



Empleos para todos, Justicia para todos – ¡Los sindicatos lo hacen posible!

Impacto de la ICM 2014 – 2017

Parte 1: Prioridades de la ICM



ICM
Internacional de Trabajadores
de la Construcción y la Madera
www.bwint.org



Contenido

| | |
|---|-----------|
| I. Introducción | 4 |
| II. Sindicato | 5 |
| 1. Organización sindical y negociación con empresas multinacionales | 5 |
| 2. Proyectos de Infraestructura | 15 |
| 3. Certificación forestal | 19 |
| 4. Campaña de los Deportes | 23 |
| III. Empleos | 32 |
| 5. Salud y seguridad en el trabajo | 32 |
| 6. Luchando contra el trabajo precario | 36 |
| 7. Empleos en la industria de la madera y la silvicultura | 39 |
| IV. Derechos | 43 |
| 8. Derechos sindicales | 43 |
| 9. Los derechos de los trabajadores migrantes | 49 |
| 10. Juventud | 58 |
| 11. Igualdad de Género | 61 |
| V. Cuestiones especiales | 64 |
| 12. Trabajo infantil | 64 |
| 13. Cambio climático | 70 |
| VI. Mecanismos de habilitación | 75 |
| 14. Organización | 75 |
| 15. Sostenibilidad | 76 |
| 16. Comunicación | 77 |
| VII. Comentarios adicionales | 79 |

I. Introducción

Los desafíos que enfrentaban los trabajadores y sus sindicatos en el Congreso de la ICM en 2013 en Bangkok no han desaparecido. En todo caso, muchos de ellos se han hecho más graves. En muchos países, el trabajo precario continúa creciendo y los nuevos inventos de la inseguridad en el trabajo afectan a los trabajadores, sobre todo a los jóvenes trabajadores, y socavan el respeto por sus derechos. La globalización continúa protegiendo los derechos del inversionista, mucho mejor que los derechos de los trabajadores.

En el frente político, los populistas nacionalistas se han fortalecido y han obtenido representación parlamentaria en varios países. En algunos países, incluyendo los Estados Unidos, Filipinas, Polonia, Hungría y Turquía, han ganado posiciones fuertes. El fanatismo, incluyendo el sentimiento antiinmigrantes y anti-refugiados, ha sido magnificado por los dirigentes políticos irresponsables y no solamente ha conducido a cambios electorales, pero también al Brexit en el Reino Unido.

En otras palabras, las presiones políticas, económicas, y sociales han socavado la solidaridad y la acción colectiva; incluso la coherencia misma de la sociedad. La labor de la ICM, tanto si es en relación con un trato justo de los migrantes, un empleo estable, en lugar de un contrato o trabajo precario, la igualdad de género en el trabajo o la cooperación entre los sindicatos de todos los continentes y regiones del mundo tiene que hacer frente a los múltiples desafíos que tocan a la esencia misma de la misión de los sindicatos. Sin embargo, a pesar de estos desafíos, durante el periodo entre Congresos, la ICM y sus organizaciones miembros han progresado en todas estas áreas.

La ICM considera que el único camino para que los trabajadores realicen mejoras sostenibles en sus derechos y condiciones de trabajo es si son capaces de organizarse, negociar convenios colectivos, e influenciar las políticas. Aunque hay muchas prioridades, ese es el común denominador. Si la ICM está interviniendo con gobiernos, organizaciones internacionales o empresas multinacionales en materia de políticas o de derechos sindicales, el propósito es proteger los derechos de los trabajadores. El trabajo de las organizaciones miembros es ayudar a los trabajadores a organizarse sindicalmente y negociar, y el trabajo de la ICM, aunque diferente, también es la organización sindical. Es crear un entorno internacional propicio en sus sectores para la sindicalización y la negociación colectiva a través del apalancamiento y la solidaridad. Además, la ICM ayuda a los afiliados a organizarse, innovar y cooperar con los demás miembros.

Este informe de actividad muestra que, a pesar de estos desafíos, la ICM y sus organizaciones miembros han logrado notables progresos. Permítaseme dar un ejemplo dramático. En el sector del cemento, se constata una rápida pérdida de puestos de trabajo en muchos países y el trabajo en régimen de subcontratación es un abuso común en otros. Pero la ICM realizó un hito, revelando una encuesta y reunió los sindicatos en redes para compartir información y cooperar.

Juntos, la ICM y sus afiliados han luchado y conseguido establecer un acuerdo marco internacional con la mayor empresa multinacional del sector, LafargeHolcim. Esta lucha conjunta en la industria del cemento ha significado que miles de trabajadores en régimen de subcontratación se han convertido en empleados regulares. Los sindicatos que representan a los trabajadores de la industria del cemento están enfrentándose con problemas difíciles con esperanza, entusiasmo y solidaridad. La industria no está cambiando por su propia voluntad; los sindicatos están haciendo esos cambios.

Los afiliados a la ICM están justificadamente orgullosos de la campaña mundial del deporte por el Trabajo Decente y la campaña “Tarjeta roja para la FIFA”. En aquel momento, la ICM exigió relaciones laborales en la industria y la FIFA ofreció relaciones públicas. ¿Quién podría haberse imaginado que la ICM tendría ahora un diálogo regular, productivo, y acuerdos con la FIFA o estar en el terreno y con un socio reconocido por el Consejo Supremo en Qatar?

Hay muchos otros ejemplos en el informe sobre logros sindicales. Ha habido grandes avances en la organización y la negociación con las empresas multinacionales chinas de construcción en África, en la sindicalización de trabajadores del cemento en India y en proyectos de infraestructura en Panamá. Los trabajadores de la construcción en Turquía han recibido empleo permanente y se ha progresado a través de los organismos de certificación para los trabajadores forestales en África y Asia.

Las variadas actividades descritas detalladamente en este informe están vinculadas con las estrategias que emplean 3 pilares conectados e interdependientes: la organización sindical, la representación y la

influencia de las políticas. Las organizaciones gubernamentales y los organismos internacionales (como la ONU, la OIT y el Banco Mundial), e incluso las organizaciones privadas (por ejemplo, el FSC -Consejo de Administración Forestal) son todos los órganos donde la ICM influye en las políticas y utiliza estándares y mecanismos para proteger los derechos de los trabajadores y crear un entorno propicio para la organización sindical y la negociación. Las negociaciones, incluyendo los acuerdos marco internacionales, proporcionan la libertad del miedo a permitir a los trabajadores a sindicalizarse.

Todo este trabajo, las campañas, la movilización, el desarrollo de relaciones, el fomentar el respeto e influencia, la utilización del apalancamiento donde se encuentre o donde pueda desarrollarse, sirve para poder garantizar a los trabajadores para que gocen del derecho de sindicación y de negociación.

La globalización no tiene que ser el dominio exclusivo y patio de juegos del capital, las empresas y los ricos.

La solidaridad, el pegamento que mantiene las organizaciones miembros de la ICM juntas independientemente del país, región o sector, es una fuerza poderosa para globalizar la justicia social. Es parte de la construcción, ladrillo por ladrillo, de una nueva globalización donde los trabajadores, a través de sus sindicatos, ya no son más víctimas de fuerzas más allá de su control, pero se convierten en actores globales capaces de emprender y dar forma a sus destinos.

II. Sindicato

1. Organización sindical y negociación con empresas multinacionales

Introducción

Aunque existen variaciones entre los sectores y las empresas, en general, las empresas multinacionales están reduciendo su empleo directo y organizando su trabajo, de manera que gran parte de éste es realizado por otras empresas que trabajan con y para ellos.

En otras palabras, los problemas, incluyendo los derechos sindicales y las relaciones laborales en la industria que podrían haber sido resueltas por la intervención de la empresa principal con su sucursal en otro país, se han vuelto más complicados. Las dificultades son a menudo con los sub-contratistas o los proveedores o empresas con otras relaciones comerciales. Ha sido muy difícil convencer a las empresas a reconocer sus responsabilidades hacia los derechos humanos de los trabajadores que no son empleados directos.

Esta reorganización del trabajo complica las estructuras corporativas y está asociada con el aumento de las formas precarias de trabajo. Solo acaba creando aún más retos para la organización sindical y la negociación. En muchos casos, los trabajadores tienen derecho a organizarse sindicalmente y negociar sobre el papel, pero en la realidad, no tienen el derecho “efectivo” de sindicalización. La distancia entre los trabajadores y los verdaderos responsables de la toma de decisiones en la industria ha aumentado. Las estructuras sindicales internacionales son más necesarias que nunca para facilitar esas conexiones.

La dispersión de las estructuras empresariales no ha disminuido la influencia de las empresas multinacionales, que aún toman decisiones clave que afectan a las cadenas de suministro mundiales. Esto significa, sin embargo, que las políticas y actividades sindicales deben ser innovadoras y responder a una fuerza laboral diversa, pero inter-conectada; y que los sindicatos necesitan comprender cómo las empresas, inversores y otros actores financieros internacionales funcionan y toman decisiones.

La ICM busca crear un ambiente propicio para la organización sindical y la negociación a fin de que los trabajadores sean libres de formar y afiliarse a sindicatos, y participar con empresas sin ningún temor ni intimidación. Esto es cierto para todos los trabajadores, pero existen algunas oportunidades especiales para influir sobre las empresas multinacionales que no están disponibles con las empresas puramente nacionales.



La organización sindical y la negociación con las empresas multinacionales es una de las prioridades para el periodo entre congresos de la ICM 2014-2017 y cae bajo el pilar de la Organización. También está vinculado con las 2 resoluciones del Congreso: Compuesto 2 sobre Acuerdos Marco Internacionales y Compuesto 4 sobre empresas multinacionales chinas.

Involucrando las empresas multinacionales

Los gobiernos nacionales tienen la responsabilidad de proteger los derechos humanos y los derechos laborales de los trabajadores. Uno de los puntos de apalancamiento de la ICM con las empresas multinacionales se basa en la utilización de las leyes laborales nacionales, así como las cuestiones de política internacional que afectan a dichas empresas.

La ICM se asoció recientemente con la OIT en lo referente a la denuncia sobre la libertad sindical presentada por el Consejo Australiano de Sindicatos, en nombre de los afiliados a la ICM, el CFMEU, con respecto a la reconstitución del Comisionado Australiano de la Edificación y la Construcción (ABCC) y el código de construcción correspondiente. La denuncia ante la OIT fue presentada contra el Gobierno de Australia, pero indirectamente, es también un reto para las empresas que apoyan la legislación y que les permite violar los derechos de los trabajadores en la industria de la construcción. La decisión sobre este caso será importante en Australia, pero también enviará una señal a las empresas en cuanto a que si deben promover ideas similares en otros países.

Las empresas multinacionales están influidas también por el comercio internacional y las inversiones. La ICM se ha opuesto a las disposiciones que, en efecto, proporcionan protección a los inversionistas extranjeros, disposiciones que no están disponibles para los inversionistas nacionales o que privilegiarían los derechos de propiedad sobre los derechos de los trabajadores. Tales disposiciones y mecanismos legales asociados con ellos existen en muchos acuerdos comerciales y también fueron examinados en otros acuerdos que ya no son viables debido a la oposición de los sindicatos. La ICM se ocupa de ámbitos tales como la migración, la igualdad de género, el empleo de los jóvenes y el cambio climático. Estos temas también son relevantes para involucrarse con las empresas multinacionales y las campañas corporativas.

En los planos nacional e internacional, existen procedimientos que permiten a los sindicatos ejercer presión sobre las empresas multinacionales para que se comporten de manera responsable. Dichos procedimientos incluyen las disposiciones laborales en los créditos a la exportación por parte de algunos gobiernos nacionales; normas laborales, disposiciones sobre la contratación pública (nacional, unión europea o internacional) en organismos tales como el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo, así como la Corporación Financiera de Inversión (CFI) del Banco Mundial que proporciona garantías de préstamos para las empresas privadas. Por ejemplo, fue el cabildeo sobre las normas de contratación en África que generó los primeros contactos productivos de la ICM con las empresas multinacionales chinas y sentó las bases para posteriores acuerdos.

La ICM ha utilizado la versión revisada de las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales en los casos contra las empresas y contra la FIFA. Dichas Directrices revisadas incorporan los Principios rectores de la ONU sobre empresas y Derechos Humanos. La ICM ha participado en la elaboración de estos principios y los ha usado para apoyar las campañas deportivas y como vías para el diálogo con empresas multinacionales, en particular acerca de las responsabilidades en las cadenas de suministro y en las relaciones comerciales. El conocimiento y experiencia práctica de la ICM con los Principios rectores de la ONU han ganado respeto en muchos foros, como el Consejo Asesor de Derechos Humanos de la FIFA.

La ICM ha negociado varios acuerdos marco internacionales (AMI), y continúa mejorando las renovaciones posteriores. También trata de influir en el comportamiento empresarial y participar incluso con empresas donde no existen acuerdos. La ICM estableció mecanismos para el diálogo y la resolución de conflictos específicos con algunas empresas multinacionales, como la Constructora Meco en Costa Rica, Odebrecht en Brasil, Arauco en Chile, WBHO en Sudáfrica y Vinci en Francia.



En marzo de 2016, la ICM y el sindicato de cerámica de Argentina, FOCRA, presentaron una denuncia contra el Grupo ETEX bajo las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. La denuncia fue por motivos de falta de cooperación y consulta con FOCRA durante todo el proceso de reestructuración, que supuso el despido de 540 trabajadores en varias plantas. Después de demorar sus respuestas al Punto de Contacto Nacional (PCN), en abril de 2017, la ICM y el PCN se reunieron con ETEX en Bruselas.

En Turquía, en mayo de 2015, después de 4 meses en huelga, 218 trabajadores de la madera en el SFC, propiedad de Kronospan, el mayor fabricante del mundo de paneles a base de madera, volvieron a trabajar después de concluir un acuerdo sobre un aumento de salarios y una mejora de sus condiciones de trabajo. A lo largo de la huelga, Kronospan intentó socavar al sindicato en la empresa. Sin embargo, 170 trabajadores se negaron a abandonar el sindicato y, por último, el empleador aceptó sus demandas de aumento salarial y el derecho de sindicalización. En apoyo de su miembro afiliado, AGAC-IS, la ICM organizó una misión de solidaridad para visitar a los huelguistas en Kastamonu.

La ICM también está luchando contra uno de los métodos comerciales antisindicales más abominables encontrados en el mundo desarrollado: las listas negras.

La lucha contra la lista negra de sindicalistas

La ICM publicó un documento técnico sobre las operaciones de Skanska - incluyendo listas negras de sindicalistas en el Reino Unido y salarios de pobreza y condiciones de trabajo inseguras en los Estados Unidos. Skanska es una de las mayores empresas multinacionales de construcción en el mundo. Es una empresa sueca con una buena reputación que pretende tomar en serio la responsabilidad social. Aun así, ha sido implicada en graves violaciones de los derechos de los trabajadores en un número de países, incluyendo el Reino Unido y los Estados Unidos.

El documento fue publicado simultáneamente con declaraciones a la prensa en el Reino Unido y en los Estados Unidos, instando a la empresa a trabajar con la ICM en la creación de un equipo de supervisión y capacitación para ayudar a extender el código de conducta de Skanska para cubrir no sólo en Suecia sino sus operaciones en todo el mundo.



En el Reino Unido, el mayor escándalo de "listas negras" en la historia de la industria de la construcción se transformó en una victoria en un juicio, cuando se declaró que 256 trabajadores recibirían más de 10 millones de libras esterlinas como compensación en 2016. Los pagos individuales podrían oscilar entre 25,000 hasta 200,000 libras, dependiendo de factores tales como la pérdida de ingresos y la gravedad de la difamación. El sindicato UNITE hizo una acción jurídica determinada que resultó en una mayor compensación de 4 millones de libras adicionales para 97 de los 256 reclamantes, ya que dicho sindicato había considerado que las ofertas originales eran insuficientes.

El sindicato ha librado una lucha de 5 años contra más de 30 empresas de construcción, que eran parte de una conspiración de listas negras que vieron cientos de trabajadores perder sus empleos y arruinando sus vidas por llevar a cabo actividades sindicales tan legítimas como los controles de salud y de seguridad. En el centro del escándalo había maquinaciones de la secretista Asociación Consultiva, que fue allanada por el Comisario de Información en 2009.

La ICM ha apoyado a los sindicatos. Las demandas fueron presentadas contra Balfour Beatty, Carillion, Costain, Kier, Laing O'Rourke, Sir Robert McAlpine, Skanska UK y Vinci, todas las cuales utilizan listas negras y pagan servicios prestados por la Asociación de Consultoría.

Haciendo operativos los acuerdos marco internacionales

La ICM ha negociado 21 acuerdos con empresas multinacionales. Utilizando los Principios rectores de la ONU y a las Directrices de la OCDE, la ICM argumentó que las empresas deben asumir la responsabilidad por las consecuencias de sus políticas en materia de derechos humanos, no sólo en lo que se refiere a sus empleados directos, sino también en sus cadenas de suministro y en otras relaciones de negocios.

La ICM argumentó también las preocupaciones en materia de derechos humanos incluyendo cuestiones relativas a contratos laborales, la utilización de las agencias privadas de empleo, la salud y seguridad

ocupacional (SSO) y otras cuestiones. El primer acuerdo sobre relaciones laborales, incluyendo la limitación sobre el uso de las agencias privadas fue con GDF Suez, ahora ENGIE. La ICM ha abogado por la diligencia debida por parte de la empresa ya que las empresas deben ser conscientes de los posibles impactos y hacerles frente. La ICM también ha hecho progresos en la cuestión prioritaria del acceso de los sindicatos a los trabajadores.

Algunos acuerdos se encuentran actualmente en su fase final de negociación. La renovación de los acuerdos proporciona oportunidades para incorporar nuevos temas, tales como el acceso al sindicato y su neutralidad; los derechos de los trabajadores migrantes; disposiciones SSO más estrictas; seguridad en el trabajo y cuestiones de la cadena de suministro. A lo largo del tiempo, los acuerdos se han vuelto más prácticos y completos. Por ejemplo, el acuerdo firmado en enero de 2017 con Veidekke ASA, la mayor empresa noruega de construcción, incluye disposiciones que se aplican a los subcontratistas y empresas conjuntas (joint ventures). También hay nuevas disposiciones operacionales, tales como el reconocimiento del papel de las redes sindicales mundiales de la ICM en la supervisión al momento de la revisión de acuerdos y en la resolución de problemas.

Los AMI son utilizados sobre el terreno para crear un clima en el que la organización y la negociación pueden tener lugar. Por ejemplo, en la región andina de América Latina, AW Faber Castell Peruana anunció numerosos despidos y se negó a negociar. Utilizando el AMI con dicha compañía, la ICM ayudó a obtener el reconocimiento del sindicato y el primer acuerdo de contrato colectivo de trabajo (CCT) para sus trabajadores. La experiencia sobre el terreno ayuda a demostrar lo que significan realmente los acuerdos y constituye la base para mejorarlos.

Este periodo entre Congresos vio la firma de 5 AMI, incluyendo las empresas multinacionales españolas de construcción Sacyr, Acciona y Dragados en octubre de 2014. La ICM también firmó un AMI con Veidekke ASA, la mayor empresa noruega de construcción, en enero de 2017. Se espera que los nuevos acuerdos globales sean firmados con Besix, empresa constructora belga, LafargeHolcim, empresa cementera suiza y con Stora Enso, empresa sueco-finlandesa de papel y silvicultura. El AMI firmado en 2014 con Salini Impregilo, empresa especializada en la construcción de grandes proyectos de infraestructura, ha mejorado bastante comparado con el acuerdo anterior, firmado en 2004. Los derechos de los trabajadores están garantizados en todas las operaciones y Salini Impregilo se comprometió a facilitar el acceso de los sindicatos a los lugares de trabajo. La ICM y sus afiliados italianos renegociaron el AMI con Impregilo cuando la compañía se fusionó con otra empresa italiana, Salini, en 2014 para crear Salini Impregilo.

En febrero de 2015, tras una serie de negociaciones y de la intervención de la ICM, MANWU Namibia firmó un acuerdo con Salini Impregilo respecto a las cuestiones de seguridad y salud en el sitio de construcción de la presa Neckartal, en la región de Karas, en el sur de Namibia. Antes del acuerdo, MANWU había

Lista de AMI de la ICM 2017

| | |
|-----|--|
| 1. | ENGIE (energía y construcción, Francia) |
| 2. | Faber-Castell (fábrica de lápices, Alemania) |
| 3. | Stabilo (instrumentos para escribir y cosméticos, Alemania). |
| 4. | Staedtler (instrumentos para escribir y diseño, Alemania). |
| 5. | Hochtief (construcción, Alemania) |
| 6. | Pfleiderer (madera, Alemania) |
| 7. | Wilkhahn (mobiliario de oficina, Alemania) |
| 8. | Impregilo Salini (construcción, Italia) |
| 9. | Ballast Nedam (construcción, Países Bajos) |
| 10. | Royal BAM Group (construcción, Países Bajos) |
| 11. | Veidekke (construcción, Noruega) |
| 12. | Dragados (construcción, España) |
| 13. | OHL (construcción, España) |
| 14. | Sycyr (construcción, España) |
| 15. | Acciona (construcción, España) |
| 16. | FCC (construcción, España) |
| 17. | Ferrovial (construcción, España) |
| 18. | IKEA (fábrica de muebles, Suecia) |
| 19. | Skanska (construcción, Suecia) |
| 20. | Stora Enzo* (papel, madera y silvicultura, Suecia/Finlandia) |
| 21. | Lafarge Holcim* (materiales de construcción, Suiza) |
| 22. | Besix* (construcción, Bélgica) |

* para firma

señalado ya serios problemas de SSO en el sitio, desde la falta de estructuras de sombra protectora durante el almuerzo y los descansos, agua potable fría y servicios sanitarios para los más de 500 trabajadores.

GDF Suez, ahora renombrada ENGIE, una de las mayores empresas energéticas, que también realiza actividades de construcción, ha firmado un acuerdo global de Seguridad y Salud Ocupacional con la ICM, PSI y con IndustriAll, en 2014, como una adición al AMI firmado en 2010. El objetivo es garantizar mejores condiciones de seguridad en el lugar de trabajo; erradicar los accidentes mortales en la empresa; y mejorar las condiciones de salud de los trabajadores eliminando los productos peligrosos en todas sus operaciones, incluso con subcontratistas. Tan pronto como la revisión del AMI se haya completado, se establecerá un grupo de salud y seguridad.

En febrero de 2015, la ICM inició discusiones para renovar y actualizar su AMI con IKEA, debido a importantes cambios industriales y organizativos realizados por dicha compañía. Los afiliados a la ICM de Polonia (Budowlani), Países Bajos (FNV), Suecia (GS) y de los Estados Unidos (IAMAW) tomaron parte en las negociaciones. En noviembre de 2016, el Consejo Mundial de la ICM examinó el proyecto de acuerdo que incluye nuevos temas, incluida la extensión del alcance a los trabajadores de los proveedores de IKEA; aclaración de la relación entre las normas nacionales e internacionales; el reconocimiento del sindicato y su acceso; y el acuerdo sobre el reconocimiento de la red sindical mundial de IKEA.

