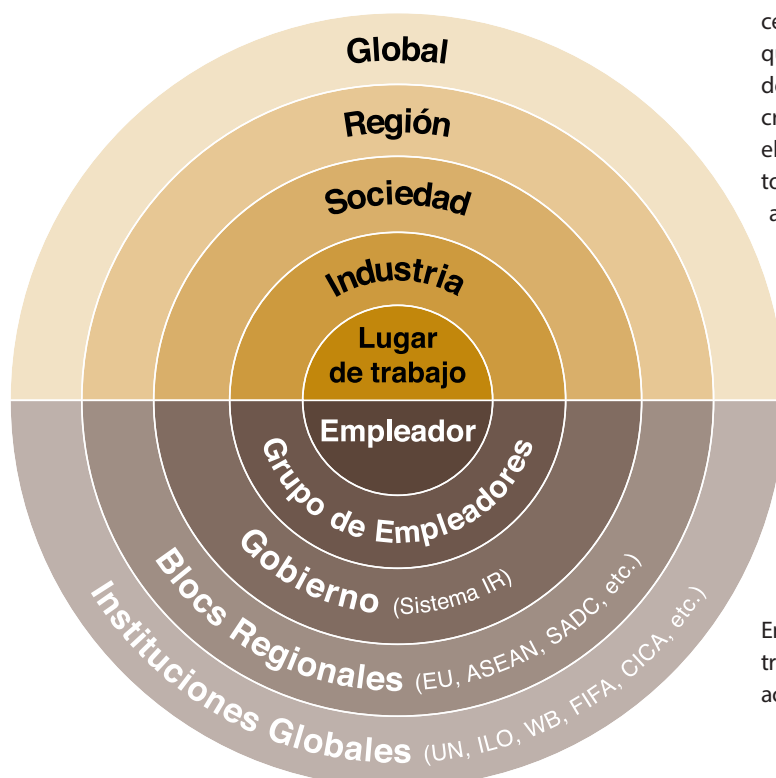
- **Promover y defender los derechos humanos y sindicales.** Demostrar el “efecto de unión” positivo para lograr el desarrollo sostenible y el Trabajo Decente a través de campañas, redes, comunicaciones y proyectos de desarrollo.
- **Aumentar la fortaleza sindical.** Proporcionar apoyo para el constante crecimiento de la afiliación sindical de los trabajadores formales e informales y mejorar la

capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores en las políticas sectoriales, en la negociación de convenios colectivos y en la organización de actividades en el lugar de trabajo.

- **Promover un alto nivel de empleo estable en nuestros sectores.** Más empleo directo y una amplia cobertura de la negociación colectiva es fundamental para garantizar los derechos laborales y sindicales, salarios dignos para hombres y mujeres, horas de trabajo adecuadas, buenos estándares de salud, seguridad y bienestar, y el desarrollo de capacidades para minimizar los riesgos para la salud de los trabajadores y para maximizar su empleabilidad y calidad de trabajo. La ICM combatirá el dumping social causado por el aumento de la competencia entre las empresas por salarios y condiciones de trabajo.
- **Influir en las políticas y fortalecer la capacidad de las instituciones y las estructuras tripartitas en nuestros sectores.** Enfocarse en mejorar las prácticas de empleo y de trabajo, y a promover, aplicar y hacer cumplir las normas laborales mediante el tripartismo, el diálogo social y la política de desarrollo industrial sostenible. Proporcionar apoyo para una mayor participación sindical en los procesos de toma de decisiones.

B. ESPACIOS DEL SINDICALISMO

La ICM ha identificado cinco áreas principales interconectadas para el compromiso de los trabajadores que incluyen varios elementos de la acción de la ICM en diferentes niveles: nivel local, industrial/sectorial, política de relaciones laborales a nivel Estatal y mecanismos de consulta, organismos económicos y comerciales a nivel regional; y a nivel mundial, con la OIT y las Naciones Unidas, las empresas multinacionales, instituciones financieras internacionales, sistemas de certificación; organismos deportivos internacionales y foros multilaterales sobre urbanización, silvicultura y migración.



C. TRES ACCIONES ESTRATÉGICAS

La ICM identifica tres acciones estratégicas interrelacionadas: organización, negociación e influencia.

Organización Sindical: El objetivo general es detener la disminución de membresías y conservar los niveles actuales de membresía durante el periodo entre Congresos.

La nueva Academia Mundial de la Organización Sindical de la ICM capacitará a la próxima generación de sindicalistas organizadores calificados y actuará como una plataforma de coordinación para una red de defensores de los derechos laborales. Se alentará a los afiliados a (1) elaborar estrategias de organización centradas en los segmentos más modernos y formales de las industrias de la ICM para que, desde una posición de fuerza, los sindicatos puedan defender mejor los intereses de los trabajadores precarios; (2) trabajar hacia la unidad organizacional o, en su caso, con las fusiones sindicales, a fin de evitar la atomización del movimiento sindical en ciertos países.

La nueva Academia Mundial de la Organización Sindical de la ICM capacitará a la próxima generación de sindicalistas organizadores calificados y actuará como una plataforma de coordinación para una red de defensores de los derechos laborales. Se alentará a los afiliados a (1) elaborar estrategias de organización centradas en los segmentos más modernos y formales de las industrias de la ICM para que, desde una posición de fuerza, los sindicatos puedan defender mejor los intereses de los trabajadores precarios; (2) trabajar hacia la unidad organizacional o, en su caso, con las fusiones sindicales, a fin de evitar la atomización del movimiento sindical en ciertos países.

La ICM seguirá respaldando las redes de empresas multinacionales existentes y las tres redes mundiales: la del cemento, la de la madera y silvicultura, y la de migración, que han demostrado ser muy efectivas en la coordinación de la promoción y de campañas; y donde sea necesario, crear nuevas redes ocupacionales para los trabajadores electricistas y del sector de energía, los operadores de grúas torre y para los trabajadores de la construcción de presas, así como crear nuevas redes en multinacionales, aunque todavía no estén cubiertas por un AMI.

La ICM planifica una nueva campaña para exponer la creciente tendencia a presentar organismos alternativos de representación no sindical, que comenzó en Costa Rica con las asociaciones solidaristas y se extiende en el continente latinoamericano y en otros lugares. Estas asociaciones o consejos de administración laboral son utilizados por los empleadores para perjudicar y eventualmente reemplazar a los sindicatos que representan genuinamente los intereses de la fuerza de trabajo.

En todos los aspectos de esta labor de organización, la ICM tratará de aprovechar los talentos y las competencias de los activistas, garantizar un enfoque equitativo de género e incluir



¡Construir!

- Organizar sindicatos y reclutar miembros
- Continuar **proyectos piloto de organización** sindical en los países y subsectores industriales de la ICM.
- Desarrollar estrategias de **retención de membresías** mediante afiliados.
- Organizar **redes** basadas en empresas y oficios.
- 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 conocimiento** sobre las industrias de la ICM y las cadenas de valor.
- Facilitar una **mayor responsabilidad y papel de los afiliados** del país de origen de las multinacionales.



¡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 los 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.

la conciencia política en sus programas de capacitación. Las estructuras regionales y la Secretaría se ajustarán para cumplir las exigencias del nuevo Plan Estratégico con el objetivo de crear una sólida cultura de solidaridad y movilización.

Negociación: El objetivo general es proteger y promover la institución de la negociación colectiva, ya que tanto los Estados como los empleadores tratan de debilitar o abandonar este derecho fundamental.

La ICM fortalecerá la coordinación en torno a la negociación colectiva mediante el intercambio de las mejores prácticas y modelo de marcos de negociación en los próximos cuatro años.

La ICM aumentará su compromiso con las 21 empresas multinacionales que han firmado AMI a fin de fortalecer la cobertura sindical en toda la cadena de suministro de cada empresa. También negociará y hará campaña para la protección de los derechos de los trabajadores en las fusiones corporativas, utilizando el exitoso modelo de la campaña Lafarge Holcim de “No hay fusión sin derechos de los trabajadores” y ante la privatización. La ICM negociará para realizar inspecciones laborales conjuntas o auditorías sociales y desarrollar aún más sus competencias en esta área. Se utilizarán asimismo las Directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales como palanca para negociar la aplicación de las normas laborales y la extensión de los derechos de negociación colectiva.

Influencia: El objetivo general es mantener y reforzar la labor de defensa de la ICM y la elaboración de políticas mundiales a través del intercambio de conocimientos, intercambiar responsabilidades y

recursos a través de los afiliados, y fortalecer los compromisos sindicales al momento de participar en movilizaciones y acciones urgentes.

La ICM seguirá abogando por normas laborales sólidas, ya sea en la OIT y en otras agencias de la ONU, con los BMD y las IFI, y mediante consultas periódicas con el Banco Mundial.

La ICM seguirá participando en los sistemas de certificación FSC y PERC, y el uso de sus respectivos sistemas de demandas donde proceda. La ICM tendrá también una voz activa en lo tocante a los derechos de los trabajadores migrantes y al cambio climático en apoyo del llamado a favor de una transición justa.

La ICM redactará un nuevo documento de estrategia de comunicación y campaña diseñado para fortalecer el alcance de sus afiliados en los medios de prensa y en los principales medios de comunicación. Utilizando el “Proyecto Spotlight” (“en el punto de mira”), la ICM expondrá las prácticas de explotación de las principales empresas multinacionales para presionarlas a tener una conducta empresarial responsable.

D. CONVERGENCIA DE LA ICM

Existen siete áreas prioritarias de acción interrelacionadas para el próximo período del entre Congresos, llamadas “Convergencia”, para enfatizar la necesidad de que las estructuras de la ICM y los afiliados actúen en concierto para alcanzar objetivos comunes. Organizar, negociar e influir son las tres

constantes resumidas en el llamado de la ICM a la acción: **¡construir, defender y avanzar!**



Derechos para Todos. Los derechos para todos solo pueden alcanzarse a través de un movimiento sindical fuerte, autosuficiente y democráticamente legitimado a nivel nacional e internacional.

Las acciones incluirán:

- **Construir** la academia organizadora de la ICM a nivel mundial y regional, y establecer más redes en nuevos sectores u ocupaciones, incluso en el sector público.
- Establecer mecanismos para integrar a los trabajadores migrantes y desplazados en los sindicatos; desarrollar un “Índice de Derechos de los Migrantes” y una base de datos.
- **Defender** la negociación sectorial para ampliar la regulación conjunta de las condiciones de trabajo.
- Firmar cuatro memorandos de entendimiento entre sindicatos de países de origen y destino sobre los derechos de los trabajadores migrantes.
- **Avanzar** a través de campañas sobre salarios dignos, contra el robo de salarios y para el derecho a la protección social y las pensiones justas para los trabajadores en las industrias de ICM.
- Llevar a cabo actividades de promoción de la responsabilidad general del contratista principal en toda la cadena de suministro con el fin de reducir la práctica de la subcontratación.
- Llevar a cabo actividades de promoción con los gobiernos para salvaguardar los derechos de los trabajadores migrantes, aquellos en empleos precarios y para la erradicación del trabajo infantil.



Trabajo Seguro. La ICM desempeña un papel central para garantizar la seguridad laboral: que los lugares de trabajo no maten, hieran o enfermen a los trabajadores. La ICM seguirá trabajando para el cambio de cultura que dé lugar a que esto suceda.

Las acciones incluirán:

- **Construir** un sistema de inspección del trabajo y normas de la ICM; y una red mundial de inspectores laborales.
- Promover comités de salud y seguridad en el lugar de trabajo, y poner en práctica un programa sistemático de formación para oficiales de SSO a nivel sindical.
- **Defender** disposiciones sólidas sobre salud y seguridad en los protocolos o acuerdos con los empleadores.
- **Avanzar** en materia de normas de salud y seguridad internacional con un enfoque particular en la construcción de presas.
- Utilizar un “monitoreo contra el derrumbe de edificios”, presionar a los gobiernos para que cumplan con las normas laborales.

- Continuar las campañas para prohibir el asbesto y para limitar a 25 kilogramos las bolsas de cemento.
- Crear un mecanismo mundial de inspección del trabajo para grandes proyectos de infraestructura y mega eventos deportivos.



Los Jóvenes en los Sindicatos. La capacitación para posiciones de liderazgo de la generación sucesora de jóvenes, hombres y mujeres, y las estructuras para su participación en la vida sindical sentarán las bases para nuestro movimiento sindical futuro.

Las acciones incluirán:

- **Construir** estructuras de trabajadores jóvenes de la ICM a nivel mundial y regional y establecer un programa de liderazgo juvenil.
- Establecer una base de datos de la generación sucesora y movilizar a los jóvenes trabajadores para que participen en las campañas.
- **Defender** la seguridad laboral de los nuevos participantes y garantizar la igualdad de derechos y beneficios para los trabajadores jóvenes.
- **Avanzar** en las políticas y programas de empleo juvenil, así como programas de capacitación vocacional.



Igualdad de género. La ICM promoverá la integración de las mujeres en los sindicatos, desarrollará agendas específicas de organización y negociación y promoverá el acceso equitativo de las mujeres al empleo en las industrias de la ICM.