En Rusia, la ICM trabajó con el sindicato ruso de la madera para desarrollar e implementar un plan de organización sindical destinado a los trabajadores en la planta de IKEA, en Tikhvin, cerca de San Petersburgo. La planta está en una ubicación muy aislada, a más de 230 km de la oficina del sindicato más cercana. No existían organizadores sindicales calificados en el área, así que, con el apoyo de la ICM, el sindicato contrató organizadores calificados temporales para alcanzar a los trabajadores de forma sistemática. La labor decidida del sindicato resultó en la creación de una red central de trabajadores. Prioridades activistas. Junto con GS, el sindicato sueco, la ICM continuará apoyando al sindicato en su labor para el reconocimiento por parte de la administración local en la planta.

La reanudación de la producción en la unidad Faber Castell en el estado de Goa, en India, fue una gran victoria para los trabajadores y sus familias, que estaban al borde de perder sus medios de subsistencia a raíz de la decisión por parte de la dirección de Faber Castell India de cerrar la unidad tras un incendio en 2010. Los trabajadores estaban satisfechos con la reanudación de la producción paralizada prolongadamente en las nuevas instalaciones, en mayo de 2014. Utilizando el acuerdo global, la ICM abordó la cuestión con la dirección de la empresa. Una auditoría social, diversas reuniones y misiones tuvieron lugar. Faber Castell finalmente decidió reiniciar la producción en Goa, revocando la decisión de Faber Castell India. También se firmó un acuerdo de aceptar las demandas sindicales sobre los salarios, los incrementos anuales y la antigüedad de los pagos.

Como resultado de la huelga del sindicato local y la lucha a nivel mundial por parte de la ICM e IG BAU, el afiliado a la ICM SINTEC-FETRACOMA, Chile, ha sido reconocido por Hochtief and Strabag en el proyecto hidroeléctrico de Alto Maipo. SINTEC negoció en nombre de más de 3,000 trabajadores. Los trabajadores estaban exigiendo un aumento salarial, ajustes salariales en cada categoría profesional, mejoras en el alojamiento, la cobertura de la seguridad social y un bono de productividad. FETRACOMA también concluyó CCT con OHL y Acciona, empresas de la construcción del metro de Santiago, que abarcan más de 5,000 trabajadores de la construcción.

En mayo de 2016, la ICM y la empresa francesa Vinci, junto con su socio qatarí, Qatar Diar Vinci Construction (QDVC) negoció un memorando de entendimiento (MdE) para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes empleados en proyectos de la QDVC, en Qatar. A pesar de que el MdE de 10 puntos ha sido acordado, las partes están a la espera de la decisión oficial del Ministerio qatarí de Desarrollo, Administración, Trabajo y Asuntos Sociales antes de que éste pueda ser implementado. En el ínterin, la ICM ha ofrecido asesoramiento sobre diversos programas de bienestar social iniciados por QDVC para los trabajadores migrantes, incluyendo el fortalecimiento de los Comités de Bienestar de los Trabajadores (CBT). En noviembre de 2016, se realizaron en toda la empresa elecciones de CBT con la participación de más de 5,000 trabajadores. La ICM dio recomendaciones sobre el proceso electoral con el fin de garantizar la transparencia y la plena participación de los trabajadores.

Además, la ICM dio su aportación a la auditoría realizada por la agencia Business for Social Responsibility encargada por Vinci para revisar todos sus proyectos en Qatar. Los afiliados a la ICM franceses, incluidos FNCBA-CGT, también han desempeñado un papel crítico presionando a Vinci a tomar medidas para proteger los derechos de los trabajadores migrantes en Qatar.

Organización Sindical Mundial en la Industria del Cemento

Más que nunca, el cemento, es una industria verdaderamente mundial. Cambios sísmicos en las últimas décadas han impactado en la cantidad y calidad del empleo, en particular como consecuencia de las recientes mega fusiones de las mayores empresas de cemento. Por una parte, la industria en los países desarrollados se ha centrado más intensamente en el capital, y por la otra, debido a los cambios tecnológicos, el número total de trabajadores ha disminuido. En los países en desarrollo, el número de trabajadores permanentes ha disminuido, sustituido por la subcontratación o por trabajadores ocasionales con el fin de reducir los costes salariales.

La ICM e IndustriAll han firmado un AMI con Lafarge. Con la fusión de Holcim y Lafarge, la nueva empresa no estaba interesada en un acuerdo. La ICM e IndustriAll iniciaron una larga y decidida campaña mundial “No hay fusión, sin los Derechos de los Trabajadores”.



La empresa cambió su posición y llegó a un acuerdo sobre un texto para un AMI que dará cobertura a 100,000 trabajadores de 2,500 plantas cementeras. El acuerdo se centrará en los derechos fundamentales, la salud y seguridad, el intercambio de información, la resolución de conflictos y el reconocimiento de la red sindical mundial de la industria del cemento.

Habida cuenta de los numerosos problemas en la industria del cemento y las diferencias entre regiones, la ICM organizó una conferencia mundial de sindicatos del cemento a finales de 2016, así como varias conferencias regionales para debatir el desarrollo de esta industria. Las redes mundiales y regionales que han surgido de esas conferencias han sido muy eficaces a la hora de compartir información y cooperar para desarrollar estrategias comunes de negociación. De esta manera, la labor mundial de la ICM en el sector de los materiales de construcción ha sido fortalecida.

El acuerdo con LafargeHolcim no habría sido posible sin grandes movilizaciones de la red mundial del cemento. Se llevaron a cabo acciones durante las reuniones anuales de los accionistas en Zúrich, se redactaron 8,500 cartas de protesta, y más de 100 protestas en plantas locales en 2016. Las acciones destacaron muertes por accidente de trabajo en el sitio de obras y el enlace con el empleo precario, la sustitución ilegal de trabajadores en Columbia Británica, Canadá, el uso de trabajo infantil en Uganda, y el trato injusto de las familias en la planta de Ambuja, en India.

La Declaración de la conferencia sindical LafargeHolcim en Hyères, Francia, en octubre de 2016, afirmó claramente la necesidad de un diálogo social, de soluciones oportunas a los problemas y de la redacción de un acuerdo global.



En Minas Gerais, Brasil, un tribunal ordenó la reincorporación de 87 trabajadores de LafargeHolcim despedidos en SINTICOMEX, en diciembre de 2015. La victoria fue en parte resultado de la labor de la red mundial LafargeHolcim, asegurando que los derechos de los trabajadores se conserven después de la fusión.

En Sudáfrica, al menos 800 trabajadores de Lafarge Holcim hicieron a una huelga de 12 días para solicitar aumento de salario y beneficios.

Trabajadores en subcontratación incluidos en el Acuerdo Nacional sobre Salarios del Cemento en India

Con cerca de 390 millones de toneladas de capacidad de producción de cemento anual, India es el segundo mayor productor de cemento del mundo. La INCWF, una organización sindical y afiliada a la ICM, tiene una presencia significativa en plantas de cemento en toda India. La INCWF se ha preocupado por la disminución en el número de trabajadores permanentes y el aumento de los trabajadores en régimen de subcontratación en todo el sector del cemento en dicho país. Para poner fin a esta práctica y al debilitamiento de los derechos de los trabajadores subcontratados, el INCWF ha priorizado la cuestión de los trabajadores con contrato en su estrategia de organización sindical.

Esto fue respaldado por el Comité Ejecutivo del INCWF y como seguimiento, el liderazgo se embarcó exhortando a sus sindicatos afiliados a nivel de la planta a que organizaran a los trabajadores por contrato y garantizaran la protección de sus derechos, junto con la continua presión para conseguir mejores condiciones de trabajo y el pago de salarios. Los esfuerzos del INCWF han resultado en el reclutamiento de unos 1,500 trabajadores en régimen de subcontratación bajo pabellón sindical en las principales plantas cementeras y, además, en la creación de 12 sindicatos específicamente para dicha categoría de trabajadores a través de India.

El INCWF ha estado a la vanguardia en el ámbito nacional los acuerdos salariales firmados con la Asociación de Fabricantes de Cemento (CMA) firmados cada 4 años. Por primera vez en la historia de los acuerdos nacionales salariales del cemento, firmados el 29 de julio de 2015, la Federación incorporaba a los trabajadores en régimen de subcontratación contratados en trabajos de embalaje, carga y descarga. Se debe pagar a dichos trabajadores con el salario mínimo (salarios de grado "E"), el mismo que los trabajadores regulares están recibiendo. A partir del 1 de febrero de 2017, el salario es de 27,500 rupias al mes (423 USD). Finalmente, el arreglo salarial comprende 135,000 trabajadores (incluidos los trabajadores regulares), quienes son los principales beneficiarios.

La INCWF está vigilando mediante sus sindicatos constituyentes que la remuneración acordada sea pagada en las plantas cementeras.

También se han afrontado retos como en Ucrania. El PROFBUD ha sindicalizado la planta de cemento CRH (anteriormente Lafarge) en la parte occidental del país. Después de las acciones de protesta contra la reducción de puestos de trabajo, la empresa lanzó un programa de indemnización cuando los trabajadores aceptaron voluntariamente salir de los lugares de trabajo recibiendo una indemnización de 60 a 120 meses de salario. De los 450 trabajadores, 300 estuvieron de acuerdo con esta solución y el PROFBUD perdió un 70% de su membresía en la planta. Los dirigentes sindicales fueron 2 veces en la planta CRH en 2015 y se reunieron 5 veces con el Director RH de CRH del país. Otro ejemplo de esfuerzos de organización sindical de la empresa CRH es el de la planta Kamenets-Podolski (un activo fundamental en Ucrania) donde el sindicato local, tras el cambio de liderazgo en septiembre de 2015, inició una campaña de organización interna para aumentar la membresía de afiliados y fortalecer así la organización sindical.

Para Europa Sudoriental, la actividad de la red del cemento en noviembre de 2015 sirvió como una plataforma inicial para los sindicatos de la industria del cemento para evaluar la información de referencia y evaluar las estrategias sindicales en materia de organización de trabajadores y concluir CCT en varias empresas como Holcim, Nasicecement, Lafarge, Titan y CRH.

Participando directamente con las gerencias, uno de los casos es el de la asistencia de IG BAU, Alemania. La ICM se reunió con los directivos de Heidelberg para discutir los derechos de los trabajadores en el proceso de fusión con Italcementi. La ICM tiene un AMI con Italcementi, pero Heidelberg se ha negado a reconocerlo. La ICM, junto con IG BAU Alemania, IndustriALL y el Comité de Empresa Europeo, están desarrollando una campaña mundial para presionar a la empresa Heidelberg con el objeto de negociar un nuevo AMI. La ICM planteó varios casos de violación de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. La ICM y PROBUD logró que los directivos ucranianos volvieran a la mesa de negociación y la ICM está negociando para la resolución de casos en Egipto y Jordania.

La labor de la ICM en la industria del cemento también incluye empresas multinacionales sin acuerdos marco internacionales y las empresas nacionales. En un contexto de enormes cambios estructurales en el sector cementero, y una creciente inseguridad laboral, la ICM y el muy respetado instituto francés de investigación socioeconómica, SECAFI, llevaron a cabo una encuesta mundial sobre las condiciones de trabajo en la industria del cemento. La encuesta muestra una alarmante extensión de la subcontratación en dicha industria, lo cual conduce a la falta de representación sindical y a un gran número de accidentes mortales prevenibles en el sector.

Encuesta Mundial de la ICM sobre el Cemento: Los sindicatos dicen a la industria cementera que hagan sus deberes.

Como parte de la encuesta de la ICM, los representantes de los trabajadores en 113 fábricas de cemento de 40 países dieron su opinión sobre 5 temas: derechos sindicales, subcontratación y contratación externa, salud y seguridad en el trabajo, cambio climático, y remuneración y protección social.

La encuesta muestra una alarmante extensión de la subcontratación en la industria, que equivale a un núcleo de la política de externalización de las actividades de producción que afecta hasta al 75% de las actividades de las nuevas plantas. Esta situación es tanto más preocupante cuanto que el estudio también revela cuán vulnerables son los trabajadores subcontratados. A menudo no son alcanzados por los sindicatos, las empresas los excluyen de la cobertura de los CCT y, por lo tanto, son más susceptibles de ser explotados, tener malas condiciones de trabajo, accidentes, enfermedades y muertes.

El estado general de la evaluación sobre la salud y seguridad es alarmante ya que el 30% de las plantas cementeras encuestadas informó al menos 1 muerte en los últimos 3 años y el 60% reconoció la existencia de enfermedades profesionales. Sin embargo, en el 20% de las plantas, la administración todavía no ofrece los controles médicos regulares para los trabajadores.

La industria del cemento necesita hacer sus deberes. El cemento es una industria peligrosa, y la prevención de accidentes y enfermedades se ve seriamente amenazada por la subcontratación abusiva en el sector y por el rechazo por parte de las empresas a asumir la responsabilidad de las malas condiciones de trabajo. La encuesta confirma que hay una ausencia de verdadera consulta con los sindicatos. Los sindicatos tienen experiencia para ofrecer, pero no se les otorga un papel porque exponen las políticas de empleo y las prácticas laborales de explotación de la industria. En su afán por mantener altos beneficios, las empresas están reduciendo costes a expensas de los trabajadores, afectando el tiempo de trabajo, los salarios, la protección social, la igualdad y la salud y seguridad.

El aumento del trabajo precario en la industria del cemento ha sido enmascarado por las campañas de relaciones públicas de responsabilidad social corporativa. La encuesta revela claramente que las empresas no llevan a cabo la debida diligencia y hay muchas cuestiones con respecto a los derechos de sindicalización y de negociación. Las empresas están subcontratando cada vez más operaciones, así como contratando trabajadores por contrato sin seguridad en el empleo ni derechos sindicales. La ICM está pidiendo a las empresas cementeras que asuman la responsabilidad de la totalidad de sus operaciones.



La encuesta tuvo un importante impacto que condujo a la formación de la red mundial de sindicatos del cemento de la ICM, establecida en 2016, en la Conferencia mundial del Cemento, en Panamá, con la participación de 150 dirigentes sindicales de 45 países. Basado en los resultados de la encuesta, en la conferencia se examinaron las tendencias alarmantes sobre la erosión de los derechos de los trabajadores en la industria del cemento. La red es un vehículo para los contactos y el intercambio de información y la coordinación a fin de facilitar la organización sindical y la negociación y actuar en cuestiones tales como la salud y la seguridad.

La conferencia aprobó el plan de acción mundial que se enfocará en una campaña de sindicalización mundial dirigida a las siguientes empresas cementeras: Heidelberg, CRH, Titan, Siam, Taiheyio, Cemex, Argos, Dangote, Portland y Votorantim.

6 redes regionales sindicales del cemento han sido clave en la movilización de la solidaridad en campañas regionales y mundiales. El dinamismo de la red sindical del cemento de la región de América Latina y el Caribe ha atraído a varios sindicatos a nivel de planta que facilitaron la creación de la Federación Chilena de Cementos. Las redes sindicales del cemento de África y Asia están a la vanguardia de la lucha contra el trabajo en régimen de subcontratación en la industria del cemento. La red árabe del cemento está defendiendo los convenios colectivos de trabajo existentes mientras que la red sindical del cemento de Europa Sudoriental está negociando nuevos convenios.

Empresas multinacionales chinas

Antes y durante el último Congreso Mundial de Bangkok, hubo amplios debates sobre la experiencia, sobre todo en África con las Empresas multinacionales chinas. Estas empresas son muy activas en la construcción y trabajan estrechamente con muchos gobiernos de África. Como seguimiento a la discusión del Congreso, la red africana de la construcción realizó y publicó investigación.

La red ha permitido a los sindicatos convencer a los gobiernos para que respeten los derechos sindicales, especialmente en proyectos de infraestructura pública (PIP) y los procesos de contratación. El reconocimiento sindical y las negociaciones de CCT, así como la resolución de problemas sobre el terreno han llevado al compromiso con las empresas chinas y el mejoramiento de las relaciones. Durante el periodo entre Congresos, un período de tiempo relativamente corto, la afiliación sindical en estas empresas creció y llegó a alrededor de 50,000 miembros, aunque este número ha fluctuado con la finalización de muchos proyectos.



La ICM celebró su primera conferencia mundial sobre empresas multinacionales chinas en 2015 a fin de elaborar una estrategia global, con la participación de los afiliados de las diferentes regiones, de otras federaciones sindicales internacionales (FSI), la OIT y otros asociados. A finales de 2016, la pobre atención de las EMN chinas en materia de derechos de los trabajadores y condiciones de trabajo ha dado lugar a numerosas acciones sindicales. En África, la ICM registró un considerable aumento en el número de miembros en EMN chinas: 30,200 miembros nuevos en 137 EMN chinas, 74 nuevos CCT y 66 huelgas celebradas en 2016.

Se firmaron convenios colectivos de trabajo con las empresas multinacionales chinas siguientes: Sino Hydro, CCC, CRBC, Jiangxi- GeoEngineering, China Sichuan Company, CATIC, CCECC, CGC, EEC, TEC and China Zhongap. A continuación, se presentan algunos de los resultados de los afiliados:

- En Zimbabue, el sindicato ZCATWU reclutó a 1,002 trabajadores empleados en empresas multinacionales chinas, incluyendo Sino Hydro. El sindicato ZCLAWU utilizó un CCT existente para el reclutamiento del 90% de los trabajadores en esa empresa, en Eddington.
- En Kenia, el KBCTFIEA reclutó a 1,879 miembros de la obra de construcción del ferrocarril de la Standard Gauge dirigido por la China Road and Bridge Corporation.
- En Uganda, el sindicato UBCCECAWU reclutó a 169 trabajadores de Sino Hydro; reclutó 150 trabajadores en la China Zhongmei Engineering Group Company; y finalmente a 200 de la China International Water and Electric Corporation.
- En Gana, el CBMWU firmó un CCT en 2014 con Sino Hydro, una de las 7 gigantes multinacionales chinas que operan en África.
- En Etiopía, el EIFCMWCOTU afilió a 76 trabajadores de la CREC, una empresa china que está construyendo la carretera entre Djibouti y Addis Abeba.
- En Pakistán, en 2014, la ICM apoyó la huelga del sindicato afiliado PFBWW, en el proyecto de la presa Tarbela dirigido por la empresa china Sino Hydro. Alrededor de 2,000 trabajadores participaron y ahora el sindicato es un miembro de la Comisión de Corrección de Agravios.
- En Bolivia, la CSTCB pudo entablar un diálogo con las empresas chinas. La ICM ha venido apoyando a su afiliado en una campaña centrada en los derechos sindicales y la legislación laboral.
- En Chile, la empresa China Harbour Company, que está construyendo un nuevo puerto, ha sido sindicalizada, pero el sindicato tuvo que ponerse en huelga para que se respetaran sus derechos.
- En 2015, la campaña de la SGIP de Macedonia “Construyendo Caminos sin Accidentes ni Fatalidades” dio lugar a un diálogo de seguridad con la empresa Sino Hydro y sus contratistas.
- En 2016, el afiliado a la ICM de Montenegro realizó una acción de organización sindical entre los trabajadores de la compañía china, CRBC, que es el contratista principal del proyecto vial Bar-Boljar.

Organizando sindicatos y negociando en una empresa multinacional china

El sindicato de la construcción, ZCATWU, Zimbabwe, pudo plantear sus inquietudes con el Ministerio de Trabajo y con la Dirección de Sino Hydro sobre cuestiones relativas a los sueldos y salarios, la seguridad y salud ocupacional y otras violaciones de los derechos de los trabajadores. El 4 de agosto de 2015, el sindicato envió una carta al Ministerio de Energía y Desarrollo Energético, que está supervisando el proyecto, notificándoles que la Sino Hydro Corporation estaba violando el Instrumento Estatutario 45 de 2013 del Consejo Nacional del Empleo para la Industria de la Construcción de Zimbabwe (NECCIZ), el cual exige a todos los empleadores que paguen a los trabajadores de acuerdo con sus habilidades. En lugar de ello, Sino Hydro estaba pagando menos a sus trabajadores argumentando que no ellos reconocían sus calificaciones. El Ministerio de Energía y el Desarrollo Energético planteó cuestiones con la empresa Zimbabwe Power Company (ZPC), pues Sino Hydro era su contratista principal. El Gobierno abordó dicho asunto con Sino Hydro informándoles de las calificaciones de los trabajadores y cuánto debe pagarse de acuerdo con la legislación de Zimbabwe.

En septiembre de 2015, el sindicato convocó una reunión en la que participaron el sindicato, ZPC, ZESA Holdings y la Dirección de Sino Hydro. Sino Hydro reconoció haber estado pagando menos a los trabajadores y convinieron en que ellos serían pagados conforme a la ley.

Las inversiones chinas y las actividades de las multinacionales chinas se están expandiendo en todos los continentes. Los miembros de la ICM están ahora tratando de organizar las multinacionales chinas en otras regiones, en particular en América Latina y en Europa Central y Europa del Este.

Dada la magnitud de las inversiones proyectadas por China y sus empresas multinacionales, el futuro de la organización sindical y la negociación en el sector de la construcción por parte de los afiliados a la ICM dependerá en gran medida sobre el ulterior desarrollo de las relaciones con dichas empresas que, a su vez, requerirá de una intensa cooperación entre sindicatos y una organización determinada sobre el terreno.

Foro de diálogo global de la OIT sobre trabajo decente en la industria de infraestructura y de la construcción

La delegación de la ICM, integrada por dirigentes sindicales de Namibia, Uganda, Panamá, Brasil, India, Fiji, Alemania e Italia, se ha comprometido con los gobiernos y los empleadores a afirmar los derechos de los trabajadores durante el Foro Mundial de Diálogo de la OIT de 2015.

Los afiliados a la ICM presentaron cuestiones clave relativas a la industria, incluidas las propuestas para mejorar las prácticas de contratación laboral, y abogaron firmemente por la introducción de cláusulas laborales en los documentos de licitación y contratos. Los sindicatos explicaron el papel vital de la representación de los trabajadores y la negociación colectiva para garantizar condiciones de trabajo dignas y salud y seguridad para todos.

Aproximadamente 40 representantes de gobiernos, principalmente de los Ministerios de Trabajo e Inspectores Laborales, aportaron contribuciones útiles y bien informadas al debate, y fueron ampliamente favorables a las propuestas sindicales.

Los empleadores quedaron finalmente convencidos de abandonar sus antiguas objeciones al Convenio 94 de la OIT sobre cláusulas de trabajo en los contratos públicos. Han acordado apoyar una campaña de promoción de la OIT para la ratificación de la Convenio por parte de los gobiernos. Los empleadores también estuvieron de acuerdo en que la OIT debería investigar y evaluar el empleo de programas de representantes itinerantes de seguridad, en los cuales los sindicatos pueden poner a disposición a representantes de salud y seguridad ocupacional capacitados para visitar los lugares de trabajo pequeños y poder ofrecer asesoramiento y apoyo.

Los puntos de consenso son los siguientes:

- La inclusión de cláusulas laborales en los procesos de contratación pública, documentos de licitación y contratos puede tener un efecto positivo sobre los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo en la industria.