Las acciones incluirán:

- **Construir** el liderazgo de la mujer y llevar a cabo programas de capacitación en materia de sensibilización de género para dirigentes y negociadores
- Llevar a cabo una auditoría de género en las estructuras de la ICM y afiliados, promover acciones afirmativas en liderazgo sindical y en las estructuras; y desarrollar una base de datos de mujeres con cargos de liderazgo
- **Defender** prácticas no discriminatorias y disposiciones para poner fin a la violencia basada en el género en el lugar de trabajo
- Negociar la igualdad de salarios por un trabajo de igual valor y trabajo similar; el aumento de la licencia parental; las provisiones sobre las cuestiones en materia de salud reproductiva de la mujer
- **Avanzar** en lo referente a la campaña: “Valorando el Trabajo de la Mujer”, lanzar nuevas campañas mundiales: “¡Alto a la Cultura Machista!” y “Mujeres en oficios” con el fin de promover subrayando las aptitudes de las mujeres
- Compartir las mejores prácticas entre los afiliados en cuestiones de género



Industrias sostenibles. La ICM promoverá defendiendo, junto con los órganos normativos internacionales y líderes clave de la industria, la sostenibilidad y la responsabilidad social de las industrias anclada en el trabajo decente.

Las acciones incluirán:

- **Construir** membresías de la ICM en la industria de las energías renovables y desarrollar competencias en materia de políticas referentes a la sostenibilidad industrial
- Campaña en favor de una construcción responsable y una gestión forestal sostenible en cooperación con grupos de la sociedad civil
- Proteger a los trabajadores, a sus sindicatos y las normas laborales en los procesos de **privatización**.
- Negociar el cumplimiento en los sistemas de certificación forestal de las normas fundamentales del trabajo en la **cadena de custodia y de la madera controlada**.
- Fortalecer el compromiso de la ICM y promover el tripartismo en el tema del futuro del trabajo.
- **Avanzar** en materia de empleos ecológicos y decentes mediante una mejor regulación de las industrias de la ICM y una mejor formación profesional y aprendizaje permanentes.
- Fortalecer el compromiso con los sistemas de certificación FSC y PEFC, y con otros procesos multilaterales, como el ONU Hábitat, la Conferencia COP sobre el cambio climático, el Diálogo de las Naciones Unidas sobre los Bosques y los BMD.



Juegos justos. La Campaña de la ICM en torno al deporte combinará la organización sindical en el lugar de trabajo, la defensa en los países anfitriones y ante los organismos deportivos mundiales y, como un nuevo elemento, la promoción de un

sistema profesional de inspección del trabajo para los sitios de trabajo relacionados con los deportes.

Las acciones incluirán:

- **Construir** membresías en sitios de trabajo relacionados con los deportes.
- Utilizar las herramientas de comunicación de los afiliados para concientizar y movilizar.
- **Defender** el derecho de negociar y firmar convenios colectivos de trabajo en sitios de trabajo relacionados con los deportes y, si corresponde, utilizar AMI y firmar acuerdos para realizar inspecciones laborales.

- Presionar o buscar la adhesión en órganos de asesoría o vigilancia supervisando los lugares de trabajo relacionados con las actividades deportivas.
- **Avanzar** en lo referente a la aplicación de la certificación forestal como parte integral del concepto de Juegos Justos
- Abogar con los patrocinadores corporativos de EMN sobre cuestiones de derechos de los trabajadores y sobre la necesidad de la debida diligencia en las selecciones de los países anfitriones, utilizando el "Índice de Derechos de los Migrantes de la ICM".
- Participar en plataformas y alianzas de múltiples partes interesadas sobre las responsabilidades de los organismos deportivos



Cadenas de valor sindicalizadas.

Algunas Empresas Multinacionales que han firmado AMI con la ICM actúan de manera irresponsable en los países en desarrollo y en sus cadenas de suministro. La ICM se concentrará en la organización

sindical en la cadena de valor de ambas EMN que han firmado AMI y con otras EMN.

Las acciones incluirán:

- **Construir** membresías en la cadena de suministro de las EMN, incluidas las empresas no europeas.
- Desarrollar seis nuevos proyectos de organización de EMN y seis nuevas redes de empresas y, si corresponde, formar alianzas con otros sindicatos mundiales en cadenas de valor multisectoriales
- **Defender** a los trabajadores responsabilizando a las gerencias internacionales y nacionales por sus prácticas antisindicales y violaciones de los derechos laborales
- Negociación de 6 nuevos AMI y fortalecimiento de los grupos de referencia de AMI.
- **Avanzar** en materia de los AMI como instrumentos más sólidos para proteger las normas laborales.
- Continuar con la campaña "Alto a la Explotación para el Desarrollo" en proyectos de infraestructura pública con el fin de promover el trabajo decente; y fortalecer el diálogo social con las EMN chinas.
- Utilizar el capital de los trabajadores de las partes interesadas, como los fondos de pensiones, para presionar a las EMN para que respeten los derechos de los trabajadores.
- Apoyar la adopción de un Tratado vinculante de las Naciones Unidas sobre las empresas transnacionales y los Derechos Humanos.

ENMIENDAS A LOS ESTATUTOS DE LA ICM

Estas enmiendas fortalecen la representación del Hemisferio Sur, los trabajadores jóvenes y las mujeres en las estructuras de toma de decisiones de la ICM y facilitan una mayor capacidad de las organizaciones regionales. A continuación, presentamos un resumen de las nuevas cláusulas y una explicación de la composición del Comité Mundial y del Consejo Mundial según la enmienda del 4º Congreso Mundial de diciembre de 2017.



Artículo 8.7: El Comité Mundial asignará presupuestos para las oficinas regionales vinculadas a los planes de acción regionales.

Artículo 9.3 & Artículo 12: El Congreso Mundial elegirá tres Presidentes Adjuntos, representando respectivamente el Hemisferio Norte y el Hemisferio Sur.

Artículo 9.7: Las delegaciones del Congreso Mundial deberán velar por que la composición refleje el porcentaje de jóvenes en el sindicato y que al menos un tercio de los delegados sean mujeres.

Artículo 10.2: El Consejo Mundial incluirá al Presidente, tres Presidentes Adjuntos (como se indicó anteriormente); cinco Vicepresidentes Regionales que serán elegidos por los afiliados en la región y confirmados por el Consejo Mundial; el Secretario General; representantes de los grupos de países y primer y segundo suplentes, según lo aprobado por el Congreso sobre la base de las candidaturas de los afiliados, y las decisiones del Consejo Mundial sobre la composición de los grupos de países; todos los miembros del Comité Internacional para la Mujer y el Comité Internacional de la Juventud; los cinco Representantes Regionales como miembros ex-oficio sin derecho a voto. Cada grupo de países debería tratar de garantizar que al menos un tercio de los miembros y suplentes sean mujeres. El objetivo principal es alcanzar el objetivo de que un tercio de los miembros del Consejo Mundial sean mujeres.

Artículo 10.3: El Consejo Mundial se reunirá normalmente cada dos años.

Artículo 11.2: El Comité Mundial estará compuesto por: el Presidente, los tres Presidentes Adjuntos (como se indica más arriba); cinco Vicepresidentes regionales (y si un Vicepresidente es elegido Presidente Adjunto, el Comité Regional nombrará a un nuevo Vicepresidente entre sus miembros, para ser confirmado por el Consejo Mundial); otros diez miembros del Consejo Mundial (de los cuales uno será el representante electo del Consejo Paneuropeo); los Presidentes del Comité Internacional para la Mujer y el Comité Internacional de la Juventud; los cinco representantes regionales como miembros ex-oficio sin derecho a voto. La meta principal es alcanzar el objetivo de que un tercio de los miembros del Consejo Mundial sean mujeres.

Artículo 14: Habrá cuatro auditores, incluyendo al menos uno del Hemisferio Sur y uno que resida en el mismo país que la Secretaría.

Artículo 15: El Comité Mundial tiene la tarea de desarrollar un plan de transición durante un período de cuatro años para lograr estructuras regionales progresivamente más fuertes basadas en una mayor autonomía regional. La Región Europa estará representada por la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM).¹ Un Comité Paneuropeo (CPE) representará a los afiliados en países no pertenecientes a la UE; el CPE estará representado tanto en el Consejo Mundial como en el Comité Mundial y será coordinado desde la sede de la ICM. Se realizará una conferencia conjunta del CPE y la FETCM cada dos años. El Comité Europeo para la Mujer cubrirá toda la región europea.

Artículo 15.2: La ICM reconoce la autonomía y responsabilidad de la FETCM en lo que respecta a la representación en relación con las instituciones de la UE. La Región Europa se regirá por los Estatutos de la FETCM. El Presidente de la FETCM y el Secretario General actuarán como Vicepresidente para Europa y Representante Regional para Europa, respectivamente, y estará representado en el Comité Mundial y en el Consejo Mundial.²

Artículo 19: El Comité Internacional para la Juventud estará integrado por los presidentes de los Comités Regionales de la Juventud. Habrá primero y segundo suplentes. Habrá un Presidente y dos Vicepresidentes nombrados por el Consejo Mundial sobre la base de las candidaturas de las regiones. El Presidente será miembro del Consejo Mundial y del Comité Mundial y los Vicepresidentes actuarán como miembros suplentes. Las vacantes serán cubiertas por el nombramiento de un representante de la región respectiva sujeto a ratificación por el Comité Mundial. El Comité se reunirá cada dos años después del Consejo Mundial y los costos de las reuniones serán cubiertos por la ICM, sobre la base de los reglamentos establecidos por el Comité Mundial.

Anexo 1: Incluye propuestas para nuevos grupos de países en Brasil y Australia.

¹ Esta enmienda entrará en vigor el 1 de julio de 2018, a la espera de la decisión de la Asamblea General Extraordinaria de la FETCM de actuar como la estructura regional de la ICM en Europa.

² Esta enmienda entrará en vigor el 1 de julio de 2018, a la espera de la decisión de la Asamblea General Extraordinaria de la FETCM de actuar como la estructura regional de la ICM en Europa.



RESOLUCIONES DEL CONGRESO

A. ACCIONES DE SOLIDARIDAD

Resolución 01: Zonas de Conflicto

La ICM hace un llamamiento a los afiliados para ayudar a los trabajadores afectados por los numerosos desafíos relacionados con el terrorismo y otros ataques, así como a los refugiados y migrantes, planteando su difícil situación ante la OIT, las Naciones Unidas y las reuniones sindicales mundiales, concentrándose especialmente en cuestiones de salud y seguridad.

Resolución 04: Los Sindicatos en India Condenan las Reformas Laborales contra los Trabajadores

La ICM condena al Gobierno de la India por introducir reformas regresivas a la legislación laboral sin consultar a los sindicatos; alienta a los afiliados a hacer campaña en alianza con los sindicatos centrales para oponerse a su adopción; y pide al gobierno que respete los principios del tripartismo y consulte con las principales partes interesadas antes de introducir nuevas reformas laborales.

Resolución 05: Comisionado Australiano de la Edificación y la Construcción (ABCC)

La ICM condena el restablecimiento del ABCC y el Código de construcción asociado que viola los derechos de los trabajadores de la construcción; se compromete a trabajar con los afiliados australianos, CFMEU y ETU, para impugnar sus disposiciones ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT y en otros lugares.

Resolución 06: Restaurar los derechos a la Libertad Sindical en Camboya

La ICM insta al Gobierno de Camboya a suspender la Ley Sindical, retirar todos los cargos penales contra líderes sindicales que ejercen sus derechos legítimos y aplicar las recomendaciones de la Misión de Contacto Directo de la OIT de 2016, a fin de promover la libertad sindical, la reunión y expresión, que son los pilares de una sociedad democrática.

Resolución 09: Deben eliminarse las causas fundamentales de la migración

La ICM se compromete a trabajar para erradicar las causas principales de la migración, impulsadas por la explotación por parte del capitalismo de los recursos naturales y del trabajo, lo cual, a su vez, ha llevado a guerras violentas y conflictos y al aumento de las desigualdades.

Resolución 24: Condenan asesinatos extrajudiciales en Filipinas

La ICM insta al Congreso de Filipinas a condenar la guerra del gobierno contra las drogas, que ha cobrado hasta 10,000 vidas; y también condena todas las demás formas de violencia por parte de insurgentes armados o grupos terroristas; pide al gobierno que continúe las conversaciones de paz con la insurgencia armada; y que investigue y castigue a los perpetradores de asesinatos extrajudiciales; y que reconozca y proteja los derechos de los trabajadores.

Resolución 25: Trabajadores de Electricistas

La ICM reconoce a los Sindicatos de Energía y Trabajadores Electricistas como un sector de la ICM y alentará a las Federaciones Sindicales Internacionales, con miembros del sector, a que trabajen juntos cooperando con el Comité Directivo de la GPTU.