- El sector se enfrenta a importantes déficits de trabajo decente y tiene una mala imagen en términos de condiciones de trabajo y seguridad. Los esfuerzos para estimular el crecimiento y la productividad en el sector deben ir de la mano con la promoción del trabajo decente.
- Es esencial mejorar la Seguridad y Salud Ocupacional, particularmente abordando la incidencia de accidentes mortales y no mortales y enfermedades relacionadas con el trabajo de construcción. El cumplimiento de las leyes de salud y seguridad en el sector es principalmente responsabilidad de los empleadores, y los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar con los acuerdos establecidos por los empleadores. Los comités tripartitos a nivel nacional y sectorial son mecanismos eficaces de gobernanza de la SSO. Un sistema de inspección del trabajo eficaz, transparente y dotado de los recursos adecuados es esencial para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de SSO. Representantes de los trabajadores en comités de salud y seguridad o comités conjuntos de salud y seguridad, donde los haya, son medidas eficaces de prevención en el lugar de trabajo.
- Los acuerdos marco internacionales negociados (AMI) entre empresas multinacionales y la Federación Sindical Mundial para la Construcción (ICM) son mecanismos innovadores de diálogo social con efectos positivos sobre el trabajo decente y el empleo productivo sostenible. Estos AMI son acuerdos voluntarios que van más allá de los requisitos legales, basados en las normas de la OIT e incluyen un mecanismo de monitoreo para su implementación. Éstos demuestran el compromiso de la compañía con la libertad de asociación sindical, el derecho a organizarse y la negociación colectiva de buena fe.
- Los gobiernos deberían considerar la posibilidad de ratificar y aplicar eficazmente las normas internacionales pertinentes del trabajo relacionadas con la construcción, en particular el Convenio sobre la seguridad y la salud en la construcción, 1988 (No. 167), y el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos), 1949 (No. 94) y, asimismo, promover la inclusión de cláusulas laborales en los contratos públicos.

2. Proyectos de Infraestructura

En el Plan Estratégico de la ICM 2014-2018, los proyectos de infraestructura son un área prioritaria de trabajo y existe una guía detallada sobre cómo la ICM y sus afiliados pueden actuar. El plan estratégico esboza el papel que los sindicatos pueden desempeñar en este entorno que está cambiando rápidamente:

- La demanda de infraestructuras es propulsada por el crecimiento urbano. La infraestructura es vital para este crecimiento que incluso la mayoría de los gobiernos faltos de efectivo le darán prioridad o se enfrentan a un cambio drástico en el estilo de vida para su pueblo.
- Esta explosión de infraestructura significa competencia sin precedentes por la energía, los minerales, los productos forestales y los recursos hidráulicos. La sostenibilidad en este auge de la construcción comienza y termina con la construcción - los materiales utilizados, los residuos producidos y el entorno construido final. Hay oportunidades relacionadas, incluyendo el desarrollo de la infraestructura para las energías renovables, los edificios ecológicos y el reacondicionamiento de edificios existentes para mejorar la eficiencia energética.
- Las empresas de construcción y los sindicatos pueden desempeñar un papel activo en la modelación de la evolución del entorno normativo, como clientes, principalmente en los países industrializados, la demanda cada vez mayor de datos comprobados sobre cuestiones de sostenibilidad.

Los proyectos de infraestructura traen consigo tanto desafíos como oportunidades. Como menciona el Plan Estratégico “con varios cientos o incluso miles de trabajadores en el sitio durante un período de años, los trabajadores tienen altas expectativas de estos proyectos como proveedores de larga duración de empleo estable con buenos salarios, salud y seguridad y condiciones de trabajo”.



Los proyectos de infraestructura constituyen la suma de esfuerzos de múltiples interesados. Los gobiernos son ambos clientes y reguladores de las relaciones laborales y los contratos públicos. Los contratistas internacionales también son actores clave, ya que ganan las licitaciones ya sea como empresas individuales o como consorcio con otras empresas.

Los préstamos para infraestructura representan alrededor del 60% de todos los préstamos de los Bancos Multilaterales de Desarrollo (BMD). Los BMD también son responsables de asegurar condiciones de trabajo decentes en sus proyectos. Los documentos de licitación, las condiciones de los contratos y los estándares de desempeño deben reflejar los Convenios de la OIT. En el caso de Corporación Financiera Internacional del Grupo del Banco Mundial y el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, existen normas adicionales de desempeño laboral que se aplican a los proyectos de asociación público-privada (PPP). El derecho a afiliarse a un sindicato, a organizarse y a negociar colectivamente se estipula ahora en los acuerdos de préstamo, junto con disposiciones sobre salud y seguridad, bienestar, VIH / SIDA e igualdad de oportunidades.

Durante el período del Congreso, la ICM siguió la siguiente estrategia:

- ORGANIZANDO SINDICATOS en proyectos de infraestructura mediante acuerdos industriales que garanticen los derechos sindicales, la salud y la seguridad, y el respeto de las normas internacionales del trabajo.
- Realizando CAMPAÑAS para elevar el nivel de vida y las condiciones de trabajo en proyectos de infraestructura en todas las regiones.
- ACCIONES SINDICALES CONJUNTAS por un “Juego limpio - Juegos limpios” en relación con eventos deportivos internacionales
- LUCHANDO por cláusulas laborales en contratos de infraestructura pública y para usarlos para reclutar y organizar nuevos miembros.

En los últimos 4 años, los sindicatos han llevado a cabo numerosas actividades que van desde las acciones en el lugar de trabajo hasta la promoción internacional. La ICM ha llevado a cabo actividades de promoción y ha negociado importantes avances para los derechos de los trabajadores en proyectos de infraestructura y construcción a nivel internacional. Desde las Naciones Unidas hasta la OIT y desde el Banco Mundial hasta el Banco Asiático de Desarrollo, los dirigentes de la ICM han presentado numerosas propuestas. Un evento clave fue el Foro de Diálogo Mundial sobre el Trabajo Decente en la Infraestructura y la Industria de la Construcción, celebrado en 2015 por la OIT.

La ICM participó en una serie de reuniones con el Banco Mundial para exigir la plena aplicación de las normas internacionales del trabajo. Ha sido extremadamente influyente en la configuración de la nueva Norma Ambiental y Social 2 (ESS2) del Banco, una salvaguardia integral del trabajo de derechos humanos. Desde 2014, la ICM ha sido miembro del Grupo Asesor Internacional de Adquisiciones y ha contribuido con éxito a la nueva Política de Adquisiciones del Banco con las normas internacionales del trabajo incluidas como cláusulas obligatorias en los Documentos de Licitación Estándar y Contratos de Construcción.

Una delegación mundial de la ICM encabezada por el Secretario General e integrada por representantes de los afiliados de la ICM de SUNTRACS Panamá, Byggnads Suecia, UBCCECAWU Uganda, TMKTS India y Batkartellet Dinamarca, se reunió con funcionarios del Banco Mundial en Washington D.C. en mayo de 2016 y acordaron un programa de cooperación sobre normas laborales y de salud y seguridad. En particular, la ICM ayudará con la redacción de las directrices y del material de capacitación sobre las nuevas normas e identificación de proyectos piloto que se implementarán en 2018. La ICM también se reunió con el Banco Europeo de Inversiones y con el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo para continuar la cooperación en la aplicación de las normas laborales en sus proyectos de infraestructura.

La ICM está trabajando en estrecha colaboración con la Federación Internacional de Ingenieros Consultores y con empresas multinacionales que se especializan en grandes proyectos de infraestructura. Se han firmado nuevos AMI con OHL, FCC, Dragados, Ferrovial, Acciona, Sacyr y Salini-Impregilo. Estos acuerdos han abierto la puerta a los sindicatos nacionales para organizar y negociar acuerdos de negociación colectiva sobre grandes proyectos. La contratación pública genera un gran número de empleos, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, y la infraestructura es una parte importante de esa generación de empleo. La calidad de esos puestos de trabajo tiene efectos positivos sobre la economía en general y crea un clima mejor para el respeto de los derechos de los trabajadores en la sociedad en su conjunto.

En **Europa**, la ICM, en colaboración con las organizaciones miembros, utilizan el apalancamiento de las políticas de contratación laboral que están alineadas con los principios del Convenio 94 de la OIT, para crear un ambiente propicio para organizar y presionar a contratistas y subcontratistas para que respeten los derechos de los trabajadores. La Directiva revisada sobre contratación laboral de la UE, acordada en 2014, se ha mejorado considerablemente con respecto a la Directiva adoptada 10 años antes y también puede tener un efecto positivo.



En noviembre de 2015, el afiliado de la ICM SGIP de Macedonia firmó un nuevo acuerdo con la multinacional china Sino Hydro para mejorar las condiciones de trabajo en el mayor proyecto de infraestructura del país. SGIP también firmó un Memorando de Entendimiento (MdE) con Sino Hydro, Granit AD Skopje, Ilinden AD Struga, Transmet Ltd. Skopje, GIM AD Skopje y Victoria Invest de Albania, comprometiéndose a aplicar medidas sobre salud y seguridad en el trabajo, así como otras normas laborales. Hasta la finalización del proyecto en 2018, se incrementará la cooperación entre los contratistas y el SGIP, especialmente en el área de salud y seguridad.

El acuerdo representa un ejemplo positivo tanto para los contratistas como para los sindicatos de Europa Sudoriental. El SGIP ha estado organizando a los trabajadores en proyectos de infraestructura desde el 2010, con especial atención a los trabajadores en los proyectos del corredor paneuropeo. A partir de 2012, el sindicato empezó a sindicalizar a los trabajadores en el proyecto Corredor 8 financiado por el Banco Exim de China con 581 millones de euros, y estableció contactos con el contratista principal, Syno Hydro, los subcontratistas y con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. El sindicato lanzó campañas de organización centradas en el trabajo seguro en la construcción de carreteras.

La cooperación entre sindicatos es otra característica del trabajo sobre proyectos de infraestructura. SEKO-Suecia participó en un seminario en Skopje, en 2014, en la organización de proyectos de infraestructura en el contexto de las multinacionales chinas que entran en la región. El seminario exploró las estrategias de organización y negociación colectiva con las empresas multinacionales chinas, tomando como ejemplo el estudio de un caso exitoso de Ghana.

SEKO-Suecia también participó en una misión de proyecto a Kazajstán y Azerbaiyán en septiembre de 2015 que resultó en establecer contactos de trabajo y una cooperación más estrecha entre los afiliados de la ICM en esos países y la Dirección del proyecto de carreteras Silk Way financiada por China y el Comité Olímpico Nacional en Azerbaiyán.

En el **sur de Asia**, la inversión en desarrollo de infraestructura ha aumentado constantemente durante los últimos 4 años. Muchos proyectos que incluyen carreteras, hidroelectricidad y transporte ferroviario rápido se financian con fondos públicos y/o Instituciones Financieras Internacionales (IFI).

Los afiliados de la ICM en Nepal, Bangladesh, Pakistán e India han sido muy activos en la organización de grandes proyectos de infraestructura, hasta el punto en que sus experiencias han sido compartidas con el Banco Mundial y el Banco Asiático de Desarrollo. En la India, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), incluidas la ICM, convocaron reuniones con las IFI. Varios afiliados de la ICM también se unieron al Foro del Pueblo haciendo un llamado a la salvaguardia de los derechos de los trabajadores en nuevos proyectos financiados por los bancos de desarrollo.

Los afiliados se han centrado en 11 grandes proyectos de infraestructura y se reclutaron 8,111 nuevos miembros (incluyendo 338 mujeres). Asimismo, han establecido estructuras locales para ayudar a los trabajadores en los asuntos cotidianos. Durante el 2014, 6,202 trabajadores (incluyendo 942 mujeres) asistieron a programas de capacitación sindical.

En Bangladesh, el estudio sobre el trabajo precario en el ambicioso proyecto Padma Bridge fue muy útil. Los sindicatos, a través de sus respectivas centrales sindicales, podrían proporcionar investigaciones basadas en datos probatorios sobre las condiciones de trabajo y abogar por mejoras tanto por parte del gobierno como por parte de las IFI. Los nuevos miembros incluyen a 2,328 trabajadores (de los cuales 87

trabajadoras). En el Proyecto Dhaka Chittagong, 220 trabajadores (incluidas 27 mujeres) fueron organizados sindicalmente a mediados de 2016.

Se han establecido comités de organización sindical y 2 Comités de SSO supervisan las cuestiones de salud y seguridad en los lugares de trabajo. BSBWWF y BBWWF forman parte de la “Alianza Nacional de la Seguridad de los Trabajadores de la Construcción (NACWS)”, una plataforma de campaña de múltiples partes interesadas para garantizar los derechos de SST de los trabajadores de la construcción. Se reclutaron y sindicalizaron 3,000 trabajadores (incluidos trabajadores por contrato migrantes), con al menos 1,000 trabajadores cubiertos por nuevos convenios colectivos de trabajo a través de los sindicatos.

En Nepal, los sindicatos locales han logrado que se comprometan los contratistas en un diálogo a nivel de sitio de obra, lo que ha llevado a reducir los accidentes y mejorar los salarios en algunos sitios. En Pakistán, los sindicatos se han centrado en proyectos de infraestructura que involucran a empresas chinas y han hecho buenos progresos al menos en un sitio: el Proyecto de la Presa de Tarbela, financiado por el Banco Mundial, donde el sindicato forma parte del Comisión de Corrección de Agravios. Con fondos del Banco Asiático de Inversiones (AIIB), establecido en diciembre de 2015 y con sede en Beijing, se espera que más inversiones chinas puedan llegar a Pakistán en los próximos años.



En India, los sindicatos de la ICM han sido proactivos, enfocándose en las condiciones de trabajo en los grandes proyectos de construcción. Por ejemplo, plantearon problemas en las condiciones de trabajo en el Proyecto Ferroviario del Metro de Bangalore con funcionarios del Banco Asiático de Desarrollo (BAD) en septiembre de 2014 en Nueva Delhi. El BAD proporcionó garantías de que habría medidas correctivas. Sin embargo, los sindicatos continúan con su trabajo para convencer a los contratistas principales de firmar acuerdos vinculantes aplicables a subcontratistas en el lugar de trabajo. El HKMP en el Estado de Bihar, India, también ha reclutado a 68 trabajadores migrantes indios con los Comités de bienestar de la construcción en la India. Están trabajando en un contrato en Nepal sobre proyectos de infraestructura local.

En la **región África-MENA**, los sindicatos han creado una red de construcción exitosa y están organizando proyectos de infraestructura en Namibia, Etiopía, Ghana, Uganda, Kenia, Tanzania y Nigeria.

- Los afiliados de la ICM en el sur de África han organizado más de 20.000 nuevos miembros en proyectos de infraestructura y firmaron ACB. Durante el período que abarca el informe se logró un aumento salarial promedio del 8% en las negociaciones colectivas. Otras ganancias incluyen nuevas políticas de género y mejores disposiciones sobre permisos de maternidad y paternidad, y cláusulas de SSO.
- La subregión de África oriental informó haber organizado un total de 28 sitios de proyectos de infraestructura pública de IFI en 3 años (13 en 2014, 10 en 2015 y 5 en 2016), que representan a 16,583 miembros.
- En Kenia, en 2015, el sindicato KBCTFIEA firmó nuevos acuerdos, con cláusulas sobre derechos de los trabajadores, SSO y protección social con 5 empresas de infraestructura: 1) China Sichuan - China Road and Bridge Company (Standard Gauge Railway); 2) Jianxsing Construction Company; 3) Sino Hydro Tiguan Corporation; 4) China Jiangxi International; y 5) China Communication Construction Company – SGR fase 2a. Otros acuerdos de reconocimiento incluyen a las empresas: China Railway 7th Group, China Chongqing y CRBC en Kenya y CHICO y CJRE en la construcción de carreteras públicas en Tanzania. En Uganda, Sino Hydro firmó un acuerdo de reconocimiento con UBCCECAWU.
- Tras muchos años de crecimiento en América Latina, y aunque todavía hay muchas oportunidades de expansión, también ha habido grandes desafíos.
- La ICM desempeñó un papel importante durante la campaña de organización sindical en el proyecto de extensión del Canal de Panamá. Desde que el trabajo se puso en marcha en junio de 2016, se han producido incidentes de conflictos industriales y la trágica muerte de los trabajadores.

La ICM fue capaz de facilitar los contactos con el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Saúl Méndez, presidente sindical de SUNTRACS, Panamá, se reunió con funcionarios del Banco Mundial. El sindicato pudo entonces tener acceso al sitio de construcción y pudo organizar a más de 8,000 trabajadores.

- Brasil organizó 2 mega eventos deportivos en 2014 (la Copa Mundial) y 2016 (los Juegos Olímpicos de Verano), con enormes inversiones en infraestructura que crearon empleos para miles de miembros de la ICM. Sin embargo, para 2014, el crecimiento económico de Brasil que había durado 10 años llegó a un final abrupto. Esto causó muchos despidos y en junio de 2016, el desempleo llegó hasta el 11,6%. El sector de la construcción se vio particularmente afectado por los grandes escándalos de corrupción en la empresa constructora Odebrecht y la petrolera estatal Petrobras. Como consecuencia de ello, muchos proyectos de construcción fueron suspendidos, con miles de trabajadores despedidos, y con una caída de la afiliación sindical. Se estima que la pérdida de empleos en el sector de la construcción para el período de 2 años hasta finales de 2016 ascendió a aproximadamente 1,1 millones de empleos, según la Asociación de Empleadores del Estado de São Paulo (SINDUSCON).



- En Centroamérica, se está explorando una nueva estrategia para organizar entidades del sector público involucradas en proyectos de infraestructura. En Costa Rica existen 5 sindicatos en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes de Costa Rica (MOPT), y el afiliado a la ICM creó la “Unidad Sindical del MOPT”. De esta manera, en 2015, los 5 sindicatos se reunieron para redactar el primer Consejo Nacional de Negociación Colectiva para los trabajadores del MOPT.
- El CCT fue presentado ante el Ministerio de Trabajo y ante el MOPT y las negociaciones comenzaron en 2016. Si se llega a un acuerdo, será un precedente para el MOPT y el nuevo CCT propuesto incluirá muchos beneficios para los trabajadores, incluyendo la creación de guarderías para los niños de los funcionarios del Ministerio. Esto terminará los horarios de trabajo de 12 horas, aparte en caso de circunstancias excepcionales, y proporcionará pagos de compensación por horas extras. La propuesta también recomienda elaborar un Manual de Descripción de Empleo, con clasificaciones de trabajo del MOPT y calificaciones para los trabajadores de la construcción y para funcionarios de dicho Ministerio.
- Los sindicatos de la ICM están ansiosos por debatir nuevas estrategias e identificar nuevos objetivos y metas para el próximo período entre Congresos de 2018-2021.

3. Certificación forestal

Los sectores madereros y forestales siguen enfrentando enormes desafíos en términos de empleo y salud y seguridad. Aproximadamente 13,2 millones de personas trabajan en el sector forestal formal, produciendo bienes y servicios por un valor de más de 600,000 millones de dólares para la economía mundial formal. La subcontratación y el trabajo informal se están volviendo endémicos en las operaciones comerciales. Se calcula que el empleo informal en el sector forestal es de al menos 41 millones de personas. Aunque no se dispone de cifras exactas sobre cantidades o condiciones, es evidente que muchos trabajadores forestales viven en la pobreza sin acceso a muchos servicios básicos.

El Plan Estratégico 2014-2017 subraya que *“los bosques están mal administrados en muchos países, en parte porque están subvaluados y, en parte, porque la mala gobernanza ha alimentado las actividades ilegales. Es necesario reformar las prácticas que conducen a la degradación forestal, la evasión fiscal y la corrupción, ya que los bosques contribuyen con más ingresos al Estado, producen más y mejores empleos y dan lugar a un desarrollo más sostenible”*.

El plan también explicó que los trabajadores de las industrias madereras y forestales *“se enfrentan a una creciente competencia mundial debido al dumping social, ya que las empresas transfieren la producción*

para explotar la mano de obra barata. La subcontratación se utiliza sistemáticamente para explotar a los trabajadores forestales. Sin embargo, la industria se ha convertido en uno de los mejores ejemplos de presión mundial para lograr la sostenibilidad y las buenas normas laborales”.

En este período entre Congresos, la ICM se comprometió a apoyar “los esquemas de certificación que ofrecen buenos empleos y garantizan una planificación forestal sostenible a largo plazo. La ICM estará atenta a los casos en que las empresas utilizan la certificación simplemente para presentar una buena imagen pública y no se aceptarán abusos. La ICM apoyará la creación de redes sindicales en torno a empresas certificadas y promoverá la certificación como herramienta de organización sindical”.

La ICM defiende los derechos humanos, incluidos los derechos sindicales, como parte de las normas de certificación forestal, no por razones abstractas, sino para que los trabajadores puedan ejercer esos derechos y defender sus intereses. Si se respetan esos derechos, existe la posibilidad de que los trabajadores se organicen en los sectores de la madera y la silvicultura. Por lo tanto, el plan de acción promovió la organización de empresas certificadas y el fortalecimiento de la agenda laboral en sistemas de certificación a través de la representación de la ICM, incluyendo la participación activa en grupos o entidades nacionales de desarrollo de normas, la adopción de las normas de la OIT en la cadena de custodia y la afiliación directa de los afiliados a los sistemas de certificación forestal.

En este punto, los 2 sistemas principales, el Forest Stewardship Council (FSC) y el Programa para la Aprobación de la Certificación Forestal (PEFC), se han convertido en un importante escenario para el cumplimiento de la agenda en torno al trabajo decente de la ICM.



La ICM ha fortalecido su papel dentro de las estructuras de gobernanza del FSC. Rulita Wijayaningdyah de KAHUTINDO, Indonesia, fue miembro de la Comité Directivo Internacional del FSC en representación de la Cámara Social del Sur para el período 2014-2017 y fue nombrada presidenta de dicho comité para 2016. La ICM está apoyando su reelección en 2017. Fue reelegida como miembro del Comité Directivo Internacional del FSC en representación de la Cámara Social del Sur. Rulita recibió más del 80% de los votos en las 3 cámaras del FSC ejemplificando su capacidad para

no sólo representar a la ICM y a los trabajadores del sector forestal, sino también para desarrollar alianzas y coaliciones para garantizar el trabajo decente en los sistemas de certificación.

Los sindicatos y el personal de la ICM asistieron a la Asamblea General del FSC en Sevilla, España, en 2014, en la que la Asamblea no aprobó la moción de la ICM sobre el respeto de las normas laborales fundamentales de la OIT. Sin embargo, se ha creado un grupo de trabajo del FSC para analizar el problema y el Representante Regional para la región de Asia y el Pacífico, Apolinar Tolentino, ha sido un miembro activo de este grupo de trabajo. En octubre de 2017, la ICM participó en la Asamblea General del FSC en Vancouver para defender nuevamente que las normas laborales sean incluidas en las normas del FSC. La ICM presentó mociones que abordan las normas fundamentales del trabajo en la cadena de custodia FSC.