B. JUVENTUD

Resolución 14: Activismo Mundial Juvenil de la ICM y Organización Sindical

La ICM se compromete a crear y dotar de recursos a un Comité Internacional de la Juventud (CIJ) para coordinar campañas juveniles junto con una red global de activistas juveniles; y promover la participación de los jóvenes activistas en las campañas mundiales de la ICM. El CIJ estará integrado por los Presidentes de los Comités Regionales de la Juventud y los jóvenes también estarán representados en el Consejo Mundial de la ICM, en línea con las enmiendas estatutarias propuestas.

Resolución 16: Academia Mundial de Activistas

La ICM se compromete a establecer una Academia Mundial de Activistas, en paralelo con la Academia Mundial de Organización Sindical. La estructura, los programas de capacitación y el marco operacional de dicha academia serán determinados por el Consejo Mundial y por el Comité Mundial para la Juventud.

C. ACUERDOS COMERCIALES NEOLIBERALES

Resolución 07: No a los acuerdos comerciales neoliberales en la región de Asia y el Pacífico

La ICM condena los intentos de los gobiernos de Asia y el Pacífico de negar a los sindicatos un papel en la negociación de acuerdos comerciales; alienta a todos los afiliados en los países involucrados en la Asociación Económica Integral Regional (RCEP), la Asociación Transpacífico menos 1 (TPP-1) y el Acuerdo de Comercio de Servicios (TISA) a comprometerse con sus gobiernos para exigir protecciones para los derechos de los trabajadores y un mecanismo de resolución de derechos laborales como partes centrales de dichos acuerdos.

Resolución 10: La lucha por la naturaleza es una parte constante de la lucha de los trabajadores

La ICM condena la privatización de los bosques, lo que lleva a un deterioro de las condiciones de trabajo y la deforestación; y se compromete con orgullo a continuar la lucha contra el cambio climático y la protección de los recursos naturales y el medio ambiente en paralelo con la lucha por el trabajo decente.

D. ACUERDOS INTERNACIONALES

Resolución 08: Exigir la inclusión de las normas internacionales de trabajo en los documentos de política del AIIB.

Los Órganos Estatutarios de la ICM para presionar al nuevo banco multilateral de desarrollo respaldado por China, el Banco

Asiático de Inversión en Infraestructura (AIIB) (i) modificar sus marcos sociales y ambientales y la política para incluir una referencia directa a los Convenios fundamentales de la OIT; (ii) entrar en un marco de cooperación con la ICM para inspección conjunta de los lugares de trabajo.

Resolución 12: Acuerdos Marco Internacionales (AMI)

A fin de exponer y arrancar de raíz las prácticas antisindicales en las empresas multinacionales que han firmado AMI, la ICM se compromete a revisar todos sus AMI; encuestar organizaciones afiliadas sobre la aplicación y el cumplimiento de los AMI; y si procede, renegociar los AMI.

Resolución 13: Resolución sobre los Acuerdos Marco Internacionales relacionando a los representantes de los trabajadores.

Cuando se negocia AMI, la ICM se compromete a ponerse en contacto con el(los) afiliado(s) en el país de origen de la empresa, y si no existe un Comité de Empresa Europeo (CEE), aunque legalmente establecido, la ICM exhortará encarecidamente a que el CEE se establezca. Si hay un comité de empresa europeo, la ICM asegurará de que el(los) país(es) afiliado(s) y el coordinador de la FETCM para el CEE estén implicados en las negociaciones del AMI. Asimismo, la ICM se compromete además a que cada nuevo AMI incluya un grupo de referencia, incluyendo el(los) afiliado(s) del país de origen, así como la ICM y los representantes de la empresa; y en la medida de lo posible, tratar de establecer una red sindical mundial para ayudar a supervisar la aplicación del AMI y un Comité Sindical Mundial, compuesto por los miembros del grupo de referencia y por los representantes del CEE.

Resolución 27: Compromiso con el Forest Stewardship Council (FSC)

La ICM se compromete a (i) hacer campaña por el Consejo de Administración Forestal (FSC) para que presente recomendaciones concretas sobre cómo los Convenios fundamentales de la OIT pueden ser garantizados por los titulares de certificados de la Cadena de Mando (CdM); (ii) llamar a los afiliados para que organicen la acción laboral directa en la CdM y en las empresas titulares del Certificado de Madera Controlada en donde se les niega los derechos fundamentales a los trabajadores; (iii) desarrollar una estrategia de organización conjunta con otras federaciones sindicales internacionales que amparan a los trabajadores en la cadena de suministro; (iv) hacer presión al FSC para resolver quejas de la ICM de larga data; (v) crear un grupo de trabajo ad-hoc para la campaña referente al FSC con el fin de informar al Consejo Mundial sobre la participación futura del FSC.

E. ACCIÓN MUNDIAL EN DEFENSA DE LOS TRABAJADORES

Resolución 11: Compromiso de la ICM con el Internacionalismo y la Acción Política

La ICM y sus afiliadas reafirman su apoyo a la aplicación del Plan Estratégico Mundial; hacen un llamado a los afiliados y organizaciones de apoyo solidario para que respeten los procesos internos al definir las prioridades regionales; extienden la solidaridad global a los sindicatos de extrema necesidad; y se comprometen a una inversión sostenida en la organización sindical y en la acción política.

Resolución 17: Acción Política Internacional en Defensa de los Derechos de los Trabajadores.

La ICM se compromete a lanzar campañas políticas contra los gobiernos represivos, financiada por el Fondo de Solidaridad Internacional; y a crear una nueva Organización Global y Fondo de Campaña, para apoyar al equipo global de la ICM y ampliar la organización de campañas dirigidas a los trabajadores de empresas multinacionales, proyectos de infraestructura y empresas certificadas, entre otros.

Resolución 18: Fondo de Acción Política y Campañas de la ICM para América Latina

La ICM se compromete a apoyar un fondo de acción para sus afiliados en América Latina y el Caribe para hacer campaña con el fin de fortalecer los sindicatos locales en su organización, en proyectos de construcción corrientes, ya iniciados y en nuevos proyectos con el fin de garantizar condiciones de trabajo decente, incluyendo trayectorias de carrera para profesionales, y promover el desarrollo de jóvenes y mujeres dirigentes sindicales.

Resolución 19: Organizaciones de trabajadores en países donde los sindicatos son ilegales

La ICM reconoce la necesidad de desarrollar mecanismos alternativos y redes de solidaridad para apoyar a las organizaciones representativas en países donde los sindicatos son ilegales, mientras que sigue exigiendo el reconocimiento pleno del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en aquellos países.

Resolución 26: Migrantes y refugiados

La ICM se compromete a promover asociaciones y alianzas con sindicatos en países de acogida y de origen de trabajadores migrantes y refugiados; a hacer presión a las instituciones y gobiernos para que asignen recursos a los países más pobres, de donde provienen los migrantes; a promover procesos de paz, en consulta con los sindicatos de los países interesados, y a alentar los esfuerzos de reconstrucción material y social en los países en conflicto.

F. COOPERACIÓN ENTRE LA ICM Y LA FETCM

Resolución 21: Unidad y Solidaridad Paneuropea

Basándose en las conclusiones del Seminario del 2 de julio de 2015, celebrado en Viena, Austria, la ICM se compromete a continuar con el apoyo a los sindicatos en Europa Central, Europa del Este y del Sudeste, donde los convenios básicos de la OIT no son reconocidos y los sindicatos están bajo ataque y son débiles; y a representar a los sindicatos en Europa del Este en los órganos europeos y mundiales de la ICM.

Resolución 22: El fortalecimiento de la cooperación entre la FETCM y la ICM

El Congreso insta a los Órganos Estatutarios de la ICM y de la FETCM para que refuercen su cooperación con el fin de fortalecer la transparencia de sus estructuras y métodos, evitando la duplicación de tareas incluyendo las finanzas y reuniones. Este proceso debe ser guiado por la necesidad de fortalecer a los sindicatos nacionales. Cualquier solución, teniendo en cuenta los intereses europeos, deberá ser aplicable a nivel mundial, y en línea con los estatutos de la ICM.

LISTA DE OFICIALES ELECTOS 2018-2021

A. PRESIDIO DE LA ICM

Per Olof Sjö Presidente	Dietmar Schäfers Presidente Adjunto	Pierre Cuppens Presidente Adjunto	Piet Matosa Presidente Adjunto	Ambet Yuson Secretario General
-----------------------------------	---	---	--	--

B. COMITÉ MUNDIAL DE LA ICM

Per Olof Sjö, Presidente
Dietmar Schäfers, Presidente Adjunto
Pierre Cuppens, Presidente Adjunto
Piet Matosa, Presidente Adjunto
Ambet Yuson, Secretario General
Johan Lindholm, Vicepresidente Regional para Europa
David John Noonan, Vicepresidente Regional para Asia-Pacífico
Abdelmonem Ibrahim Mohamed Elgamal, Vicepresidente Regional para África-Medio Oriente y África del Norte
 (1° Suplente: Amechi Asugwuni y 2° Suplente: Oloka Mesilamu)
Saul Mendez Rodrigues, Vicepresidente Regional para América Latina y el Caribe
 (1° Suplente: Adalberto Galvao y 2° Suplente: Víctor Hugo Brandan)
Michael Rose, Vicepresidente Regional para América del Norte
Vasyl Andreyev, Presidente interino, Comité Internacional para la Juventud
Rita Schiavi, Presidenta-Comité Internacional para la Mujer
Kyungshin Kim, Miembro del Comité
Marta Pujadas, Miembro del Comité
 (1° Suplente y Miembro del Comité 2020-21: Nilson Duarte Costa y 2° Suplente: Richenel Ilario)
Nicole Simons, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Fritz Heil y 2° Suplente: Moritz Greil)
Zamaney Menso, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Ellen Hoeijenbos y 2° Suplente: Janna Mud)
Gail Cartmail, Miembro del Comité
Ramazan Agar, Miembro del Comité
 (Suplente: Vasyl Andreyev)
Josef Muchitsch, Miembro del Comité
 (Suplente: Nico Lutz)
Justina Jonas, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Amechi Asugwuni y 2° Suplente: Oloka Mesilamu)
Scott Doherty, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Michael Martin y 2° Suplente: Bob Matters)
Christian Roy, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Serge Plechot y 2° Suplente: Pauline Bidaud)
Nilton Freitas, Representante Regional — América Latina y el Caribe
Crecencia Mofokeng, Representante Regional — África - Medio Oriente y África del Norte
Apolinar Tolentino, Representante Regional — Asia-Pacífico

C. CONSEJO MUNDIAL DE LA ICM

Per Olof Sjö, Presidente
Dietmar Schäfers, Presidente Adjunto
Pierre Cuppens, Presidente Adjunto
Piet Matosa, Presidente Adjunto
Ambet Yuson, Secretario General
Johan Lindholm, Vicepresidente Regional para Europa
David John Noonan, Vicepresidente Regional para Asia-Pacífico
Abdelmonem Ibrahim Mohamed Elgamal, Vicepresidente Regional para África-Medio Oriente y África del Norte
 (1° Suplente: Amechi Asugwuni y 2° Suplente: Oloka Mesilamu)
Saúl Méndez Rodríguez, Vicepresidente Regional para América Latina y el Caribe
 (1° Suplente: Adalberto Galvao y 2° Suplente: Víctor Hugo Brandan)
Michael Rose, Vicepresidente Regional para América del Norte
Vasyl Andreyev, Presidente interino, Comité Internacional para la Juventud
Rita Schiavi, Presidenta - Comité Internacional para la Mujer
Kyungshin Kim, Miembro del Comité
Marta Pujadas, Miembro del Comité
 (1° Suplente y Miembro del Comité 2020-21: Nilson Duarte Costa y 2° Suplente: Richenel Ilario)
Nicole Simons, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Fritz Heil y 2° Suplente: Moritz Greil)
Zamaney Menso, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Ellen Hoeijenbos y 2° Suplente: Janna Mud)
Gail Cartmail, Miembro del Comité
Ramazan Agar, Miembro del Comité
 (Suplente: Vasyl Andreyev)
Josef Muchitsch, Miembro del Comité
 (Suplente: Nico Lutz)
Justina Jonas, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Amechi Asugwuni y 2° Suplente: Oloka Mesilamu)
Scott Doherty, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Michael Martin y 2° Suplente: Bob Matters)
Christian Roy, Miembro del Comité
 (1° Suplente: Serge Plechot y 2° Suplente: Pauline Bidaud)