La ICM ha alentado a sus afiliados a hacerse miembros del FSC para influir en la formulación de políticas al más alto nivel. Durante el periodo entre Congresos, 20 afiliados participaron activamente como representantes sindicales. Prioridades en la Cámara Social. Se acordó establecer el objetivo de que 50 afiliados de la ICM se unan al FSC para la Asamblea General en 2017.

América Latina tiene 4 afiliados (SUTIMAVEN de Venezuela, CTF y STMM de Chile, SINTICOMP Prata de Brasil), el sur de Asia tiene 3 afiliados y, TARIM ORMAN-IS, de Turquía, se convirtió en miembro internacional del FSC en abril de 2015, aumentando así la voz de la ICM en este sistema de certificación forestal a nivel mundial.

La ICM estuvo presente en ambas reuniones, la Cámara Social del FSC, en México, en 2014, y en Indonesia, en 2017. También mencionó que la Cámara Social es una magnífica oportunidad para que la ICM recabe



apoyo y consolide sus posiciones en la Asamblea General. La ICM pretende continuar su labor de influencia dentro del FSC, participando en foros de soluciones laborales y ayudando a los auditores y organismos de certificación para comprender la labor sindical.

La ICM también tuvo conversaciones detalladas con el grupo de trabajo del FSC en los convenios fundamentales de la OIT para asegurar que haya una referencia directa a las normas de la OIT en los principios, criterios e indicadores que serán la base para la revisión de la cadena de custodia y del control de normas de la madera del FSC. Esta labor es

garantizar que a los trabajadores empleados en la cadena de suministro de productos certificados se les conceda el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Además, la ICM ha consolidado su voz sindical dentro del PEFC con la nominación y elección exitosa en 2017 de Michael Rose, del IAMAW, EE. UU., como miembro del Comité Internacional. Anteriormente, Dieter Koenig-Woehl de Austria fue fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores en las normas PEFC.

Más aun, la ICM se ha unido al Grupo de Trabajo sobre la Cadena de Custodia PEFC para actualizar la norma y asegurar las perspectivas de los trabajadores. Además, Fatimah Mohammad, Presidente del Comité Internacional de la ICM para la Mujer, actualmente es miembro del Grupo de Trabajo sobre la gestión forestal. Su presencia ha sido clave para asegurar que el concepto de “salario” y los derechos humanos estén incluidos dentro de estas normas. La ICM continuará su influencia dentro del PEFC mediante la recolecta de fondos para tratar de alentar la participación sindical en los mecanismos de auditoría forestal.

Asimismo, mientras la ICM tiene una importante presencia en las estructuras de gestión de la certificación forestal, es evidente que también queda mucho por hacer, tanto en el plano nacional como en el lugar de trabajo, con los miembros del sindicato y con los propios trabajadores. Los afiliados están activos en el uso de los sistemas de certificación para abogar por los derechos de los trabajadores. Ambos sindicatos, el CTF de Chile y la FENATIMAP de Perú, están afiliados a las iniciativas nacionales del FSC en sus países mientras la FETRACOM-PA, de la región amazónica de Brasil, participó en el debate nacional en torno al FSC acerca de los indicadores para el sistema de certificación forestal.

En octubre de 2016, Leon Mebiame del sindicato UTBTBPSP, Gabón, representó a las organizaciones de trabajadores en la reunión de la Cámara Social durante la Reunión Regional de África del FSC.

Lejla Catic, de SSSPDPIH, que representa a los sindicatos, es miembro del Grupo de Trabajo para la redacción del estándar nacional FSC para Bosnia y Herzegovina. SIDEMK, Macedonia, tiene un representante en el Grupo de Trabajo Nacional del PEFC, establecido en noviembre de 2016.

RC Khuntia, from INBCFWWF India and on the BWI World Council, is a member of the Standard Development Group representing workers' organisations in the PEFC led initiative – Network for Certification and Conservation of Forests (NCCF) in India. Furthermore, TKTMS is represented in the National Standard Development Group of FSC in India. Their participation will help ensure that forestry standards are developed in line with internationally accepted social and labour standards.

En términos de organización, los afiliados en África organizaron 4 empresas certificadas FSC en Gabón, 6 en Camerún y 12 en Ghana. A través de la creación de capacidad en materia de Certificación Forestal, Cumplimiento de la Ley Forestal, Gobernanza y el Comercio y Cambio Climático, los sindicatos han reclutado a más de 3,000 nuevos miembros en empresas certificadas y no certificados, y firmaron 7 nuevos acuerdos de negociación colectiva en Gabón, Camerún, República Democrática del Congo y Ghana.

En India, el sindicato TKTMS, en Tamil Nadu, logró reunir 22 sindicatos bajo la recién creada “Federación de Trabajadores de la Silvicultura y de Empresas Certificadas” que inscribió a 4,000 miembros. En una unidad certificada, se firmó un convenio colectivo que abarca alrededor de 150 trabajadores.

El sindicato AGAC-IS sindicalizó a la mayoría de los trabajadores de la empresa Yildiz Integrated, una de las más grandes multinacionales de Turquía. El sindicato organizó primeramente a más de 1,000 trabajadores y firmaron con éxito un nuevo CCT en 2014. Dicho convenio comprende actualmente a 1,441 miembros de la compañía. La empresa está certificada por el FSC.

Además, gracias al incremento en la membresía, el AGAC-IS tuvo la oportunidad de formar una nueva Secretaría en la sede de la empresa, dedicada a la organización sindical. Por lo tanto, el sindicato ha mejorado su capacidad para organizar y capacitar a sus representantes y ha reforzado sus estructuras.

En Europa del Este, durante el periodo entre Congresos, se han sindicalizado hasta ahora 1,795 trabajadores en los sectores de la madera y la silvicultura, de los cuales 1,000 proceden de empresas certificadas por el FSC.

Sin embargo, cabe decir que la certificación forestal no garantiza que los empleadores tratarán a sus trabajadores correctamente. La ICM ha visto este tipo de situación en todo el mundo y ha utilizado el sistema de denuncias para asegurar el buen comportamiento empresarial.

El caso antisindical contra BILT-Sabah Forest Industries dio como resultado la exclusión de la empresa del FSC. Pero la lucha continúa. En otro caso de la ICM, el FSC decidió no disociar 3 empresas procesadoras de madera de Fiji: Tropikwood Industries Limited, Fiji Forest Industries y Tropikwood Products Limited, aunque dichas empresas habían ignorado las denuncias de la ICM sobre violaciones de los derechos de los trabajadores en sus plantas.

En Sabah, Malasia, el sindicato forestal STIEU ha estado luchando para obtener reconocimiento de Sabah Forest Industries (SFI). Los líderes del STIEU salieron de la Corte de Apelaciones de Kota Kinabalu, Sabah, Malasia, entusiasmados por la noticia de que el último intento de la empresa SFI de frustrar el reconocimiento sindical había sido desechado por el Tribunal. Esto representa un gran paso en lo que ha sido casi treinta años de lucha para lograr el reconocimiento sindical y empezar la negociación colectiva.

En 3 ocasiones separadas, SFI ha utilizado procedimientos de revisión judicial y otras tácticas dilatorias para evitar incurrir en la negociación colectiva. Sin un convenio colectivo, los salarios de los trabajadores y las condiciones se mantienen al borde de los mínimos legales permitidos bajo las leyes de Malasia. A comienzos de este año, el STIEU estuvo en piquetes en la SFI durante 11 días consecutivos bajo el rayo del sol, exigiendo acción sobre atrasos salariales. Su victoria dio un impulso adicional al sindicato para continuar su lucha por el respeto y la dignidad en el trabajo.

En 2016, el FSC excluyó a la empresa SFI debido a su uso continuado de la revisión judicial para socavar los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación sindical y a la negociación colectiva. Anteriormente, también ya les habían denegado la certificación de la Cadena de Custodia PEFC por el mismo motivo. La Corporación Financiera Internacional (CFI), el brazo de inversiones privadas del Banco Mundial se encuentra actualmente en proceso de investigación por el incumplimiento de sus propios procedimientos de diligencia debida, habiendo invertido 500 millones de dólares en la empresa SFI y en su empresa matriz india BILT.

“Esta es la punta del iceberg de nuestro sindicato”, afirmó el Secretario General del STIEU, Engrit Liaw. “La planta SFI en Sipitang ha estado sin funcionar durante meses, a raíz de graves violaciones de salud y seguridad. En 2015, 3 trabajadores perdieron sus vidas en esta empresa. Todo esto podría haberse evitado si se les hubiera dado una voz a los trabajadores. En vez, hemos exigido una. La SFI no volverá a hacer caso omiso de nosotros”. (19 de mayo de 2017)



La lucha por el trabajo decente a través de mecanismos internacionales de normalización como la certificación forestal tiene retos, limitaciones y obstáculos. En este punto, la ICM todavía lo ve como una vía clave para ayudar a que los

trabajadores reciban un trato justo por parte de los empleadores y un instrumento eficaz para poner fin a los abusos corporativos.

4. Campaña de los Deportes

Introducción

Hace 10 años, la ICM lanzó la campaña mundial “El deporte por el Trabajo Decente”, en el marco de los preparativos para la Copa Mundial de 2010 en Sudáfrica, reconociendo el potencial de la organización en los sitios de infraestructura, mientras que, al mismo tiempo, visualizando la idea de que el evento de gran repercusión mediática fue una oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la construcción en el sur de África. Desde entonces, esta primera campaña piloto en un país se ha convertido en una campaña global de la ICM que abarca una serie de países de acogida de mega eventos deportivos. La ICM ha fortalecido su compromiso de hacer uso de los mega eventos deportivos, como una herramienta para organizar a los trabajadores, mejorar las condiciones de trabajo y las normas de seguridad y hacer campañas por los derechos de los trabajadores bajo el estandarte de la campaña de la ICM “Juego limpio - Juegos limpios”.

De 2014 a 2017, la ICM se ha comprometido simultáneamente en varios mega eventos: Copa Mundial de 2014 en Brasil; Juegos Olímpicos de Verano 2016 en Rio de Janeiro, Brasil; Copa Mundial de 2018 en Rusia, Juegos Olímpicos de Invierno 2018 de Pyeongchang, Corea del Sur; Juegos Olímpicos de Verano 2020 en Tokio, Japón; y la Copa Mundial de 2022 en Qatar.

La campaña de la ICM “Deportes por un Trabajo Decente” sigue los pilares del Plan Estratégico de 2014-2017 de organización, negociación, e influencia en la política. La Campaña Mundial de la ICM por los derechos de los trabajadores migrantes ha sido integrada en campañas de mega eventos deportivos en Rusia, Qatar, y Pyeongchang, porque la fuerza de trabajo de la construcción en estos sitios está compuesta predominantemente de trabajadores migrantes. La campaña de la ICM en torno a la Copa Mundial de 2022 en Qatar se basa en 2 resoluciones del Congreso Mundial de 2013: Resolución 19: Qatar: La defensa de los derechos de los trabajadores migrantes del sur de Asia y la Resolución 23: “No hay Copa Mundial sin los Derechos de los Trabajadores”

Organización y Creación de Sindicatos

El elemento principal de la campaña global es el apoyo a los afiliados de la ICM en su tarea de sindicalización. En Rusia, 8 de las 11 ciudades que serán anfitrionas de la Copa Mundial de 2018 fueron seleccionadas para la organización de campañas (Moscú, San Petersburgo, Kaliningrado, Samara, Saransk, Rostov sobre el Don, Kazán y Ekaterimburgo).

En Rusia, casi el 50% de la fuerza de trabajo de construcción son trabajadores migrantes de Asia central (Tayikistán, Uzbekistán y Kirguistán); Europa del Este (Belarús, Ucrania y Moldova); y Europa sudoriental (Serbia y Montenegro). La ICM facilitó el diálogo y el compromiso entre el sindicato RBWU y los afiliados a la ICM de los países de origen de los trabajadores migrantes, en particular de Tayikistán. En diciembre de 2016, el RBWU firmó un acuerdo con el sindicato de construcción CBMWU de Tayikistán para cooperar a fin de sindicalizar a los trabajadores migrantes tayikos en los sitios de construcción de la Copa Mundial de Rusia. El RBWU proporcionaría apoyo y servicios legales para los trabajadores migrantes y el sindicato tayiko podría llevar a cabo sesiones de capacitación para garantizar que los trabajadores conozcan sus derechos y las leyes laborales antes de su salida.



En Corea del Sur, en los últimos 20 años, el sindicato KFCITU ha tenido un enorme éxito en el reclutamiento de trabajadores como se puede constatar dada su fuerte estructura organizativa y su aumento de membresías. Con respecto a los Juegos Olímpicos de Invierno de Pyeongchang en 2018, el sindicato puso en marcha 2 iniciativas para organizar a los trabajadores en el sitio de construcción. Como resultado de sus actividades de promoción, el sindicato recibió el apoyo del gobierno provincial para establecer un centro de información y de empleo dirigidos a los trabajadores en el sitio de construcción en Chuncheon, en la provincia de Gangwon, donde tendrán lugar los juegos. El centro proporciona información sobre posibles empleos y promueve el empleo local en proyectos relacionados con los Juegos Olímpicos.

Brasil: Un país: Dos mega eventos deportivos

La 2ª campaña de la ICM en torno a una Copa Mundial, en Brasil, ofreció muchas posibilidades para la organización sindical que se tradujeron en el aumento del número de miembros, en ganancias sustanciales en materia de negociación de convenios colectivos y 5 nuevos afiliados a la ICM en dicho país, elevando así el total a 26 afiliados. Como la campaña en Sudáfrica, dio impulso a toda la región y el impacto fue generalizado. La campaña en torno a los Juegos Olímpicos de Río de 2016 mantuvo asimismo este impulso, incluso con solidas acciones sindicales en 2014 y 2015.

La estrategia principal fue desarrollar y promover un conjunto unificado de exigencias acordadas entre los sindicatos. Los logros incluyen un aumento salarial de 7% por encima del índice de inflación, y los sindicatos organizaron a más de 21,800 trabajadores. Una observación clave, que servirá de guía para futuras campañas, es que la prisa por terminar y entregar los estadios se tradujo en un trágico aumento de accidentes mortales.

Para los Juegos Olímpicos de Verano de 2016, los sindicatos lograron sindicalizar la impresionante suma de 50,000 trabajadores. Se negociaron aumentos salariales de hasta el 32%. Sin embargo, esto fue la consecuencia de duras luchas, incluyendo 27 paros locales y huelgas generales en 3 años. Uno de los principales logros fue la aprobación del protocolo de salud y seguridad de la ICM en los Juegos Olímpicos de 2016 por parte del Comité Organizador. La ICM también ganó 3 nuevos afiliados.

Compromiso con la FIFA

Otro elemento clave de la campaña global ha sido la de colaborar con los organismos deportivos internacionales, específicamente con la FIFA y el COI. La ICM ha hecho importantes avances en su compromiso con la FIFA, principalmente debido a la campaña “*Tarjeta roja para la FIFA*”, apoyada activamente por casi 2 tercios de los miembros de la ICM. De 2014 a 2017, los afiliados a la ICM publicaron fotos de sus miembros sacando la “*Tarjeta roja para la FIFA*” en sus sitios web y plataformas de medios sociales, las cuales fueron a su vez publicadas en el sitio web de la ICM. La FGTB de Bélgica mostró cartones con la “*Tarjeta roja para la FIFA*” en congresos y el sindicato UCATT de Reino Unido organizó una importante muestra en la Conferencia del Partido Laborista anual.



El 29 de mayo de 2015, la ICM celebró el Día mundial de Acción para ejercer presión sobre la FIFA, recordándoles que “el trabajo es parte del equipo”. Se alentó a los afiliados a la ICM a llevar a cabo actividades y apoyar el Día mundial de Acción a través de los medios de comunicación social, como el “Thunderclap”. Más de 300,000 personas participaron en estas acciones.

En Zúrich, Suiza, la ICM, junto con la filial suiza de UNIA y la ONG Solidar, organizaron una manifestación fuera del emplazamiento donde la FIFA celebraba su 65º Congreso. Representantes de 11 afiliados a la ICM se unieron a los rallyes los cuales recibieron una considerable cobertura por parte de los medios de comunicación internacionales.

Como parte de los preparativos para la acción mundial, más de 100 afiliados a la ICM enviaron cartas a sus asociaciones nacionales de fútbol solicitando a la FIFA que adoptara y aplicara políticas que respeten las normas internacionales en materia de derechos humanos y derechos laborales. Coincidiendo con la presentación de estas cartas, los afiliados a la ICM de Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos,

Noruega y Suecia organizaron reuniones con sus asociaciones nacionales de fútbol para discutir cómo éstas pueden desempeñar un papel más activo en cuanto al respeto de los derechos fundamentales.

Además, las filiales de la ICM en Italia y Suecia realizaron acciones nacionales durante los partidos de fútbol. La ICM también lanzó peticiones en línea solicitando a los patrocinadores corporativos de la FIFA que pusieran fin a sus alianzas con la FIFA, como signo de su apoyo a los derechos humanos, la justicia y el respeto de los derechos de los trabajadores.

La ICM presenta una demanda de la OCDE contra la FIFA

En mayo de 2015, con motivo de del Día mundial de Acción, la ICM presentó una demanda contra la FIFA en virtud de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales por no haber adoptado la debida diligencia en materia de derechos humanos para los trabajadores migrantes de la construcción en Qatar.

Dicha demanda alega que la FIFA no respetó el párrafo 2 del capítulo II de las Directrices de la OCDE, el cual pide a las empresas que «*respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos de los afectados por sus actividades*». Enunciaba que la FIFA no ha logrado identificar y evitar impactos negativos sobre los derechos humanos relacionados con su relación con Qatar, destacando cuestiones como la confiscación sistémica de pasaportes, la discriminación generalizada, el impago de salarios, la falta de libertad sindical y condiciones de trabajo inseguras.

En octubre de 2015, el punto de contacto nacional suizo aceptó la denuncia y ofreció sus buenos oficios a la FIFA y a la ICM para la mediación. Después de casi un año de negociaciones, el equipo de negociación de la ICM, dirigido por el secretario general de la ICM y Nico Lutz, de UNIA, concluyeron un acuerdo mutuamente aceptable con la FIFA, en el que la FIFA aceptaba públicamente su responsabilidad de aprovechar su influencia para garantizar unas condiciones de trabajo dignas y seguras en relación con la Copa Mundial de 2022. El acuerdo incluye disposiciones para el examen periódico de la cooperación y la situación de los derechos humanos sobre el terreno.

Uno de los objetivos clave de la denuncia de la OCDE de la ICM fue la creación de una Comité Consultivo de Derechos Humanos para vigilar la política y el trabajo de la FIFA. Con la llegada del nuevo Presidente y Secretario General de la FIFA, a principios de 2016, se estableció un comité asesor independiente sobre derechos humanos. El comité consultivo fue uno de los elementos de una revisión útil y exhaustiva e independiente, por parte de John Ruggie, de las medidas que podrían adoptarse para contribuir a la aplicación por la FIFA de los Principios Rectores sobre Negocios y Derechos Humanos de la ONU en materia de eventos deportivos. El Secretario General de la ICM es uno de los 8 miembros de este Comité Asesor.



En marzo de 2017, una delegación de alto nivel de la ICM encabezada por el Secretario General, con representantes de ACV-CSC Bélgica, Byggnads Suecia, IG-Bau Alemania, Fellesforbundet Noruega y Unite the Union RU, se reunió con el nuevo Secretario General de la FIFA Fatma Samba Diouf Samoura, nombrado por el Consejo de la FIFA en el 66° Congreso de la FIFA en México.

La reunión, resultado de una campaña decidida de la ICM dirigida a la FIFA, fue el primer paso para un compromiso concreto con la dirección

de la FIFA con el fin de discutir su responsabilidad en asegurar los derechos de los trabajadores en la construcción de estadios de la Copa Mundial y otras instalaciones, y en el proceso de licitación para futuros torneos de la FIFA.

La Copa Mundial 2018 en Rusia

En abril de 2014, la ICM llevó a cabo una misión de investigación en Rusia dirigida por Dietmar Schäfers, vicepresidente de la ICM y presidente del Grupo de Trabajo Ad-hoc sobre Deportes. La misión incluyó reuniones con sindicatos, ONG, la OIT, empresas de construcción y el Comité Organizador Local (COL) de la FIFA en Rusia. Una recomendación clave fue que el afiliado de la ICM, el sindicato RBWU Rusia, elaborara un plan de trabajo estratégico en relación con el Mundial de 2018.

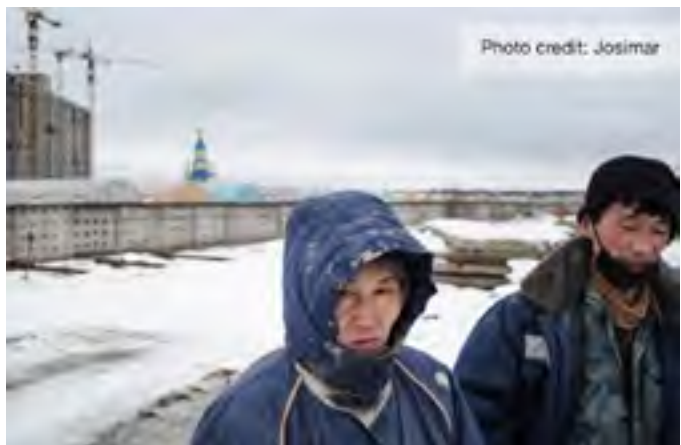
Con el fin de apoyar al RBWU Rusia, la ICM llevó a cabo visitas de campo y celebró reuniones de planificación estratégica en octubre de 2014 y diciembre de 2015. Se celebró una Conferencia Nacional en abril de 2016. A través de estos eventos, el RBWU desarrolló estrategias para negociar Acuerdos Arancelarios Sectoriales para todos los trabajadores de la Copa del Mundo 2018, firmar acuerdos de negociación colectiva con empresas constructoras y garantizar la salud y seguridad en los sitios relacionados con la Copa Mundial.

En agosto de 2015, la ICM, el RBWU Rusia, la FIFA, y el COL de la FIFA firmaron un memorando de entendimiento (MdE) para colaborar en asegurar condiciones decentes y seguras de trabajo para la construcción y renovación de los estadios para el evento en 2018. El MdE estableció también acuerdos para llevar a cabo inspecciones conjuntas de los estadios, facilitar las negociaciones para abordar y resolver las quejas de los trabajadores y eventos de creación de capacitación sobre el trabajo decente.

Después de la firma del MdE, la ICM y el RBWU Rusia participaron en las visitas de seguridad llevadas a cabo por el Instituto Klinsky para evaluar la salud y seguridad ocupacional y las condiciones de trabajo de unos 9,000 trabajadores empleados por más de 100 empresas de construcción que trabajan en los 11 estadios. La ICM y el RBWU Rusia han participado en más de 20 visitas de seguridad donde los equipos de inspección de la ICM y RBWU Rusia identificaron una serie de violaciones de seguridad y salud, y de trabajo. Los inspectores de salud y seguridad, los representantes de Byggnads Suecia, los electricistas suecos y los de Rakensuliitto Finlandia también han participado en las visitas conjuntas de seguridad.