MIEMBROS TITULARES DEL CONSEJO MUNDIAL 2018-2021

Grupo	País	Miembros titulares	Miembros suplentes
1	Dinamarca, Islas Feroe, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia	Johann Lindholm , BYGGNADS, Suecia Matti Harjuniemi , Rakennusliitto, Finlandia Gunde Odgaard , 3F/BAT	1º Mikael Johansson , Malareförbundet, Suecia 2º Valle Karlsson , SEKO, Suecia 1º Jan Olav Andersen , ElogIT 2º Jari Nilosaari , Sindicato Industrial Finlandés 1º Kristjan Thordur Snaebjarnarson , RAFIDNADARSAMBAND, Island 2º Juul Rasmussen , Dansk Elektriker Forbund, Dinamarca
2	Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos	Tom Deleu , ACV CSC, Bélgica Zamaney Menso , FNV, Países Bajos Brahim Hilami , FGFB-ACCG, Bélgica	1º Justin Daerden , ACV CSC, Bélgica 2º Patrick Vandenberghe , ACV CSC, Bélgica 1º Ellen Hoeijenbos , FNV, Países Bajos 2º Janna Mud , FNV, Países Bajos 1º Gianni De Vlamincq , FGFB-ACCG, Bélgica
3	Alemania	Robert Feiger , IGBAU, Alemania Nicole Simons , IGBAU, Alemania Michael Knoche , IGMetall, Alemania	1º Dietmar Schäfers , IGBAU, Alemania 2º Fritz Heil , IGBAU, Alemania 1º Ulrike Laux , IGBAU, Alemania 2º Fritz Heil , IGBAU, Alemania 1º Wilfried Hartmann , IGMetall, Alemania 2º Brigitte Doeth , IGMetall, Alemania
4	Austria, Suiza	Josef Muchitsch , GBH, Austria Nico Lutz , UNIA, Suiza	1º Richard Dragosits , GBH, Austria 2º Brigitte Schulz , GBH, Austria 1º Guido Schluep , Syna, Suiza 2º Bruna Campanello , UNIA, Suiza
5	Francia, Italia	Christian Roy , FO BTP, Francia Claudio Sottile , FILCA CISL, Italia	1º Serge Plechot , FNSCBA CGT, Francia 2º Pauline Bidaud , FNCB-CFDT, Francia 1º Mercedes Landolfi , FILLEA CGIL, Italia 2º Massimo Trinci , FENEA UIL, Italia
6	Portugal, España	Pedro Hojas , FICA UGT (2018 – 2019) Vicente Sanchez , CCOO, España (2020-2021)	1º Vicente Sanchez , CCOO, España (2018-2019) Pedro Hojas , FICA UGT (2020 – 2021) 2º Juan Carlos Barrero , FICA UGT (2018 – 2019) Jesus Fernandez , CCOO, España (2020 – 2021)
7	República de Irlanda, Reino Unido	Gail Cartmail , Unite, Reino Unido	1º Paul Mooney , Unite, UK 2º Greg Ennis , SIPTU, Ireland
8	República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, República Eslovaca	Gyula Pallagi , EFEDOSZSZ, Hungría	1º Ieva Gretere , LCA, Letonia 2º Inga Ruginiene , LMPF, Lituania
9	Bulgaria, Rumania	Gheroghe Balaceanu , FGS Familia, Rumania (2018-2019) Ioanis Parteniotis , FCIW-Podkrepa, Bulgaria (2020-2021)	1º Ioanis Parteniotis , FCIW-Podkrepa, Bulgaria (2018-2019) Gheroghe Balaceanu , FGS Familia, Rumania (2020-2021) 2º Dan Anghel , FSLIL, Rumania
10	Albania, Bosnia-Herzegovina, Croacia, Macedonia, Serbia, Montenegro, Eslovenia	Petar Necak , SSPD, Serbia (2018 – 2019) Ivan Peshevski , SGIP, Macedonia (2020-2021)	1º Ivan Peshevski , SGIP, Macedonia (2018-2019) Petar Necak , SSPD, Serbia (2020 – 2021) 2º Lejla Catic , SSSPDPBIH, Bosnia Herzegovina

MIEMBROS TITULARES DEL CONSEJO MUNDIAL 2018-2021

Grupo	País	Miembros titulares	Miembros suplentes
11	Azerbaiyán, Georgia, Kazajistán, Kirguistán, Uzbekistán, Ucrania, Federación Rusa, Tayikistán y Moldavia	Boris Soshenko , STROP; Federación Rusa (2018 – 2019) Vasyl Andreyev , PROFBUD, Ucrania (2020 – 2021)	1º Vasyl Andreyev , PROFBUD, Ucrania (2018 – 2019) Boris Soshenko , STROP; Federación Rusa (2020 – 2021) 2º Marina Kurtanidze , Sindicato Independiente de Constructores y Forestales de Georgia
12	Chipre, Grecia, Israel, Malta, Turquía	Ramazan Agar , YOL-IS, Turquía	1º Yitzhak Moyal , HISTRADUT, Israel 2º Yiannakis Ioannou , SEK, Chipre
13	Canadá, Estados Unidos	Michael Martin , Sindicato de Trabajadores del Hierro, Estados Unidos Scott Doherty , UNIFOR, Canadá	1º Chris Carlough , SMART, Estados Unidos 1º Bob Matters , USW, Trabajadores Unidos Siderúrgicos, Canadá
14	Benín, Burkina Faso, Camerún, Rep. Centroafricana, Chad, Gabón, Rep. de Guinea, Costa de Marfil, Malí, Níger, Senegal, Togo, República Democrática del Congo	Diarraf Ndao , SNTC/CNTS, Senegal	1º Constant Michel Bruno Nabyoure , FTBBF, Burkina Faso 2º Léon Mebiame , UTBTBSP, Gabón
15	Ghana, Liberia, Nigeria, Sierra Leona	Amechi Asugwuni , NUCECFWW, Nigeria	1º Pius Michael Quainoo , CBMWU, Ghana 2º Isaac Jideofor Egbugara , CCESSA, Nigeria
16	Angola, Botsuana, Lesoto, Malawi, Mauricio, Mozambique, Namibia, Sudáfrica, Suazilandia, Zambia, Zimbabue	Justina Jonas , MANWU, Namibia	1º Jeremias Duzenta Timana , SINTICIM, Mozambique 2º Mohumad Reeaz , CMWEU, Mauricio
17	Burundi, Djibouti, Etiopía, Kenia, Uganda, Ruanda, Seychelles, Tanzania	Oloka Mesilamu , UBCECAWU, Uganda	1º Rajabu Wellington Mwondi , KUPRIPUPA, Kenia 2º Boniface Yohana Nkakatisi , TUICO, Tanzania
18	Argelia, Egipto, Mauritania, Marruecos, Túnez	Hassen Chebil , FGBB – UGTT, Túnez (2018-2019) Ahmed Bahannis , SNBB, Marruecos (2020 - 2021)	1º Ahmed Bahannis , SNBB, Marruecos (2018 – 2019) Hassen Chebil , FGBB – UGTT, Túnez (2020-2021)
19	Bahréin, Jordania, Kuwait, Líbano, Palestina, Yemen, Iraq, Kurdistán	Mahmoud Salem Abbas Alhyari , GTUCW, Jordania	1º Antoun Antoun , GSTU, Líbano 2º Abdel Kader Abdel Karim Al Shehani , GFBTU, Bahréin
20	Hong Kong, Japón, Mongolia, Taiwán, Corea del Sur	Akira Shinohara , SHIRINROUREN, Japón	1º Battsoqt Barouu , MCWTUF, Mongolia 2º Patkan Chan , CSGWU, Hong Kong
21	Camboya, Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur, Tailandia, Myanmar, Vietnam	Nor Azlan Bin Yaacob , TEUPM Malasia	1º Rasmina Pakpahan , FKUI, Indonesia 2º Santiago Vican Nolla , NUBCW, Filipinas
22	Bangladesh, India, Nepal, Pakistán, Sri Lanka	Dr. Rama Chandra Khuntia , INBCWF, India	1º Muhammad Aslam Adil , PFBWW, Pakistán 2º Aminur Rashid Chowdhury , BBWWF, Bangladesh
23	Islas Islas Fiji, Nueva Zelanda, Papua Nueva Guinea, Islas Salomón, Vanuatu	John Alexander , CETWUF, Islas Fiji	1º Louisa Jones , First Union, Nueva Zelanda
24	Australia	David John Noonan , CFMEU C&G, Australia	1º Allen Francis Edward Hicks , ETU, Australia 2º Nigel Bernard Price , CFMEU C&G, Australia
25	Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela	Hoover Delgado , FEDESOME, Ecuador	1º Palmides Escorcía , SINTRAPIZANO, Colombia 2º Luis García Sánchez , SITRAPESA, Perú
26	Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay	Marta Pujadas , UOCRA, Argentina	1º Jorge Hernandez , FETRACOMA, Chile 2º Jorge Gornatti , USIMRA, Argentina