Trabajadores migrantes norcoreanos en el estadio de San Petersburgo

En noviembre de 2016, los medios de comunicación informaron de la muerte de un trabajador norcoreano en la instalación comunal cerca del estadio de San Petersburgo, donde había estado trabajando. La ICM planteó preocupaciones con la FIFA respecto a posibles violaciones de los derechos laborales. Los trabajadores de Corea del Norte forman parte de un programa de trabajo patrocinado por el gobierno de Corea del Norte, por el cual una parte significativa de sus salarios va directamente al estado. Durante la inspección de noviembre de 2016 del estadio de San Petersburgo, se mostró al equipo de inspección de la ICM una lista con los nombres de 25 trabajadores migrantes norcoreanos en la instalación, pero el supervisor no tenía conocimiento de los detalles exactos de su trabajo y dónde trabajaban en el sitio.



En marzo de 2017, la revista noruega de fútbol Josimar informó sobre las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes norcoreanos en el estadio de San Petersburgo. Tras esta historia, la ICM reiteró sus serias preocupaciones sobre el trato de los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores norcoreanos, a la FIFA y al COL de la FIFA Rusia.

La publicidad de alto nivel y el escrutinio internacional que rodeaba el empleo de trabajadores migrantes norcoreanos dieron como resultado que la FIFA finalmente admitió muchos meses después de la exposición de que hubo violaciones de los derechos humanos en los sitios de San Petersburgo y que estaban rectificando el problema. En una inspección posterior en la cual la ICM participó en mayo de 2017, se verificó que no había trabajadores norcoreanos trabajando en el sitio.

La ICM convocó una conferencia en octubre de 2016 en Ginebra, Suiza, centrándose en la inspección de Seguridad y Salud Ocupacional y las inspecciones laborales. La conferencia reunió a inspectores de SSO regionales del RBWU y otros afiliados de la ICM con experiencia en SSO. La reunión consideró la mejor manera de implementar el memorando de entendimiento ruso para garantizar la salud y la seguridad y para establecer contacto con los trabajadores. Además, los participantes discutieron cómo llevar a cabo inspecciones laborales en los demás mega eventos deportivos próximos.

Basándose en lo aprendido tras la experiencia de los Juegos Olímpicos de Invierno de Sochi 2014, donde murieron más de 70 trabajadores, la ICM está presionando a la FIFA para que asuma una mayor responsabilidad y aproveche su influencia para prevenir muertes. A partir de agosto de 2017, al menos veintiún trabajadores han muerto, pero lamentablemente hay una falta de transparencia con respecto

a la causa de estas muertes, al proceso de investigación y a los pasos establecidos por las empresas constructoras para rectificar los problemas.

La Copa Mundial 2022 en Qatar

Un enfoque clave durante 2014-2017 ha sido la campaña “*No hay Copa Mundial en Qatar sin los Derechos de los Trabajadores*”. El trabajo de la ICM en Qatar forma un nexo que combina las sinergias de las 2 campañas globales de la ICM sobre los derechos de los trabajadores migrantes y los eventos deportivos, ya que, en Qatar, la fuerza laboral del sector de la construcción está compuesta casi por completo de trabajadores migrantes.

La estrategia global de campaña de la ICM, en Qatar, ha sido consistente con las otras campañas. Sin embargo, algunos elementos se han modificado y se han fortalecido aún más debido a la situación en dicho país, así como al progreso de la ICM en su compromiso con los principales interesados, incluido el gobierno de Qatar, el Comité Supremo (CS) para la Entrega y el Legado y la FIFA.

Además de hacer contacto con trabajadores migrantes, la ICM continuó involucrándose con empresas constructoras que operan en Qatar. La ICM realizó una investigación para identificar a las principales empresas de construcción, en particular a los responsables de los proyectos del estadio 2022. Basado en esta investigación, la ICM se dirigió a las siguientes compañías: QDVC/Vinci (Francia), Sixco/Besix (Bélgica), Salini Impregilo (Italia), y Porr (Austria). La ICM también comenzó a colaborar con Larsen & Toubro, L.L.C (India), Joannou Paraskevaides (Chipre) y Tekfen (Turquía).

La ICM está tratando de firmar acuerdos o memorandos de entendimiento con estas compañías para garantizar el trabajo decente, la salud y la seguridad, establecer un proceso de mecanismos de reclamación y comités o foros de bienestar de los trabajadores. Si bien hasta la fecha no se ha firmado ningún acuerdo, se ha avanzado mucho, en particular con QDVC / Vinci, Besix y Salini Impregilo.

Memorándum de entendimiento de la ICM con el Comité Supremo para la entrega y el legado

Después de 3 años de compromiso continuo, el 15 de noviembre de 2016, la ICM firmó un memorando de entendimiento con el CS para garantizar la salud y la seguridad y el trabajo decente para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes en relación con los proyectos de la FIFA para el 2022.



Además de inspecciones conjuntas de estadios e instalaciones de alojamiento, el MdE establece que la ICM trabajará con el CS para revisar y evaluar la capacitación en salud y seguridad y con los Foros de Bienestar de los Trabajadores, un mecanismo para permitir a los trabajadores expresar y resolver sus quejas y otros asuntos que son obligatorios por parte del CS como parte de los Estándares de Bienestar de los Trabajadores.

Según los términos del MdE, que estará vigente por un año inicialmente, se llevarán a cabo inspecciones en los proyectos de construcción cuyos contratistas principales tienen su sede

en países con afiliados a la ICM - Austria, Bélgica, Italia, India y Chipre. El CS actualmente tiene 8 obras en construcción en todo Qatar y alrededor de 10,000 trabajadores en el sitio en un momento dado. Se espera que el número de trabajadores comprometidos en proyectos de construcción de la Copa Mundial aumente a 36,000 el año próximo.

Se estableció un Grupo de Trabajo Conjunto (GTC) integrado por personal de la ICM y del CS para implementar el MdE, incluyendo el manejo de las inspecciones y obligaciones de reportar. El GTC se reúne regularmente y produce un informe público después de cada reunión.

Desde la firma del MdE con el CS, la ICM ha llevado a cabo 4 inspecciones conjuntas durante 2017 que abarcan 3 estadios: Al Wakrah, Al Bayt y Al Rayyan, y las instalaciones de alojamiento operadas por Besix / Sixco, Salini Impregilo y Larsen & Turbo. Los representantes de la ICM, y los oficiales de seguridad de IG

BAU Alemania, FILLEA-CGIL y FILCA-CISL de Italia, Rakensuliitto de Finlandia, UNIA de Suiza y UNITE the Union del Reino Unido, participaron en las inspecciones.

Primera Inspección Conjunta de Seguridad de la ICM-CS: Estadio Al Wakrah

La primera inspección conjunta de un proyecto de construcción de Qatar 2022 se llevó a cabo el día 1 y 2 de febrero de 2017 en el estadio Al Wakrah. La delegación de la ICM incluyendo a Jim Kennedy de UNITE the Union, Reino Unido, Kyosti Suokas de Rakennusliitto, Finlandia, y Simon Hester de Prospect Reino Unido.

La delegación identificó una serie de posibles riesgos de seguridad, tales como el mantenimiento inadecuado de un sistema de arneses, la señalización sólo en inglés, el uso de 200 V para herramientas eléctricas, posibles lesiones profesionales a largo plazo para los fijadores de acero y para los trabajadores que utilizan herramientas vibratorias pesadas, y el riesgo de golpes de calor durante temperaturas extremas.

En general, la delegación llegó a la conclusión de que existe un compromiso genuino del CS y de todos los contratistas que participan en el proyecto para garantizar la seguridad y la salud y que la administración está tratando de aplicar las mejores prácticas. Sin embargo, 2 áreas clave que deben ser revisadas son las normas para la gestión de los riesgos de enfermedades profesionales y el establecimiento de comités de salud y seguridad de los trabajadores, similares a la creación de los Foros de Bienestar de los Trabajadores en la instalación de alojamiento.

La delegación inspeccionó la instalación de alojamiento de Al Shahaniya, operada por Sixco, situada a una hora del centro de Doha. La instalación albergaba a 2,100 trabajadores, principalmente procedentes de India, Nepal, Pakistán y Bangladesh que trabajaban en el estadio Al Wakrah, el estadio Khalifa y en otros proyectos de Sixco.

En comparación con otras instalaciones de alojamiento visitadas por las delegaciones de la ICM en misiones anteriores, esta instalación en particular estaba en buenas condiciones siguiendo de cerca los Estándares de Bienestar del CS. Sin embargo, la delegación encontró deficiencias en el sistema de alarma contra incendios y el equipo de extinción de incendios, señalización sólo en inglés, instalaciones recreativas pobre e insuficientes y falta de áreas sombreadas. En las conversaciones con los trabajadores y en la sesión de intercambio con los miembros del Foro de Bienestar de los Trabajadores, las principales preocupaciones expresadas por los aquellos han sido los bajos salarios, la mala alimentación y la falta de un cajero automático en el lugar.

Al cabo de la inspección, el equipo conjunto se reunió con la dirección para proporcionar aportaciones iniciales y recomendaciones. Se presentó un informe final a los contratistas que pusieron en marcha inmediatamente las iniciativas para implementar las recomendaciones.



Compromiso con el Comité Olímpico Internacional

Aunque el compromiso de la ICM con la FIFA ha mejorado, su relación con el Comité Olímpico Internacional (COI) ha sido decepcionante. El COI no ha respondido ni tomado medidas respecto de cuestiones serias de salud y seguridad, tanto en Brasil como en Corea del Sur, y en el tema de los salarios atrasados en Corea del Sur.

Si bien todos los ojos estaban puestos en los atletas durante los Juegos Olímpicos de verano de 2016 en Río de Janeiro, Brasil, los medios internacionales no mencionaron la trágica muerte de 11 trabajadores que perdieron la vida en proyectos relacionados con los Juegos Olímpicos. A pesar de los esfuerzos realizados por la ICM y los sindicatos brasileños para centrar la atención en los graves riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, los problemas empeoraron y el COI permaneció en silencio. El único aspecto positivo de la situación en Brasil fue que la inspección del trabajo del Estado reaccionó ante los peligros y, sin duda, salvó la vida de muchos trabajadores.

Juegos Olímpicos de Invierno 2018 en Pyeongchang

En Corea del Sur, el sindicato KFCITU ha participado activamente en la organización de los trabajadores en los proyectos de construcción relacionados con los juegos. Los principales problemas persistentes son los atrasos recurrentes en los salarios y las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo.

A pesar de las demandas del KFCITU relativas a los atrasos salariales, la magnitud del problema sigue creciendo. El sindicato estimó que, a partir de junio de 2017, a los trabajadores de Pyeongchang en 26 sitios de construcción relacionados con los Juegos Olímpicos se les debe un total de casi 6,8 billones de KRW (más de 6 millones de dólares).

Además, los atrasos salariales eran frecuentes en el proyecto de construcción de la autopista Donghongcheon-Yangyang, los proyectos subcontratados de carreteras de la provincia de Gangwondo, los proyectos subcontratados de la Autoridad de la Red Ferroviaria de Corea y la mayoría de los demás proyectos de construcción. Según los trabajadores entrevistados, desde el gobierno central hasta el gobierno provincial, incluyendo todos los organismos públicos, Corea del Sur se ha convertido en un país de atrasos masivos en salarios y otros pagos a los trabajadores de la construcción.

La ICM pidió al COI que interviniera en varios casos relativos a los trabajadores de la construcción, incluidos los pagos atrasados o no pagados de los salarios, los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, las violaciones de los derechos relacionados con el empleo indirecto, la explotación de los migrantes, y el derecho a organizarse sindicalmente y a negociar. Desafortunadamente, el COI no ha actuado y, por lo tanto, la ICM lanzó una campaña mundial para asegurar que los trabajadores sean remunerados por el trabajo que realizaron.



A pesar de estos problemas sistémicos, el KFCITU, con el apoyo de la ICM y el SBTF de Suecia, continúa su campaña de organización dirigida a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, y su labor para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo. El sindicato tiene como objetivo lograr un acuerdo con los gobiernos provinciales y las empresas de construcción sobre los principios rectores de salud y seguridad y normas laborales en todos los sitios de construcción relacionados con los Juegos Olímpicos de Invierno. La campaña, incluyendo la huelga, ha permitido recuperar la mayor parte de los salarios no pagados, pero es una lucha constante.

Juegos Olímpicos de Verano 2020 en Tokio

Sobre la base de sus experiencias en Brasil y Corea del Sur, la ICM ha comenzado a trabajar con sus afiliados en Japón para participar en el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Tokio.

Este Comité ha firmado compromisos escritos en los que se incorporan las normas de derechos humanos en la ejecución de los proyectos. Sin embargo, organizaciones ambientalistas y de derechos humanos han planteado quejas relacionadas con empresas involucradas en la construcción de la infraestructura

olímpica. La cuestión principal es la importación de madera contrachapada tropical de Sarawak, Malasia por la empresa maderera Zedtee Plywood, que tiene un historial probado de violar las leyes ambientales, los derechos de las comunidades indígenas, así como los derechos laborales dentro de sus cadenas de suministro. La ICM ha pedido que se lleve a cabo una investigación independiente sobre la cadena de suministro de madera para hacer frente a los abusos alegados y prevenir nuevas quejas.

Para abordar los posibles problemas laborales y de salud y seguridad que puedan surgir en los preparativos para los Juegos Olímpicos de Verano de 2020, la ICM ha presentado al Comité Organizador varias propuestas, incluyendo el desarrollo de un sistema de mecanismos de quejas, a través del proceso de construcción y el establecimiento de un centro de trabajadores.

Materiales de Investigación y Campaña

Para apoyar la campaña, la ICM desarrolló una serie de documentos de investigación y políticas, material de campaña y videos. Para asegurar que los materiales y la experiencia de la ICM sean ampliamente compartidos, la ICM ha trabajado con la Universidad Laboral Mundial para desarrollar un manual para hacer campaña en los mega eventos deportivos titulado *“El trabajo es parte del Equipo”*. El manual consolida las experiencias de la ICM en Sudáfrica, Brasil y Qatar como estudios de caso para futuras campañas en torno a dicho tipo de eventos.

En Rusia, la ICM preparó un documento de política en el que se esbozaba el peligro potencial de la “Ley de la FIFA” en relación con la Copa Mundial de 2018 en Rusia. La ley propuesta habría eliminado o debilitado muchas normas laborales y protecciones durante los eventos deportivos, aumentado el poder de los empleadores y llevado a posibles abusos laborales ampliamente extendidos. El documento de política se utilizó para lanzar una campaña nacional y global contra la ley de la FIFA con el fin de modificar el Artículo 11. Como resultado de la campaña, la ley final eliminó todas las disposiciones que los sindicatos habían exigido.

Como la iniciativa de los afiliados suecos de la ICM, en junio de 2015, la ICM publicó un informe sobre su investigación sobre las condiciones de trabajo en las obras de construcción de la Copa Mundial en Rusia y Qatar. Asimismo, la ICM produjo una serie de videos que se publicaron en varios sitios web de sindicatos y se vieron ampliamente en las plataformas de medios sociales.

La Campaña Deportiva de la ICM en los titulares

La ICM y sus afiliados han estado en primera plana en los medios de comunicación nacionales e internacionales. Algunos de los medios de comunicación que cubrieron las campañas deportivas de la ICM incluyen: New York Times, CNN, ESPN, Forbes, Huffington Post, Newsweek, Construction Week Online, Reuters, Associated Press, AFP, Aljazeera, The Gulf Times, Peninsular Qatar, Korea Times, The Times, Inside World Football, Arab News, Inside the Games, Le Monde (Francia), Nieuwsurr (Países Bajos), Ekstra Baldet (Suecia), Tages Anzeiger (Suiza), Metro (Suecia), Folha de S. Paulo (Brasil), Die Welt (Alemania), Svenska Dag bladdet (Suecia), y Arbetarskydd (Suecia).

Creación de participación y coalición entre múltiples partes interesadas



Las organizaciones internacionales, como la ONU, la OIT, la OCDE, junto con organizaciones de derechos humanos, como Amnistía Internacional, Human Rights Watch, sindicatos mundiales, incluyendo la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el sindicato UNI, y los gobiernos nacionales, forman todos parte de un movimiento más amplio que ha suscitado la preocupación por el impacto de los mega eventos deportivos en los trabajadores, las

comunidades, los atletas y las economías nacionales. La ICM es miembro de varias coaliciones e iniciativas para resaltar el impacto de los mega eventos deportivos, así como para exigir una mayor responsabilidad de los gobiernos anfitriones y de los organismos deportivos internacionales. Una de estas plataformas es la Plataforma de Mega Eventos Deportivos para los Derechos Humanos (Plataforma MSE) presidida por Mary Robinson.

La misión de la Plataforma MSE es asegurar que todos los actores involucrados en la organización de un mega evento deportivo “acepten y operen plenamente sus respectivos deberes y responsabilidades en materia de derechos humanos a lo largo del ciclo de vida de tal evento”. La ICM está representada en 2 de los 4 grupos de trabajo: Gobierno y Ciudades Anfitrionas, y Grupos Afectados. La secretaría de la Plataforma MSE es el Instituto de Derechos Humanos y Negocios.

La ICM recibe el Premio de Derechos Humanos de George Meany-Lane Kirkland



En reconocimiento a la lucha de la ICM contra las violaciones de derechos relacionadas con los mega eventos deportivos, el 10 de octubre de 2014, la ICM recibió el Premio de Derechos Humanos de George Meany-Lane Kirkland, en Washington DC.

Ambet Yuson, Secretario General, recibió el premio en nombre de la ICM. Lo acompañaron las siguientes personalidades: Per Olof Sjö, Presidente de la ICM, Johan Lindholm, Presidente de Byggnads Suecia, Christer Walivaara, Director Estratégico de 6F Suecia, Mikael Johannsson, Presidente de la Unión de Pintores

Suecos, y Gelson Santana, Presidente del STICC POA Brasil.

De la campaña a la participación

La Conferencia Mundial de la ICM sobre el nexo entre el deporte y la migración se celebró en Berlín, Alemania, los días 27 y 28 de junio de 2017. El evento reunió a los afiliados de la ICM activos en la campaña, así como a diversas organizaciones de derechos humanos y otras partes interesadas, incluidos representantes gubernamentales de Alemania, Suiza y Qatar, y la OIT. Fue una oportunidad para discutir y evaluar el progreso, así como desarrollar estrategias sobre pasos futuros.

También fue un momento para celebrar los muchos logros de la campaña, incluyendo la organización de los trabajadores, la firma de convenios colectivos, la realización de inspecciones conjuntas y el fortalecimiento de alianzas con partes interesadas como la FIFA y el CS. La conferencia desarrolló una hoja de ruta que conduce al 4° Congreso Mundial de la ICM.

Todavía hay muchas violaciones de los derechos humanos asociadas con los principales acontecimientos deportivos, pero la ICM está ahora mejor situada para progresar. La ICM comenzó sus campañas desde el exterior, golpeando en puertas que no se abrían. Aquella situación ha cambiado considerablemente en pocos años.

La ICM ya no es un extraño visto con recelo por los organizadores de los mega eventos deportivos, sino que es respetada y reconocida como una organización sindical mundial con mucho que aportar. Este cambio no ocurrió de la noche a la mañana. Se requiere una campaña informada y decidida, y una estrategia clara para ganarse un lugar en la mesa. El compromiso de las organizaciones miembros en todo el mundo ha hecho posible esto. La ICM sigue dependiendo de sus miembros para participar en su trabajo sobre el terreno, en particular el trabajo vital para mejorar la salud y la seguridad en la construcción de instalaciones deportivas. La ICM ha hecho grandes avances, pero aún queda mucho trabajo por hacer para que se garantice el respeto de los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores, en particular el derecho a formar sindicatos y a participar en las negociaciones colectivas.

III. Empleos

5. Salud y seguridad en el trabajo

Millones de trabajadores mueren, resultan heridos o se enferman en el trabajo. Se puede evitar la mayor parte de esta masacre. Esto es cierto en todos los sectores, incluidos los de la construcción, que desde hace tiempo se consideran particularmente peligrosos. La gente está siendo herida, perjudicada y mantenida en desventaja debido a abusos en el trabajo. Los accidentes y la mala salud no se producen por casualidad o destino. Éstos ocurren debido a la negligencia de la gerencia, la reducción de costos y la falta de acción para prevenir y controlar la exposición a los peligros en el trabajo.

Los cambios en la forma en que se organiza el trabajo han creado muchos peligros para los trabajadores, incluso para algunos que alguna vez tuvieron un empleo seguro y estaban protegidos. Los trabajadores temporales, por ejemplo, a menudo no reciben capacitación para evitar los riesgos en el lugar de trabajo y son enviados a otros trabajos antes de que puedan adquirir ese conocimiento.

Las largas cadenas de suministro y los sistemas de subcontratación también suelen significar que las protecciones de salud y seguridad son débiles o inexistentes. Demasiado a menudo, las empresas multinacionales, quienes finalmente se benefician de tanta producción, no se hacen responsables de las condiciones y los peligros.

La encuesta de la ICM, en noviembre de 2016, sobre la industria del cemento confirmó que la seguridad es mejor cuando los trabajadores están organizados y que existe una mayor proporción de muertes y lesiones, entre aquellos que trabajan para subcontratistas (a menudo no sindicalizados), que entre los empleados contratados directamente. El informe de la encuesta expone: “La evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad, y la calidad de las relaciones laborales están vinculadas. Esto significa que las empresas cementeras con las peores relaciones laborales obtuvieron las peores evaluaciones de riesgo de salud y seguridad”.

El Programa Mundial de Salud y Seguridad de la ICM “*Sindicatos Fuertes, Empleos Seguros*” ayuda a los afiliados a mejorar la estructura, las políticas y la estrategia de organización sindical enfocándose en la salud y seguridad ocupacional y el bienestar. Su objetivo es crear sólidas redes locales, nacionales, regionales y mundiales de dirigentes sindicales capacitados y representantes de los trabajadores, con buenos contactos e información. Nuestros objetivos principales se establecen en el manifiesto de la ICM sobre salud y seguridad, y los afiliados de la ICM continúan trabajando en estas áreas de acción.

La ICM comienza su intervención en el lugar de trabajo ya que los lugares de trabajo organizados son más seguros y saludables. La ICM ha estado apoyando a los sindicatos para establecer representantes de seguridad y comités de salud y seguridad en el mayor número posible de lugares de trabajo. La ICM ha estado luchando contra esquemas de comportamiento de seguridad falsos y promueve una genuina participación de los trabajadores y los sindicatos en salud, seguridad y bienestar en el trabajo, basada en sólidos derechos y estándares legales. Los representantes de seguridad hacen un trabajo importante, y el efecto de la sindicalización resulta en una mejora dramática en el cumplimiento y la prevención.



Las 10 prioridades de la ICM en materia de regulación de salud y seguridad

La ICM está comprometida con la defensa de los derechos de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, y para ello exige respeto y dignidad para los trabajadores de todo el mundo. Además de ayudar a los trabajadores a formar sindicatos y afiliarse a ellos, la ICM trata de asegurar que las buenas relaciones y prácticas laborales puedan brindar la mejor protección posible a los trabajadores.