MIEMBROS TITULARES DEL CONSEJO MUNDIAL 2018-2021

Grupo	País	Miembros titulares	Miembros suplentes
27	Brasil	Nilson Duarte Costa , SITRAICP – Rio de Janeiro, Brasil	1° Dulcilene Carneiro De Moraes , Pernambuco MARRETA, Brasil 2° Itaci de SA , CERAMISTAS Criciúma, Brasil
28	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, México, Panamá	Saul Mendez Rodriguez , SUNTRACS, Panamá	1° Pedro Julio Alcantara , FENTICOMMC, República Dominicana 2° Walter Soto , UNATROPYT, Costa Rica
29	Barbados, Bermuda, Curazao, Guyana, Jamaica, Surinam	Richenel Ilario , SEBI, Curazao	1° George Scott , Bermudas 2° Rudolph A. Thomas , BITU, Jamaica

Nilton Freitas, Representante Regional — América Latina y el Caribe

Crecentia Mofokeng, Representante Regional — África - Medio Oriente y África del Norte

Apolinar Tolentino, Representante Regional — Asia-Pacífico

D. COMITÉ DE AUDITORES DE LA ICM

Steinar Krogstad, Fellesforbundet, Noruega

Fatimah Mohammad, UFES, Malasia

Michael von Felten, UNIA, Suiza

Franck Reinhold von Essen, FNSCBA CGT, Francia



E. COMITÉ INTERNACIONAL DE LA ICM PARA LA MUJER

Presidenta, Rita Schiavi, UNIA, Suiza, Europa

1° Vicepresidenta, Dora Cervantes, IAMAW, Estados Unidos, América del Norte

2° Vicepresidenta, Marta Pujadas, UOCRA, Argentina, América Latina y el Caribe

Miembros:

Kyungshin Kim, KFCITU, Corea del Sur, Asia Pacífico

Elizabeth Amuto, UBCECAWU, Uganda, África y Medio Oriente



Personal global de la ICM

Visión

Un mundo con sindicatos fuertes, independientes y democráticos en los sectores de la construcción y de la madera, donde todos los trabajadores tienen un acceso equitativo a un empleo estable, a salarios justos y a condiciones de vida y de trabajo seguras y saludables. Queremos ver un entorno propicio para los sindicatos, donde se promuevan las normas internacionales del trabajo, se apliquen y se cumplan, y donde la justicia social, la igualdad de género, el respeto de los derechos sindicales y los derechos humanos prevalezcan.

Misión

Nuestra misión fundamental es la de defender y promover los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de nuestros sectores. La ICM, por encima de todo, tiene un enfoque basado en los derechos. Creemos que los derechos sindicales son derechos humanos y están basados 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 la agenda del Trabajo Decente de la OIT es un programa sindical de nuestros sectores. Demostramos la contribución positiva de la labor de la organización sindicalista, el “efecto de unión” en el logro de estos objetivos de desarrollo y en la formulación de los derechos de los trabajadores en una prioridad. Nuestras redes sindicales están listas para afrontar el empleo y las prácticas laborales explotadoras, y para defender los derechos de todos los trabajadores en los sectores de la construcción y la madera.



¡Construir!



¡Defender!



¡Avanzar!

Objetivos

Para 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, con 12 millones de miembros procedentes de 351 afiliados en 128 países, se comprometen a:

- **Promover y defender los derechos humanos y sindicales.** Demostrar el “efecto de unión” positivo para lograr el desarrollo sostenible y el Trabajo Decente a través de campañas, redes, comunicaciones y proyectos de desarrollo.
- **Aumentar la fortaleza sindical.** Proporcionar apoyo para el constante crecimiento de la afiliación sindical de los trabajadores formales e informales y mejorar la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores en las políticas sectoriales, en la negociación de convenios colectivos y en la organización de actividades en el lugar de trabajo.
- **Promover un alto nivel de empleo estable en nuestros sectores.** Más empleo directo y una amplia cobertura de la negociación colectiva es fundamental para garantizar los derechos laborales y sindicales, salarios dignos para hombres y mujeres, horas de trabajo adecuadas, buenos estándares de salud, seguridad y bienestar, y el desarrollo de capacidades para minimizar los riesgos para la salud de los trabajadores y para maximizar su empleabilidad y calidad de trabajo. La ICM combatirá el dumping social causado por el aumento de la competencia entre las empresas por salarios y condiciones de trabajo.
- **Influir en las políticas y fortalecer la capacidad de las instituciones y las estructuras tripartitas en nuestros sectores.** Enfocarse en mejorar las prácticas de empleo y de trabajo, y a promover, aplicar y hacer cumplir las normas laborales mediante el tripartismo, el diálogo social y la política de desarrollo industrial sostenible. Proporcionar apoyo para una mayor participación sindical en los procesos de toma de decisiones.



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

Route des Acacias 54, CH-1227 Carouge GE
Suiza