Al igual que en otros ámbitos, la ICM considera que los gobiernos tienen una función importante en materia de salud y seguridad en el trabajo, de conformidad con los convenios de la OIT. Se espera que las empresas respeten esas normas, incluso si superan lo que exige la legislación nacional.

1. Todos los países deben tener reglamentos sobre representantes de salud y seguridad y comités de salud y seguridad.
2. Todos los lugares de trabajo deben ser inspeccionados regularmente por la autoridad de ejecución.
3. La salud ocupacional debe tener la misma prioridad que la prevención de lesiones.
4. Debería haber un nuevo estándar de polvo legalmente vinculante.
5. Los trabajadores no deben estar expuestos a sustancias cancerígenas en el lugar de trabajo.
6. Debe haber un límite legal de peso máximo para la manipulación manual de 25kg.
7. Debería haber mayor protección para los trabajadores vulnerables y atípicos.
8. Los empleadores negligentes deben enfrentar penas de prisión y multas pesadas.
9. La salud y la seguridad deben ser una norma en toda contratación laboral del sector público.
10. Todos los gobiernos deben adoptar y aplicar todos los convenios de salud y seguridad de la OIT.

Sindicatos de nivel empresarial, como SITRAINCEHSA Honduras y SITICEDPA Panamá, han desarrollado capacitación y auto-monitoreo sobre SSO en sus plantas, con el fin de asegurar el cumplimiento de los sistemas de seguridad de la empresa-sindicato.

En Zimbabue, uno de los principales problemas al tratar con la multinacional china Sino Hydro fue la violación de las normas de SSO. La empresa no proporcionaba a los trabajadores el equipo de protección personal requerido, según lo acordado en el convenio colectivo nacional de trabajo. En este contexto, el sindicato y la ICM organizaron una reunión con la Dirección de Sino Hydro para discutir estos temas en el sitio de trabajo de Kariba. La Campaña de la ICM y el Oficial de Políticas junto con el Secretario General del ZCATWU y el organizador se reunieron con la compañía china. El sindicato aprovechó esta oportunidad para organizar y reclutar a más 70 miembros en el sitio.

A nivel nacional, múltiples programas de capacitación en SSO brindaron a SUNTRACS Panamá las herramientas necesarias para implementar una campaña nacional sobre seguridad en el trabajo durante el período 2015-2016.

En Indonesia, el sindicato FKUI ha estado organizando a subcontratistas para proteger a más trabajadores bajo el paraguas de un sindicato y así garantizar lugares de trabajo más seguros. Al comienzo de este período del Congreso, el FKUI tenía sindicatos en 1) Subcontratistas de Indocement-Heidelberg en Bogor; 2) Empresas de subcontratación de Lafarge-Aceh; y 3) Mortero Utama / Primacon-St Gobain, Banten. A finales de 2016, el FKUI aumentó su membresía en muchas más cementeras y subcontratistas y empresas subcontratadas, así como la reactivación de sus miembros.

Seguridad y Salud Ocupacional como catalizadores para la sindicalización

El siguiente estudio de caso de Kazajstán ilustra cómo una exitosa campaña de organización sindical resultó en el desarrollo de módulos de capacitación sobre gestión de riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) que a su vez condujeron a otras campañas de organización y al fortalecimiento de las estructuras sindicales.

El 10 de febrero de 2014, alrededor de 700 trabajadores de la construcción contratados por la multinacional Arabtec Consolidated Contractors Ltd dejaron de trabajar y comenzaron una marcha de protesta en la capital de Kazajstán, Astana, rumbo a la sede del contratista. Como los trabajadores llevaban sus uniformes de trabajo y cascos anaranjados, eran bastante llamativos y la marcha atrajo considerable atención de los medios de comunicación y se hizo conocida en otros países.

La decisión de hacer huelga y celebrar la marcha fue espontánea, aunque anteriormente el afiliado de la ICM en Kazajstán, el Sindicato de Trabajadores de la Construcción, había tratado de sindicalizar el sitio. Sin embargo, los trabajadores se preocuparon por posibles consecuencias negativas para ellos mismos porque el empleador era una empresa extranjera. El presidente del afiliado de la ICM, Kussey Essengazin, se unió inmediatamente a los trabajadores y comenzó a mediar con los representantes del empleador para presentar las demandas de los trabajadores por aumentos salariales, la regulación de turnos y otros asuntos.

Después de las negociaciones, se estableció un grupo de trabajo para nuevas deliberaciones. Los trabajadores acordaron que el sindicato podría ser la vía para negociar con el empleador.

El Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Kazajstán, junto con los miembros del grupo de trabajo, redactaron un texto para un futuro convenio colectivo de trabajo (CCT) que reflejaría todos los asuntos que dieron lugar a las protestas.

Se decidió que incluso antes de que la organización sindical fuera formalmente establecida, un proyecto de CCT debía ser discutido entre los trabajadores y aprobado por ellos. Se desarrolló dicho proyecto y se celebró una reunión de los representantes del empleador, el grupo de trabajo y el sindicato nacional. Se informó al empleador de que el sindicato había iniciado una campaña de organización en el sitio.

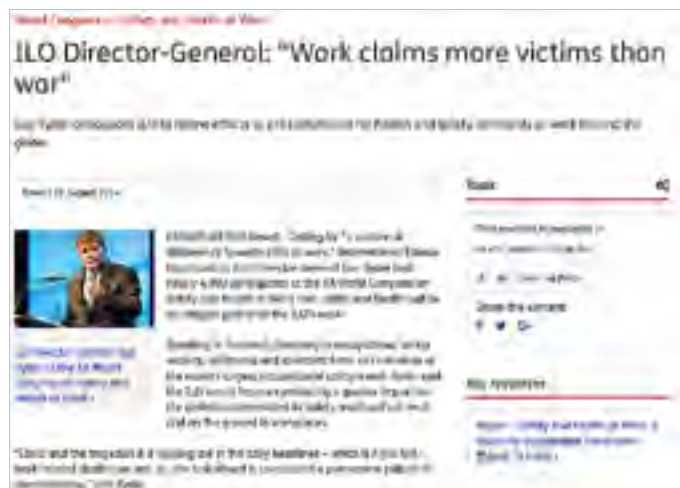
La conferencia sindical fundadora tuvo lugar el 11 de abril de 2014 en la cantina del sitio. 87 trabajadores formaron el sindicato y se unieron al Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Kazajstán. Durante el período de mayo a julio, la membresía sindical aumentó a 300 miembros.



En la acción estratégica de negociar e influir en las políticas, la ICM ha presionado por más y mejores acuerdos industriales y prácticas sobre SSO en acuerdos marco internacionales y acuerdos colectivos.

A nivel mundial, la ICM ha seguido trabajando en la mejora de los acuerdos de seguridad y salud en la construcción con contratistas internacionales, la Federación Internacional de Ingenieros y los Bancos Multilaterales de Desarrollo, así como con algunos gobiernos y organismos nacionales como Qatar y el Comité Supremo para la Copa Mundial. En Rusia también se firmó un acuerdo de inspección del trabajo con el comité local de organización de la Copa Mundial de la FIFA 2018 (véase la sección Campaña de Deportes).

Las normas de SSO referentes a la madera y silvicultura se han mejorado mediante la



certificación y la supervisión sindical en el terreno. Los esfuerzos revitalizados de la ICM en el sector del cemento han llevado a una mayor confianza en el uso de la salud y la seguridad para la contratación y la organización, así como la negociación colectiva y las políticas de influencia.

El sindicato SGIGMCG de Montenegro hizo campaña para la ratificación del Convenio 167 de la OIT sobre salud y seguridad en la industria de la construcción, una propuesta apoyada por la asociación de empleadores. La Convención fue ratificada en septiembre de 2015, y lo mismo se logró en Albania y en Turquía. El SGIP de Macedonia logró sensibilizar en el ámbito de la convención. La salud y la seguridad en el trabajo se utilizaron como punto de entrada para atraer a los empleadores.

La ICM colabora con sus afiliados para persuadir a los gobiernos nacionales de que ratifiquen los convenios sobre salud y seguridad, en particular el Convenio 167 de la OIT y su Recomendación 175 y el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud Ocupacional y su Recomendación 164. La ICM trabaja también con afiliados para promover grupos de trabajo nacionales sobre estrategias de prevención sectoriales y planes de acción nacionales para reducir las muertes en el lugar de trabajo, las lesiones y la mala salud.

La ICM proporcionó información actualizada y confiable, y materiales de capacitación sobre los peligros en los sectores de la ICM y lo que los sindicatos pueden hacer para prevenirlos. Más de un millar de sindicalistas son capacitados cada año con un claro impacto en la capacidad de los representantes sindicales de seguridad para lograr mejoras en las diferentes regiones.



En cuanto a la creación de redes y alianzas, la ICM continúa desarrollando y aplicando planes conjuntos de acción con las Federaciones de países nórdicos y europeas, con la CSI y los sindicatos mundiales, así como con grupos de la sociedad civil de ideas afines. La ICM promueve y apoya las redes de sindicatos en materia de salud, la seguridad y de bienestar.

La ICM apoyó a los sindicatos para hacer campañas con el fin de mejorar y aplicar los reglamentos e insistir en la observancia y prevención de peligros específicos, en particular: caídas de altura, manipulación manual y lesiones por vibración, riesgos de maquinaria, cáncer profesional y exposición al amianto (asbesto), al polvo y a sustancias químicas en el sitio de trabajo. La ICM tiene 2 campañas globales de larga data. Los afiliados participan en la Campaña Mundial contra el Amianto, bajo el lema “¡El amianto mata - la ICM quiere que se prohíba!”. Y han organizado conferencias y eventos de capacitación mundiales, regionales, nacionales y locales, misiones de solidaridad internacional, manifestaciones, protestas, conferencias, publicaciones y artículos.

La segunda campaña es el Día Internacional de los Trabajadores, el 28 de abril, un evento importante para los sindicatos de todo el mundo. El derecho de los trabajadores a empleos seguros y saludables está logrando una visibilidad cada vez mayor. Más de 100 sindicatos organizan cada año eventos con motivo del Día Internacional de los Trabajadores, atrayendo a miles de sindicalistas, a sus familias y al público. Ese día es la oportunidad anual para expresar una voz colectiva:

- Exigir que se respeten y promuevan los derechos de los trabajadores a la salud y la seguridad en el trabajo;
- Denunciar a los codiciosos empleadores que ponen los beneficios ante la gente y cuya negligencia cuesta tantas vidas y causa tanto sufrimiento prevenible;
- Hacer responsables a los gobiernos irresponsables e insistir en que respeten y hagan cumplir las leyes, responsabilidades y derechos que deben proteger a sus ciudadanos en el trabajo.

Sin embargo, el desafío que enfrentan los sindicatos es enorme. En muchos países, las políticas de desregulación se están utilizando para socavar las normas laborales, y las normas de SSO no son una excepción. Todavía hay un terrible número de muertos en los sitios de trabajo. Tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo, los empleadores y los gobiernos están demasiado dispuestos a ignorar o eliminar la protección en el trabajo. El resultado es que miles de trabajadores

mueren sólo porque necesitan ganarse la vida. No pasa un mes sin noticias horribles sobre cientos de trabajadores muriendo en accidentes en el trabajo. Las voces de la ICM deben demostrar que estos accidentes no se olvidan y que ¡los sindicatos nunca dejarán de luchar por los derechos de los trabajadores!



“Los sindicatos hacen que el trabajo sea más seguro” sigue siendo el principal lema de la ICM cada 28 de abril, y con políticas de austeridad aplicadas en muchos países, es un día de acción para defender la salud y la seguridad de los recortes presupuestarios y de los ataques a los mecanismos de regulación y aplicación. La ratificación y aplicación de las normas de la OIT y el respeto de las leyes nacionales y los derechos sindicales siempre serán un elemento importante de las demandas.

La ICM ha apoyado a sus afiliados en la organización de eventos nacionales, locales y laborales para poner de relieve la naturaleza

prevenible de las muertes, lesiones y enfermedades y promover la organización sindical en el trabajo. ¡Sindicatos fuertes salvan vidas!

6. Luchando contra el trabajo precario

Introducción

El trabajo precario está en aumento en los sectores de la ICM. Las mujeres, los trabajadores jóvenes y los migrantes se ven afectados de manera desproporcionada. Se enfrentan a bajos salarios, malas condiciones de trabajo, pocos o ningún beneficio ni derechos de negociación colectiva, ni empleo seguro. El trabajo precario siempre ha estado muy extendido en muchos países en desarrollo, particularmente en el sector privado. Hoy en día, ya no se limita al mundo en desarrollo, sino que también es común en los países desarrollados y en la mayoría de las industrias. La crisis económica y los programas de austeridad relacionados han socavado 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 contexto difícil, la ICM y sus afiliados se han movilizado y hecho campaña por salarios decentes y condiciones de trabajo como alternativa al trabajo precario.

La lucha contra el trabajo precario entra dentro del pilar de los empleos en el Plan Estratégico 2014-2017 y la Resolución 4 del Congreso sobre la Economía Informal está vinculada a esta prioridad.

Estrategia: pasar del trabajo precario al trabajo decente

La OIT considera que el “trabajo decente” depende de 4 pilares: los derechos fundamentales en el trabajo, las normas de empleo, la protección social y el diálogo social. Los trabajadores en empleos precarios no pueden ejercer efectivamente sus derechos. Normalmente no tienen relaciones laborales o tienen conexiones tan limitadas o indirectas que carecen de seguridad en el empleo. Por lo general, no tienen derecho a la seguridad social ni a otra protección social. Como los sindicatos rara vez están presentes, no se benefician de la negociación colectiva u otras formas de diálogo social. El miedo, uno de los mayores obstáculos para la organización sindical, es endémico en un empleo inseguro.

Los trabajadores en empleos precarios no están adecuadamente cubiertos por las leyes laborales o están ilegal o inapropiadamente privados de estatus laboral. Los empleos precarios pueden privar a los gobiernos de impuestos y de otros ingresos tanto de los trabajadores como de los empleadores. La ICM y sus afiliados utilizan este argumento en su labor de promoción y política con los gobiernos.

El trabajo precario es ahora un tema importante en las discusiones de la ICM con empresas multinacionales. Los acuerdos marco globales también cubren a los trabajadores en las cadenas de suministro y otras relaciones comerciales. A veces, las discusiones con las multinacionales pueden llevarse a cabo en paralelo con el trabajo para mejorar la situación a nivel nacional.

Reformas de la legislación laboral para limitar el trabajo precario

Algunos países europeos, por ejemplo, Francia y Bélgica, han introducido la legislación laboral para limitar el uso de empleo temporal.

En Sudáfrica, el abuso de los derechos de los trabajadores a través de la práctica de utilizar agencias laborales es moneda corriente. Tras el fracaso de los intentos por parte de algunos centros sindicales para prohibir las agencias o limitar sus funciones en torno a la contratación de empleos directos, sólo se promulgaron leyes para limitar el uso de trabajadores temporales. La Ley de Enmienda de Relaciones Laborales de 2014, que entró en vigor el 1 de enero de 2015, limita los contratos de empleo de duración fija para trabajadores de bajo salario hasta un máximo de 3 meses. Después de ese período, el empleado se considera un empleado regular y directo protegido contra el despido injusto. Los trabajadores tienen, por lo tanto, menos miedo de afiliarse a un sindicato.

En Corea del Sur, la legislación laboral permite realizar distintas clasificaciones de trabajadores, y existe una subcontratación considerable que priva a los trabajadores de sus derechos de sindicación y de negociación. La ICM ha trabajado con sus afiliados en Corea del Sur y planteó el tema ante la OIT. Se espera que los cambios políticos en ese país podrían abrir la puerta a una mejora de la protección de los derechos de los trabajadores.

Organización sindical y campañas

En Europa, las huelgas y movilizaciones se han organizado en torno a diferentes Jornadas Europeas de acción. Los sindicatos han exhortado a poner fin a las medidas de austeridad y se han opuesto a las reformas legislativas anti-laborales. Por ejemplo, en 2014, el afiliado belga de la ICM, ACV BIE, organizó una movilización de 2 días “¡Queremos empleos decentes!”. Los jóvenes protestaron ante la Comisión Europea para pedir el fin de los empleos precarios. En Lituania, en 2016, la ICM y su afiliado, LMPF, protestaron contra el nuevo Código de Trabajo.

En Croacia, el sindicato de trabajadores de carreteras NCS es parte de la iniciativa “Plataforma contra el trabajo precario”. Llevó a cabo su campaña para poner fin a la utilización de los contratos temporales por las agencias de empleo privadas. Un grupo de 70 trabajadores temporales se acercó al NCS y pidió su apoyo. El sindicato ha invertido considerables recursos en la campaña y costos judiciales. Después de un año y medio, una primera decisión judicial ordenó a las agencias privadas de empleo que compensen a 4 trabajadores. Después de la sentencia, los empleadores empezaron a ofrecer contratos estacionales, que incluyen los mismos derechos que los trabajadores permanentes.

El sindicato turco de trabajadores de la construcción YOL-IS ganó una gran victoria ofreciendo un empleo permanente para los 10,000 trabajadores subcontratados en la Dirección General de Carreteras. La campaña fue eficaz en la organización de los trabajadores y puso fin a la práctica de la subcontratación en las obras públicas. Esta campaña vinculó la promoción, la organización y la intervención con una determinada agencia de gobierno. Sin embargo, este éxito está dentro del contexto de crecientes problemas políticos en el país.

En Asia, se han logrado avances en la organización de los trabajadores contratados, sobre todo en el sector del cemento y la construcción, incluyendo Filipinas, Camboya y Myanmar. El objetivo es negociar para que los trabajadores con contrato estén cubiertos por los convenios colectivos con garantías de igualdad de derechos en el empleo. Este trabajo implica las campañas, así como la organización, las negociaciones y las actividades de promoción con los gobiernos. En India, hubo grandes huelgas, en apoyo de numerosas demandas, incluida la cuestión del trabajo precario, que es un problema creciente en muchas industrias. Los sindicatos temen que las reformas propuestas al Código de Trabajo podrían agravar el problema.



En 2016, en Filipinas, 167 trabajadores de la construcción se reunieron frente a la oficina de su empleador, la empresa Stages and Design Construction (SDC), exigiendo un empleo regular y un término al antisindicalismo. Después de formar un sindicato, los trabajadores apelaron a la junta de mediación laboral. Sin embargo, sus justas demandas para recibir el mismo trato que los trabajadores regulares resultaron en su terminación. Desgraciadamente, esto es una práctica común en Filipinas.

En Corea del Sur, en 2016, la división de obras de construcción del Sindicato Coreano de Trabajadores de la Construcción, del afiliado a la ICM en Corea del Sur, KFCITU, lanzó una campaña para un convenio colectivo sectorial nacional (CCT), una vieja ambición de años de la división. El desafío para el sindicato



fue cómo persuadir al enorme número de subcontratistas para negociar como una unidad. Existen más de 50,000 empresas subcontratistas en el sector de la construcción. Durante más de un año, la división ha desarrollado una estrategia detallada, llevando a cabo investigaciones para identificar a los principales contratistas y verificando los procedimientos legales porque, bajo las leyes laborales de Corea del Sur, no hay disposiciones específicas para la negociación sectorial.

A principios de 2017, la división envió un memorando a 100 de los mayores subcontratistas que emplean por lo menos 100 trabajadores, apelándoles a negociar un convenio colectivo sectorial. Inicialmente, los subcontratistas se negaron. Sin embargo, el sindicato estaba preparado. Utilizó tácticas agresivas para lograr que los subcontratistas se reunieran en la mesa de negociación, como el aumento de las prácticas de empleo ilegales y violaciones de SSO, lo que se tradujo en cierres de instalaciones por parte de las autoridades. En agosto de 2017, 50 subcontratistas aceptaron firmar el CCT, que incluye cláusulas sobre los salarios, la jornada laboral de 8 horas, el descanso dominical, asegurar el empleo y la contratación preferencial de miembros sindicales.

Muchos afiliados de la ICM aplican ahora programas de igualdad de género, ofreciendo capacitación no tradicional para la mujer con el fin de comenzar a corregir el predominio de los hombres en los sectores de la ICM y reducir el trabajo precario de las mujeres. Asimismo, involucran a la mujer en las actividades sindicales. Este enfoque tuvo éxito en abordar cuestiones laborales precarias en los países de Europa Sudoriental.

La ICM organiza programas de capacitación de los jóvenes, centrándose en la lucha contra el desempleo juvenil, el trabajo precario y la pobreza. La formación incluye el uso de medios sociales. La escuela mundial juvenil de verano fue una oportunidad para todos los jóvenes sindicalistas de todo el mundo para aprender, compartir y discutir una serie de cuestiones que son importantes para los trabajadores jóvenes. En muchos países desarrollados, los trabajadores jóvenes reciben a menudo contratos de plazo fijo, mientras que los trabajadores de edad avanzada son más propensos a tener un empleo regular.

7. Empleos en la industria de la madera y la silvicultura

El Plan Estratégico de la ICM 2014 - 2017 explicó por qué las industrias sostenibles se basan en condiciones de trabajo decente. Afirmó que “los trabajadores forestales de todo el mundo pueden desempeñar un papel clave en el mantenimiento de los bosques, a condición de que se respeten sus derechos. Todos ellos deben tener la oportunidad de afiliarse libremente a los sindicatos y negociar colectivamente para lograr una distribución más equitativa de los beneficios económicos que ayudan a producir”.

Para afrontar este desafío, el Congreso de la ICM en 2013 identificó la lucha contra la tala ilegal y la promoción de una mejor gobernanza en el sector forestal para generar más oportunidades de empleo como una prioridad clave. Se planteó la necesidad de que la ICM se comprometiera a participar en campañas contra el comercio de madera ilícita, a apoyar las auditorías sociales y a garantizar las normas laborales en torno a acuerdos de asociación voluntaria en el comercio de la madera.

La ICM pretende apoyar la organización sindical para lograr el trabajo decente en la industria forestal. En los últimos 4 años, la sindicalización del lugar de trabajo, el reconocimiento y las campañas de negociación colectiva han sido el corazón de este trabajo.

En el lugar de trabajo, los afiliados a la ICM han luchado y se han esforzado.

El sindicato TARIM ORMAN-IS de Turquía organiza a los empleados públicos en el sector forestal. Según la Ley de sindicalización en el sector público, los sindicatos pueden recibir cuotas de membresía, incluso sin la firma de un contrato colectivo de trabajo, puesto que los CCT para empleados públicos están firmados a nivel nacional y sólo una central sindical que representa a la mayoría de los empleados públicos está autorizada a negociar con el gobierno y firmar un CCT por 2 años.



The Cambodian migrant workers who were cheated of their salaries when planting trees in the forests of Sweden in 2014 will finally get their just compensation. The workers will receive a total of 282,069 SEK (532,574) in state wage guarantee after receiving much-needed legal assistance from the Swedish Forestry Union GS.

A pesar de las fuertes presiones del gobierno para que los empleados públicos se unan a otro sindicato de silvicultura que ellos apoyan, TARIM ORMAN-IS logró aumentar su membresía y miembros cotizantes. Aunque TARIM ORMAN-IS no puede firmar un CCT, el sindicato ha establecido una red entre sus miembros, que en su mayoría son expertos en SSO de vigilancia de estándares SSO en las zonas forestales. Como un miembro del FSC, el sindicato comenzó a vigilar las normas de trabajo en las zonas de bosques certificados por el FSC y a reportar violaciones por parte de la empresa de certificación SGS ante los partidos políticos y ante el Ministerio de Silvicultura.

Los sindicatos en Bosnia y Herzegovina lograron negociar convenios colectivos de trabajo nacionales. El sindicato SSSPDPBIH firmó 2 nuevos CCT nacionales (FBIH) en 2016, después de que los anteriores convenios de 13 años caducaran y se revocaron a cuenta de la nueva Ley del Trabajo.

En Indonesia, los sindicatos Hukatan y KAHUTINDO entablan regularmente un diálogo con el gobierno local a través de la política de salario mínimo. KAHUTINDO logró ampliar la cobertura del seguro social del gobierno y el sistema público de vivienda en la provincia de Kalimantan, mientras que, en Tailandia, al menos 11 empresas de materiales de construcción y de transformación de la madera en la provincia de Saraburi adoptaron la recomendación de la Comisión Tripartita de Salud y Seguridad Ocupacional en la planta. Esto se debe a la labor del afiliado a la ICM, BWICT, en el comité.

El afiliado TKTMS de India está impugnando un caso en el Tribunal Superior de Chennai contra la empresa Tamil Nadu Newsprint Paper Ltd relativo a la discriminación en contra de trabajadores por contrato que realizan tareas similares a las de los trabajadores regulares pero que tienen salarios y condiciones de servicio inferiores. En el caso judicial en curso, ha habido algunos acontecimientos positivos, en los que el tribunal ordenó la formación de un comité especial encargado de examinar la situación de los trabajadores en régimen de subcontratación de la industria del papel. El sindicato espera que el Comité Especial empiece a trabajar pronto y recomendó que todos los trabajadores en régimen de subcontratación en la industria del papel en el Estado tengan contratos ordinarios.

En Gabón, el UTBTPBSP organizó campañas de salud y seguridad en las empresas de transformación de la madera, donde las condiciones de trabajo están entre las peores. Las 3 empresas son: John Bitar Group, Tebault y Hua Jia. Las campañas fueron destinadas a alentar a los empresarios a fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo y han incluido al personal directivo de recursos humanos, así como a 107 miembros del Comité de SSO en las 3 empresas.

En los Estados Unidos, el IAMAW renovó el acuerdo de IKEA en Perryville, Maryland. Los trabajadores de mantenimiento y producción de IKEA obtuvieron aumentos salariales significativos en ambos años de vigencia del acuerdo, aumentos salariales para los compañeros trabajadores de largo plazo, aumentos con el diferencial de turno y primas de turno, reembolso de matrícula y otros asuntos.

Por otra parte, los sindicatos de la ICM han enfrentado empleadores abusivos en muchas partes del mundo.

El afiliado sueco GS intervino para proteger los derechos de los trabajadores camboyanos que habían sido engañados para firmar documentos declarando que adeudan a su antiguo empleador los gastos de vivienda. El sindicato se comprometió a cubrir todos los costos de la corte en Suecia, el GS sostuvo que el empleador debe pagar los salarios atrasados a los trabajadores.

En Australia, el mayor molino de contrachapado, propiedad de la multinacional neozelandesa Carter Holt Harvey (CHH), tiene un historial de bloqueos y de mala fe en las negociaciones colectivas. Después de un año de negociaciones por parte de los afiliados a la ICM, el CFMEU y ETU (así como el Sindicato de Trabajadores de la Manufactura de Australia), el CHH no satisfaría las demandas de un modesto 3% anual de aumento salarial de los trabajadores, vacaciones anuales de una semana durante la Navidad, y un mejor acceso a la protección de ingresos. El CFMEU había dado aviso de paros y prohibición de horas extraordinarias a partir del 19 de abril de 2017, cuando la compañía respondió con un bloqueo. El conflicto terminó después de 3 meses.

La ICM siguió organizando y realizando programas de creación de capacidad en África, Asia-Pacífico y América Latina para proporcionar información a los afiliados sobre la certificación y para fortalecer su capacidad de organización. 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.

La “identidad sectorial” de los trabajadores forestales y de la madera en la ICM ha sido plenamente consolidada. Se llevaron a cabo estudios de investigación de los diversos subsectores para informar acerca de las estrategias sectoriales y actividades. Se formaron estructuras Ad-hoc y redes de sindicatos en las mismas multinacionales o en subregiones, y se fortalecieron las plataformas de medios sociales. Se han consolidado conexiones de solidaridad a través las industrias de la ICM, dada la importancia de la madera y los productos relacionados con la madera en la construcción.

Se llevaron a cabo reuniones sectoriales en todas las regiones. 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. También proporcionaron oportunidades para adquirir conocimientos e intercambiar información sobre planes de certificación forestal.



Un “enfoque global” para la cadena de suministro ha sido crucial para organizar estrategias sobre el terreno. Se llevaron a cabo mapeos basados en la investigación de las empresas y sus proveedores para determinar los objetivos de la organización sindical. La madera, los productos de madera y subproductos se comercializan no sólo entre los países sino también dentro de las empresas multinacionales. El comercio internacional está teniendo lugar en las “cadenas de valor”, que incluyen a las empresas multinacionales. La ICM ha sido instrumental en abordar estas cuestiones en sus estrategias organizativas.

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) de la ICM con empresas madereras y de muebles se han fortalecido. Las auditorías sociales han sido llevadas a cabo para supervisar las condiciones de los trabajadores. Se han mejorado 6 AMI (Faber-Castell, Stabilo, Staedler, Wilkhahn, IKEA y Pfleiderer). Éstos han sido utilizados para obtener el reconocimiento de los sindicatos locales donde estas empresas realizan sus operaciones y, en algunos casos, se han creado nuevos sindicatos y adquirido afiliados a la ICM.

Por ejemplo, en Perú, a lo largo de 2014-2015, las auditorías sociales dieron acceso a la ICM a 850 trabajadores que informaron acerca de las condiciones de trabajo en sus plantas. El AMI con Faber-Castell condujo a la creación del sindicato Faber-Castell en Perú, el reconocimiento del sindicato y la firma de un contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, fue una dura batalla.

La ICM ha planteado preocupaciones a nivel mundial acerca de la arbitrariedad de la Dirección de AW Faber Castell Peruana, en relación con los despidos y su negativa a entrar en negociaciones. Como resultado, se logró el reconocimiento y el primer acuerdo colectivo firmado en la unidad de trabajo de Lima y la apertura de un diálogo social de conformidad con el Acuerdo Marco Internacional. El Sindicato presentó su solicitud de afiliación a la ICM y fue admitido en noviembre del 2016.

En otro caso, un diálogo constante y regular de visitas de auditoría social bajo los términos del AMI dio resultados pues la unidad Faber Castell fue reiniciada en Goa, India, en mayo de 2014.

Con IKEA, la ICM apunta a finalizar el nuevo acuerdo en 2017 con nuevas áreas de cobertura; aclaración de la relación entre las normas nacionales e internacionales; el reconocimiento del sindicato y el acceso; y la formación de una red global. Aunque se concluyó el texto del acuerdo, la reestructuración de IKEA ha retrasado la firma del AMI. La ICM ha ayudado a fortalecer la labor de sindicalización en Rusia, Lituania y Portugal. En cuanto Stora Enso, la mayor parte del acuerdo ha sido negociado con la excepción de 2 puntos relacionados con los proveedores y con los textos relativos al trabajo infantil. Se espera que las negociaciones se completen a finales de 2017.

Se dio información acerca del AMI de IKEA a los afiliados pertinentes a fin de que pudieran tomar medidas políticas y llevar a cabo la labor de sindicalización. Se formó la red sindical de los proveedores de IKEA en Asia con el fin de proporcionar apoyo para la sindicalización de los trabajadores a lo largo de la cadena de suministro de IKEA. En Indonesia y Malasia, la sindicalización de proveedores de IKEA implicó los derechos básicos de los trabajadores, la formación e información acerca de los instrumentos internacionales. En Tailandia, IKEA es ahora el segundo mayor productor de muebles en el país. Sin embargo, algunas fábricas en Tailandia ahora también suministran los materiales de construcción para la construcción de tiendas de IKEA en Asia, por lo que se abre una nueva dimensión para discutir sobre el alcance futuro del AMI. Los sindicatos también están desempeñando un papel en la vigilancia de la observancia del AMI en los sitios de fabricación IKEA, así como el cumplimiento por parte de las empresas de marcos normativos nacionales.

La región de Asia y el Pacífico también examinó la posibilidad de organizar a los trabajadores que construye mega tiendas de IKEA en India. Por ejemplo, Leighton Asia es la multinacional contratada para construir un almacén de IKEA en Hyderabad y el 70% de sus acciones son propiedad de Hochtief AG con la cual la ICM tiene un AMI. Esto da a la ICM una ventaja añadida, ya que pretende sindicalizar y obtener el reconocimiento de los trabajadores en el sitio.

La participación de GS Suecia en las actividades en redes de IKEA en Asia facilita la creación de alianzas intersindicales. La GS Suecia tiene acceso a información específica sobre los proveedores de IKEA en Asia para facilitar la labor de sindicalización en Asia, especialmente en Vietnam. Con GS Suecia considerando la inclusión del sector de la construcción de productos de madera en su ámbito de aplicación, hay otras posibilidades de colaboración en relación con los derechos de los trabajadores en la construcción de tiendas IKEA.

Evaluando y vigilando las operaciones de las empresas en la expansión del mercado y sus márgenes de beneficio, la ICM pueden obtener información valiosa que puede ayudar a fortalecer sus estrategias de sindicalización.

La ICM también ha trabajado con multinacionales que no tienen todavía AMI. Las redes sindicales dentro de la empresa aumentaron la voz de los trabajadores y su poder de negociación. Las redes sindicales de MASISA y Arauco en América Latina han creado el diálogo social y mecanismos de solución de problemas.

La ICM y sus afiliados se han reunido también con compañías no europeas. La empresa Asia Pulp and Paper Group (APP), un importante actor en la industria, es un ejemplo. KAHUTINDO, Indonesia, ha establecido cooperación con APP, con el objetivo de sindicalizar toda su cadena de suministro. La compañía realizó una jornada de Taller Nacional sobre la Certificación de la Sostenibilidad Forestal y el Trabajo, en 2015, donde la ICM estuvo presente para dialogar con los 40 Directores y administradores de relaciones industriales y gestores operativos de las filiales forestales de APP de 5 regiones de Indonesia, 20 contratistas y 20 representantes sindicales.

Khoirul Anam, de KAHUTINDO, Indonesia, quien también preside el Grupo de Trabajo Mundial de la ICM para la Madera y la Silvicultura, presentó en dicho taller la importancia de la sostenibilidad de los bosques para los empleadores y los trabajadores “El trabajo decente se refiere a la creación de empleo, protección de ingresos, protección social y al diálogo social basado en los principios de la OIT de derechos fundamentales en el trabajo. Los desafíos actuales de las industrias en nuestro sector, que dependen en gran medida de los recursos naturales, suponen una gran demanda de negocios sostenibles y responsables. Una relación laboral industrial efectiva para mejorar las condiciones de trabajo decente requiere una fuerte participación tanto de los trabajadores y como de la administración. La iniciativa de APP para el programa de capacidad en la mejora de las condiciones de trabajo debe ser receptiva, dinámica y de alcance continuo a todos los niveles de los trabajadores”.

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. En Gabón, la sindicalización se ha relacionado con iniciativas nacionales para abordar la tala ilegal.

La ICM ha fortalecido aún más sus lazos transnacionales al llevar a cabo misiones de solidaridad y apoyar a los afiliados. Se realizaron 2 misiones de solidaridad en Turquía en 2016 y 2017. El apoyo de la ICM a los afiliados ha sido importante dado el contexto político en el que un referéndum constitucional le dio al presidente Erdogan una ligera mayoría en apoyo de la propuesta para pasar de una democracia parlamentaria a un régimen presidencial. Durante y después del referéndum, se han intensificado las violaciones de los derechos humanos y esto ha afectado también a los sindicatos forestales y de la madera.

La ICM reconoce el impacto del cambio climático, incluyendo sus efectos sobre la sequía, las inundaciones y los desplazamientos.



La ICM ha aumentado su participación en los debates internacionales sobre el medio ambiente, el cambio climático y los derechos de los trabajadores. La ICM participó en los principales grupos en el Foro de las Naciones Unidas sobre los Bosques (FNUB) para tratar de asegurar que el foro respeta 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.

El documento afirma que “el concepto fundamental de capacitación del trabajador es absolutamente clave para comprender el fracaso de la mayoría de los programas antipobreza de ayuda exterior, las estrategias en torno a la inversión extranjera directa (IED) y la ayuda al desarrollo en general. La mayoría de los enfoques tienden a ignorar las relaciones sociales y, por lo tanto, no logran crear un marco para capacitar a aquellos que tratan de ayudar. El número de proyectos de IED en el sector forestal que resultan en cuantiosas transferencias de riqueza de los países tropicales a los consumidores y accionistas corporativos OCDE no es sino un ejemplo de buenas intenciones que genera resultados poco óptimos para las poblaciones dependientes del bosque”.

La ICM ha reforzado también su participación en las cuestiones sectoriales con la OIT, inclusive para cooperar en un posible foro de diálogo mundial sobre silvicultura en 2019.

La Campaña Mundial del Deporte también se cruza con el sector de la madera. La ICM presentó una denuncia contra el fabricante de madera contrachapada Zedtee Mill, en Sarawak (uno de los principales proveedores de madera para los Juegos Olímpicos de Tokio 2020) debido a violaciones de los derechos a la libertad de asociación sindical y a la negociación colectiva en torno al estándar PEFC, con respecto a un trabajador que fue injustificadamente despedido debido a su actividad sindical. Mientras que el organismo de certificación no actuó sobre la reclamación, la ICM está apelando por la acreditación del organismo, así como al Comité Organizador de los Juegos Olímpicos de Tokio.

Por otra parte, la ICM ha compartido información sobre su labor en diversos foros, incluido el Comité Permanente de la Madera, el Mueble y la Silvicultura de la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM).

IV. Derechos

8. Derechos sindicales

Introducción

La ICM participa en una amplia gama de asuntos de derechos humanos. Esta gama incluye, por ejemplo, salud y seguridad ocupacional, los derechos de la mujer, los derechos de los migrantes y refugiados, el trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas. La ICM apoyó firmemente un Protocolo al Convenio 29 de la OIT sobre el trabajo forzado, en 2014, incluida la participación en una campaña de recolección de firmas, para garantizar que el tráfico humano quedara cubierto. Los derechos sindicales, en particular los derechos de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos y a participar en la negociación colectiva, son centrales y se ejecutan a través de casi todas las actividades de la ICM.

Los derechos sindicales son derechos habilitantes. Cuando los trabajadores tienen sindicatos que ellos controlan, adquieren una voz y, a través de la negociación colectiva, pueden opinar sobre sus salarios y condiciones de trabajo. Pueden usar su poder para obtener y proteger muchos otros derechos. Por ejemplo, es bien sabido que los trabajadores sindicalizados con convenios colectivos de trabajo están en una posición mucho más fuerte para asegurar que el trabajo sea seguro y saludable que los trabajadores no sindicalizados. Es el cambio del equilibrio de poder proveniente de la sindicalización lo que hace que los sindicatos sean blancos privilegiados de los tiranos, públicos o privados.

Puesto que los derechos sindicales, más que cualquier otro derecho, cambian el equilibrio de poder en el lugar de trabajo, también influyen en la salud de la sociedad. Como las democracias, son una fuerza para resistir el ejercicio del poder arbitrario. En los países que se han convertido en democracias, los sindicatos a menudo son actores clave. Mientras los trabajadores van ganando influencia y poder económico, también van reduciendo el temor entre los trabajadores y fortaleciendo el espacio para la sociedad civil.

Estrategias

Los gobiernos tienen la obligación de proteger los derechos de los ciudadanos y de los trabajadores. Sin embargo, sus resultados son muy desiguales. Algunos países tienen tradición de tener una buena legislación en conformidad con las normas internacionales del trabajo combinada con buenos sistemas de inspección del trabajo y sistemas de tribunales que funcionen para los trabajadores y no sólo para los propietarios. Otros gobiernos atacan a los militantes y dirigentes sindicales y hacen todo lo posible para violar o limitar los derechos. Algunos gobiernos tienen leyes decentes, pero no logran aplicarlas. Y, cada vez más, el deterioro de las relaciones laborales ha dado lugar a violaciones de los derechos humanos, incluso en países donde la legislación laboral progresa.

La ICM y sus organizaciones miembros buscan mejorar la legislación laboral y todos los aspectos de su aplicación. Además de prestar apoyo a los afiliados a nivel nacional y mostrar solidaridad con otros miembros, la ICM interviene con la OIT presentando denuncias o, de lo contrario, recabando el apoyo para que se respeten efectivamente las normas internacionales del trabajo. En algunos casos, como los ataques internacionales por parte de los empleadores al derecho a la huelga, la ICM se ha unido con otros sindicatos mundiales y organizaciones nacionales para movilizarse en defensa de ese derecho clave.

La ICM también insta a los gobiernos a garantizar que los empresarios e inversores, grandes y pequeños, cumplan con las leyes y el respeto de las normas internacionales del trabajo. En algunos eventos deportivos, por ejemplo, la ICM y sus miembros han sido capaces de influir en los gobiernos para proteger los derechos de los trabajadores y resolver los graves problemas de inmediato.

Trabajar para asegurar que las empresas respeten la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo ha incluido la presentación de demandas ante los puntos nacionales de contacto para las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales con el fin de que la industria asuma su responsabilidad y entable un diálogo con la ICM. También ha habido un amplio uso de otras herramientas, como las cláusulas de trabajo relacionadas con la contratación laboral que pueden impulsar a las empresas a respetar los derechos sindicales.



Uno de los papeles clave de los acuerdos marco internacionales es abrir puertas en las empresas multinacionales para que sus trabajadores puedan sindicalizarse y para que los afiliados desarrollen relaciones productivas con las empresas. La mayoría de los asuntos principales con las multinacionales están relacionados con los derechos sindicales. Sin embargo, esos esfuerzos no se limitan a las empresas que son signatarios de acuerdos marco.

La ICM infunde también activamente la solidaridad entre sus afiliados que se enfocan en los derechos sindicales. Ese es el enfoque de muchas redes y también el principal propósito de la participación de la ICM en la certificación forestal. Además de más leyes laborales “flexibles”, que hacen que sea más difícil de organizar sindicatos y negociar, en algunas situaciones, los programas de austeridad y el debilitamiento de las protecciones sociales han socavado los derechos sindicales, así que de este modo la ICM y sus afiliados abordan esas cuestiones de política.

Actividades

Otro aspecto de la labor solidaria de la ICM es los llamamientos directos a los afiliados para que intervengan en línea, coordinen concentraciones o movilizaciones, y lleven a cabo otras formas de acción directa para protestar contra la represión sindical, el encarcelamiento de sindicalistas, la negación del derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva, o sobre otros temas, tales como los despidos en masa o arbitrarios. La ICM lanza regularmente acciones de solidaridad, a petición de sus afiliados para apoyar sus luchas contra las empresas que socavan sus derechos en el lugar de trabajo.

1. Represión Sindical y sindicalistas encarcelados

- **Zimbabue:** Cuando miles de trabajadores perdieron sus empleos en julio de 2015, debido a un fallo de la corte que permitió a los empleadores rescindir los contratos de los trabajadores simplemente con un preaviso de 3 meses sin la opción de paquetes de despido, la ICM apoyó plenamente el Congreso de Sindicatos de Zimbabue (ZCTU), cuando apeló a una manifestación nacional en agosto de 2015.
- **Corea del Sur:** Se ha intensificado la represión sindical bajo el antisindicalismo, la administración conservadora del ex Presidente Park Geun Hye, resultando en



el encarcelamiento de varios dirigentes y miembros del KFCITU bajo cargos de «chantaje» y «obstrucción de negocios» y por participación en negociaciones colectivas. Hasta la fecha, al menos 20 miembros del KFCITU han sido encarcelados. Los miembros del KFCITU, junto con el Presidente del KCTU, Han Sang Gyun, fueron encarcelados por su papel en la movilización nacional de noviembre de 2015 contra las reformas laborales. La ICM no sólo coordinó las acciones de solidaridad mundial junto con otros sindicatos mundiales sino también participó en misiones de solidaridad en Corea del Sur, donde el Secretario General de la ICM visitó a miembros del KFCITU encarcelados y al Presidente Han Sang Gyun.

- **Australia:** La ICM ha participado activamente en la exitosa campaña del CFMEU para instar al gobierno a retirar las acusaciones de chantaje contra el sindicalista John Lomax del sindicato CFMEU. Lomax fue detenido en julio de 2015 bajo acusaciones de chantaje en relación con un convenio colectivo negociado en nombre de los miembros del CFMEU en 2013. Como resultado de una firme campaña nacional por parte del CFMEU, apoyado por los sindicatos mundiales, incluyendo la ICM, los cargos en contra de Lomax fueron abandonados.
- **Suazilandia:** La ICM, junto con GS y Byggnads de Suecia seguirán prestando apoyo a los sindicatos que se enfrentan a la represión del gobierno. La ICM ha instado al gobierno a garantizar que los foros de diálogo social tripartito continúen mientras se promulga la legislación apropiada. Este ha sido el caso en los últimos años, a pesar de la ausencia de la ley pertinente.
- **Panamá:** La ICM apoyó a SUNTRACS en su esfuerzo para obtener justicia para Osvaldo Lorenzo, un representante del sindicato en el proyecto de la autopista Panamá-Colón, quien fue asesinado. La Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia ordenó la liberación inmediata de los asaltantes, pero SUNTRACS se manifestó en las calles y en proyectos de construcción para invertir la orden de la Corte.

Defensa del derecho a la huelga



¡El Día Mundial de Acción conduce a un avance sobre el derecho a la huelga! La ICM demostró en Ginebra y los afiliados en todo el mundo organizaron diferentes acciones en febrero de 2015. El grupo de empleadores y algunos gobiernos se niegan a permitir que la cuestión sea llevada a la Corte Internacional de Justicia. Por último, el diálogo social generó avances sobre un marco para examinar los mecanismos de supervisión, que permitirán operar a la Comisión de la Conferencia de la OIT sobre la aplicación de las normas. Hace 2 años, por primera vez en la historia de la OIT, los empleadores impidieron a dicho comité que cumpliera con su mandato. Esta situación se

produjo porque el grupo de los empleadores de la OIT desafió al derecho de huelga protegido por la libertad de asociación y por la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87).

2. Campañas en contra de la reforma laboral

En el pasado periodo entre Congresos, los gobiernos de todo el mundo han introducido reformas laborales para liberalizar el mercado de trabajo, así como socavar los derechos sindicales. La ICM y sus afiliados pusieron en marcha campañas nacionales incluyendo huelgas generales apoyadas por el movimiento sindical mundial para protestar contra estas reformas regresivas. He aquí algunos de los puntos más destacados:

- **Kirguistán:** Los sindicatos se movilaron para exigir la retirada del proyecto de Código del Trabajo. Las enmiendas propuestas no están en conformidad con las normas de la OIT (septiembre de 2015). Reino Unido: En el mayor ataque a los derechos de los trabajadores en los últimos 30 años, el gobierno de David Cameron modificó la legislación para hacer huelgas legales completamente imposibles, potencialmente criminalizar los piquetes, permitir a las empresas la contratación de personal de agencias para romper las huelgas e introducir normas que apuntan directamente a la quiebra de los sindicatos. La ICM apoya plenamente las peticiones contra tales cambios (septiembre de 2015).

- **Finlandia:** La ICM se unió a sus afiliados en Finlandia para condenar la decisión del gobierno finlandés de hacer cortes salariales y prestaciones obtenidas mediante negociación colectiva. Los afiliados enviaron cartas de protesta al gobierno. La ICM también apoyó a la manifestación masiva de los sindicatos finlandeses contra el anuncio del gobierno de medidas de austeridad que incluyen la reducción de la compensación por horas extras, trabajo nocturno y de fin de semana, reducción de las vacaciones anuales, licencia por enfermedad y la eliminación de 2 días feriados nacionales (septiembre de 2015).
- **Camboya:** La ICM protestó por la aprobación del polémico proyecto de la ley sindical, incluidas violaciones a los Convenios de la OIT 87 y 98 por parte de la Asamblea Nacional de Camboya (abril de 2016).
- **Surinam:** Más de 10,000 trabajadores incluidos miembros de la ICM protestaron contra el aumento de las tarifas eléctricas, mientras que todavía hay negociaciones que están teniendo lugar. El aumento de los aranceles fue impuesto por el gobierno como una de las condiciones del FMI para conseguir un préstamo en virtud de un acuerdo de reserva (mayo de 2016).
- **Lituania:** La ICM se sumó a sus afiliados en todo el mundo para apoyar a la federación de trabajadores del mueble, la madera y el papel LMPF, en su protesta contra el nuevo Código Laboral regresivo en Lituania (junio de 2016).
- **India:** 50 millones de trabajadores, incluidos muchos afiliados indios de la ICM organizaron una huelga nacional contra las reformas laborales y exigieron un aumento del salario mínimo, seguridad de las pensiones, y que se ponga fin a la utilización de contratos de trabajo, la igualdad de salarios y beneficios de los trabajadores en régimen de subcontratación, y la inmediata ratificación de los Convenios de la OIT 87 y 98 (septiembre de 2016).
- **Mauricio:** El afiliado a la ICM CMWEU, junto con sindicatos de otros sectores, se pusieron en huelga para exigir la modificación de la Ley de Derechos de Empleo (ERiA) y la Ley de Relaciones Laborales (EReA), y se votó en 2009 (febrero de 2017).
- **Brasil:** Los afiliados a la ICM se sumaron a 35 millones de trabajadores en una huelga general contra el gobierno en materia de lucha contra la legislación antilaboral, lo que permitiría subcontrataciones ilimitadas las durante largos periodos de trabajo temporal y recortar las pensiones estatales (abril de 2017).
- **Argentina:** Los sindicatos incluidos los afiliados a la ICM participaron en una huelga general de 24 horas que paralizó al país. Las marchas en todo el país denunciaron las políticas neoliberales del gobierno Macri diseñadas para disminuir la inflación a través de despidos y oponer medidas para retirar las subvenciones esenciales (abril de 2017).

Lucha por los derechos de los trabajadores en el comercio

Los afiliados a la ICM en Europa, Asia Pacífico, Estados Unidos y Canadá han protestado activamente contra los diversos acuerdos de libre comercio tales como la Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (ATCI), el Acuerdo de Comercio Económico Global (CETA), el Comercio en el Acuerdo de Servicio (TiSA), y la Asociación Trans Pacífica que están socavando el trabajo decente y los derechos de los trabajadores en interés de las multinacionales. Miles de personas se movilizaron en las manifestaciones contra la ATCI en toda Europa. Además, más de 3 millones firmaron una petición en línea que solicita que la Comisión Europea abandone el trato. Asimismo, en Asia y en los Estados Unidos, los afiliados a la ICM se unieron a los movimientos sociales para oponerse a los tratados y, en particular, a la falta de consultas con los sindicatos y la sociedad civil durante el proceso de negociación.

3. Los derechos sindicales en el lugar de trabajo

La ICM lanza regularmente alertas de solidaridad a petición de sus afiliados para apoyar sus luchas contra las empresas que socavan sus derechos en el lugar de trabajo, a menudo con el apoyo tácito o no de los gobiernos. La siguiente es una lista de dichas alertas.

- **Turquía:** Soporte para condiciones de trabajo decentes para los trabajadores de SFC Integrated (Kronospan). La empresa se negó a reconocer al sindicato y comenzó a ejercer presión sobre los miembros del sindicato para que renunciaran y regresaran a trabajar prometiéndoles aumentos salariales. AGAC-IS se puso en huelga y, más tarde, el sindicato obtuvo la autorización para la negociación colectiva tras 2 años de proceso judicial (abril de 2015).

- **Chile:** Soporte para el afiliado SINTEC por FETRACOMA que exigía mejores condiciones de trabajo, salarios y horas de trabajo equitativas (junio de 2015).
- **Brasil:** Apoyo a una huelga de 2 semanas organizada por SINDUSCON-PE afiliado a CONTICOM-CUT, en Pernambuco, resultando en un aumento de sueldo del 9,9% y el pago de los días de huelga (diciembre de 2015).
- **Argentina:** Contra el despido de 120 trabajadores por la empresa Etex-Eternit Group, con sede en Bélgica, tras el cierre de las 2 secciones de Planta Azul en Cerámicas San Lorenzo (enero de 2016).
- **Myanmar:** Apoyo a los trabajadores en la fábrica de Veneer and Plywood Private Ltd, en Sagaing, que fueron despedidos y detenidos por ejercer su derecho a la libertad de asociación sindical y negociación colectiva. La ICM escribió al Ministro de Trabajo exigiendo la liberación de los trabajadores arrestados, el respeto de las obligaciones internacionales para proteger la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y que incluyera a trabajadores y sindicatos en la participación del proceso de reforma de las leyes laborales de Myanmar (15 de junio de 2016).
- **Brasil:** Justicia para los trabajadores, incluidos 14 que murieron como resultado de un accidente en la represa de Fundão en Minas Gerais, Brasil. Además, más de 2,000 trabajadores quedaron desempleados (noviembre de 2016).
- **Chile:** Apoyo a los 1,000 trabajadores de SINTEC-Chile, quienes se declararon en huelga en el proyecto hidroeléctrico Alto Maipo para presionar a CNM-Hochtief. SINTEC-Chile, parte del FETRACOMA, informó sobre la intimidación, la obstrucción en los procesos de negociación colectiva, y los despidos por parte de Hochtief y STRABAG AG (noviembre de 2016).
- **Australia:** La reincorporación de los empleados #CUB55 con pleno goce de sueldo y condiciones sindicales al cabo de un piquete de 6 meses que puso de relieve los peligros de contratar mano de obra y de la subcontratación. Los afiliados a la ICM de todo el mundo muestran “selfies” de solidaridad, así como se comprometieron con el boicot de la Carlton and United Breweries (CUB) cervecera, sidras y licores (diciembre de 2016).
- **España:** Contra el procedimiento de despidos en el Grupo OHL que afecta a 554 trabajadores de los 1,897 trabajadores de la construcción y divisiones industriales (abril de 2017).
- **Perú:** Contra el despido de dirigentes sindicales de SITSERFOR por parte del Ministerio de Agricultura (junio de 2016).
- **Pakistán:** Apoyo a la lucha de los 15,000 miembros del sindicato de CDA en Islamabad, cuyos beneficios en virtud de un acuerdo de negociación colectiva fueron amenazados a través de la reestructuración del gobierno. En diciembre de 2015, los miembros del CDA organizaron un gran mitin exigiendo un plan de transición que acaba de ser puesto en el lugar para el traslado de los trabajadores.
- **Montenegro:** Apoyo a los trabajadores, miembros del afiliado a la ICM SGIGMCG, en Crnagoraput, una filial de Strabag. Durante muchos años, los trabajadores han enfrentado controversias con el empleador acerca de la aplicación de su convenio colectivo (2015).
- **Moldavia:** Soporte para el afiliados a la ICM SINDICONS en sus esfuerzos para formar un sindicato en la empresa de construcción «Monolit Construct».
- **Islandia:** Apoyo a la gran huelga convocada por el SGS para apoyar la renegociación de un contrato colectivo de trabajo que afectaría a más de 10,000 trabajadores (30 de abril de 2015).



- **Venezuela:** Solidaridad con el afiliado a la ICM venezolano FETRACONSTRUCCION en su condena del ataque contra los dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadores de la construcción de Barinas, el 16 de abril, en el que una persona murió trágicamente y 2 resultaron gravemente heridos.
- **Suecia:** Apoyo a los trabajadores migrantes camboyanos que trabajan en la empresa sueca, Botnia Skog AB, para que puedan recibir sus salarios según el convenio colectivo sueco. El GS-Suecia ha desempeñado un papel muy importante proporcionando la asistencia jurídica tan necesaria. El tribunal de distrito decidió ignorar la deuda en la que los trabajadores fueron engañados para firmar por su empleador (agosto de 2016).
- **Lafarge Holcim:** «¡No hay Fusión sin los Derechos de los Trabajadores!» Los 2 más grandes fabricantes de cemento, Lafarge y Holcim, anunciaron su fusión y se negaron a hacer ningún compromiso con los trabajadores. Los sindicatos en Lafarge y Holcim decidieron luchar (enero de 2015).
- **Malasia:** Apoyo para la larga lucha del STIEU por el reconocimiento sindical en la empresa Sabah Forest Industry (SFI), propiedad y operado por la empresa Ballarpur Industries Limited (BILT). Desde 1998, la SFI se ha negado a reconocer y negociar con el STIEU utilizando métodos legales y técnicos, incluyendo 2 revisiones judiciales, para anular la decisión del Ministro Malayo de Recursos Humanos (septiembre de 2014).



4. Apoyo en las luchas políticas y democráticas

Los sindicatos, incluyendo los afiliados a la ICM, siguen estando en la vanguardia de la lucha política y democrática para la paz, los derechos humanos, la democracia auténtica, y la libertad política. En el último periodo entre Congresos, la ICM ha proporcionado apoyo a y solidaridad con estas luchas e hizo un llamado a sus organizaciones miembro a que hagan lo mismo. He aquí algunos de los puntos más destacados:

- **Túnez:** La ICM celebra el Premio Nobel de la paz para el grupo tunecino de la democracia por sus contribuciones a la construcción de la democracia en Túnez tras los años después de la revolución de 2010. Esto representa un importante reconocimiento de la inestimable labor de los sindicatos y la sociedad civil en la transición a la paz y la democracia en Túnez. Esperemos que esto pueda contribuir a fortalecer aún más los sindicatos, que son vitales para garantizar la creación de empleos decentes con salarios dignos y seguridad social necesaria para construir un futuro mejor en Túnez (octubre de 2015).
- **Burkina Faso:** La ICM apoyó a los sindicatos en Burkina Faso apelando por el regreso de la democracia tras el golpe de estado en septiembre de 2015 mediante la emisión de una declaración (noviembre de 2015).
- **Tailandia:** La ICM se unió a otras 50 organizaciones sindicales internacionales, coaliciones y redes de derechos humanos que exigen que el gobierno tailandés abandone el caso contra el defensor de derechos humanos Andy Hall. (Agosto 2015).
- **Hong Kong:** La ICM se unió al movimiento sindical internacional en apoyo del movimiento «Paraguas Amarillo» que abogaba por una mayor libertad política y democracia auténtica.

9. Los derechos de los trabajadores migrantes

Introducción

El impacto del aumento de los flujos de migrantes y refugiados ha afectado los continentes y las industrias de manera diferente. Por ejemplo, aunque la reacción política ha sido fuerte, una proporción relativamente pequeña de ambos grupos de personas desplazadas ha sido absorbida en Europa y en las Américas.

En gran medida, la “crisis” de migrantes es una crisis política. Los ataques contra los refugiados y los migrantes se han intensificado durante este periodo entre Congresos. Los partidos de extrema derecha han generado y explotado el miedo hacia los migrantes por razones electorales, y los crímenes de odio, la violencia y el acoso de los migrantes han aumentado en muchos países. A menudo, el miedo parece ser el más extendido en las zonas donde hay pocos o ningún migrante. En otras palabras, parte de la hostilidad proviene del “miedo a lo desconocido”. Estas percepciones erróneas hacen aún más importante la labor sindical para construir el entendimiento y la solidaridad entre los trabajadores.

Existen graves preocupaciones de derechos para los migrantes y los refugiados. Los derechos de los refugiados están claramente protegidos bajo instrumentos internacionales ratificados (Convención de las Naciones Unidas y Protocolo), pero esas obligaciones no siempre son honradas por los gobiernos.

Para los trabajadores migrantes, el respeto de sus derechos en los países de acogida está claramente vinculado con el nivel general de respeto de los derechos sindicales. Los migrantes explotados, sin toda la gama de derechos de protección como los demás trabajadores, a menudo, terminan en haciendo un trabajo precario y son utilizados por empleadores sin escrúpulos para debilitar la organización sindical y la negociación colectiva. A veces hay problemas similares con los trabajadores desplazados en la UE.



Es importante, no sólo para los trabajadores y sus sindicatos, que los trabajadores migrantes puedan ejercer sus derechos, organizarse sindicalmente y estar cubiertos por convenios colectivos. También es un mecanismo vital para asegurar la integración de los migrantes en sus nuevos países. La realidad de las guerras y conflictos significa que muchos refugiados nunca serán capaces de regresar a sus países de origen.

En los sectores de la ICM, gran parte de la atención se ha centrado en la construcción, aunque también hay muchos trabajadores migrantes en las industrias de la silvicultura y de la madera. Por ejemplo, la ICM y otros han planteado la cuestión de los trabajadores de Corea del Norte en los sitios de construcción para la Copa Mundial en Rusia en 2018, pero también hay muchos trabajadores de ese país en las industrias forestales y de la madera. También hay muchos trabajadores migrantes de Myanmar trabajando en Tailandia, incluyendo en la industria del mueble.

La Campaña Mundial por los derechos de los Trabajadores Migrantes lanzada en 2010 se reafirmó como una prioridad importante para la ICM, en el 3º Congreso Mundial de la ICM. El Plan Estratégico 2014-2017 trazó metas clave como la contratación de 20,000 trabajadores migrantes en las estructuras sindicales y el establecimiento de una Red Global de la Migración.

La campaña está vinculada a 2 resoluciones del Congreso: Resolución 9: La ICM Campaña mundial sobre los derechos de los trabajadores migrantes y la Resolución 19: Qatar, defiende los derechos de los trabajadores migrantes del sur de Asia.

Gobernanza mundial

La migración y los movimientos de refugiados son cuestiones internacionales inherentemente. Los desafíos que plantean no pueden ser resueltos a niveles nacionales solamente. Es urgente que se desarrollen mecanismos de gobernanza global para proteger a las personas desplazadas por la violencia y el abuso, y también de la explotación que socava los derechos de otros trabajadores. La ICM siempre ha sido activa en el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD) especialmente desde el Foro en 2006 en Manila. En reuniones posteriores, incluyendo en este periodo entre Congresos, fue frustrante porque parecía ser

ocasiones para facilitar acuerdos bilaterales en lugar de oportunidades para discutir los derechos. El FMMD celebrado en Berlín en 2017 fue un acontecimiento mucho más positivo. Era mucho más estrechamente vinculado con el proceso de la ONU para adoptar un pacto mundial sobre la migración y el otro pacto mundial sobre los refugiados, que se acordaran en 2018.

El Consejo de Sindicatos Mundiales (CSM) tiene un grupo de trabajo en materia de migración, presidido por el Secretario General de la ICM. Conviene políticas y desarrolla estrategias para acciones comunes. Se ha centrado en los derechos y en tratar de asegurar que los convenios de la OIT sobre la migración sean pertinentes, y se incluyó en las negociaciones del Pacto Mundial y que, en general, los derechos de los trabajadores son centrales en el debate global.

El CSM también trata de abordar las causas fundamentales del desplazamiento masivo de personas, para lograr que haya mayores oportunidades para que las personas permanezcan en sus propios países, en lugar de verse obligadas a huir. Muchos migrantes pueden, de hecho, ser «refugiados» en el sentido de que no tienen más remedio que abandonar sus hogares, sin tener necesariamente que satisfacer las interpretaciones cada vez más restrictivas de los criterios para el asilo.



Las actividades de la ICM en torno a los mega eventos deportivos han llamado la atención generalizada respecto a las violaciones de los derechos humanos en cierto número de países. Las campañas sostenidas han abierto ciertas oportunidades para causar un impacto sobre el terreno e influencia política y para proteger los derechos de los trabajadores. A pesar de los continuos problemas, el papel creciente de la ICM con la FIFA tanto en Rusia como en Qatar son acontecimientos positivos.

Los mega eventos deportivos centran su atención en los problemas de los trabajadores migrantes de la construcción. Sin embargo, los trabajadores que participan en la preparación de tales eventos son sólo la punta del iceberg. La ICM considera que esta labor puede ayudar a resolver problemas persistentes, por ejemplo, abusos por parte de las agencias privadas de contratación que afectan a muchos más trabajadores que los que trabajan en los países de acogida de los juegos. Existe también la cuestión más amplia de la sostenibilidad general de una industria totalmente dependiente de la mano de obra migrante para la construcción que a menudo no tienen la oportunidad de desarrollar aptitudes para generar mejores trabajos y un sector más estable.

Actividades

Como en muchos otros ámbitos, la ICM aborda estos asuntos en diferentes niveles: a nivel político y de políticas; en términos de solidaridad entre los sindicatos; en las campañas (por ejemplo, deportes); en sindicalización específica; y en su compromiso con empresas multinacionales, incluyendo en el seno de sus cadenas de suministro.

Conferencias Regionales y Mundiales de la ICM sobre migración

Durante el periodo entre Congresos, la ICM celebró una serie de conferencias regionales y subregionales sobre el enfoque de la migración laboral y la aplicación de la Campaña Mundial sobre los Derechos de los Trabajadores Migrantes. En las conferencias, las tendencias regionales y los flujos de migración fueron evaluados, las estrategias desarrolladas, y se fortalecieron las relaciones con otros grupos interesados en apoyar los derechos de los trabajadores migrantes.

Las conferencias se llevaron a cabo en las siguientes regiones:

- Mediterráneo (diciembre de 2014 en Pozallo, Italia),
- Asia y el Pacífico (abril de 2015 en Manila, Filipinas),
- América Latina y el Caribe (septiembre de 2015 en Managua, Nicaragua),
- África MENA (septiembre de 2015 en Ammán, Jordania)

Aunque cada conferencia regional tuvo su propia dinámica, los afiliados a la ICM se comprometieron con las siguientes acciones: organizar sindicalmente a los trabajadores migrantes; elaborar planes regionales para promover los derechos de los trabajadores migrantes; establecer redes regionales para discutir y compartir estrategias en la organización y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes junto con las instituciones regionales; y desarrollar las asociaciones bilaterales de los afiliados a la ICM procedentes de países de origen y de destino.

Declaración de la ICM apelando por políticas de migración justas

En 2015, Europa se enfrentó con la afluencia de migrantes y refugiados que llegaban a través de sus fronteras. En un año, oficialmente 750,000 migrantes y refugiados entraron en Europa, pero muchas otras estimaciones son mucho más altas. La mayoría de estos migrantes y refugiados provienen de Siria, Afganistán y Pakistán, pero también existe un número significativo que vienen de Kosovo, Eritrea y Nigeria.

Los gobiernos europeos debatieron largamente sobre cómo abordar la situación. La ICM y sus afiliados debatieron una respuesta sindical. Se publicó una declaración, en la que se recogen algunos puntos clave a fin de garantizar la equidad de las políticas de migración. La ICM y sus afiliados se comprometen a realizar actividades de promoción con los gobiernos a fin de que la Unión Europea y los Estados miembros:

- Abran vías legales y seguras para entrar en la Unión Europea y solicitar asilo.
- Detengan todas las deportaciones de acuerdo con el polémico Reglamento de Dublín, bajo el cual los refugiados sólo pueden solicitar asilo en el primer país de entrada en la UE.
- Permitan reasentamientos más grandes y mayores cuotas de admisión humanitaria.
- Eliminen las llamadas «sanciones al transportista» que imponen multas a las compañías aéreas y otras empresas de transporte que llevan a las personas que no posean los visados necesarios. Estas regulaciones hacen que sea imposible para los refugiados tener acceso a un transporte seguro y los obliga a caer en manos de contrabandistas y traficantes.
- Supriman los controles temporales en las fronteras establecidos entre los países de la UE destinados a impedir que los migrantes y refugiados crucen las fronteras.
- Desarrollen políticas migratorias justas enfocadas en los derechos de los migrantes y refugiados y no en la gestión migratoria y controles fronterizos.
- Garanticen la plena integración de los migrantes y refugiados con las mismas condiciones de trabajo, salarios y beneficios que los de los trabajadores nacionales.
- Consulten a las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los sindicatos en materia de desarrollo de políticas migratorias justas y de negociaciones sobre la cooperación de la migración dentro y fuera de la UE.

Tras las conferencias regionales, en octubre de 2015 se celebró una conferencia mundial sobre migración organizada por la FNV, en Harderwijk, Países Bajos. En dicha conferencia participaron más de 100 representantes de afiliados de la ICM procedentes de 31 países. La conferencia tuvo lugar en medio de la afluencia de inmigrantes y refugiados que entran en Europa debido a la crisis económica y política mundial, y a los acontecimientos en Siria, Afganistán, África del Norte y África subsahariana.

El enfoque de la conferencia fue: la evaluación de la actual situación política y económica y su impacto en la migración laboral; el desarrollo de estrategias regionales y mundiales para hacer frente a las consecuencias de la migración laboral en los sectores de la ICM; la evaluación, intercambio y evidencia de la labor de los afiliados a la ICM en organizar a los trabajadores migrantes en los sindicatos y la promoción de los migrantes; y el fortalecimiento de las relaciones con otros derechos de los protagonistas a desarrollar, incluidos los gobiernos, empleadores, comunidades migrantes y otros grupos de la sociedad civil para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes.



Las sesiones clave se centraron en estrategias para organizar a los trabajadores migrantes y romper el mito de que la contratación de trabajadores migrantes es difícil o que los trabajadores migrantes son reacios a afiliarse a los sindicatos.

Se puso de relieve la importancia de la comprensión de los intereses y las preocupaciones fundamentales de los trabajadores migrantes. Algunas de las cuestiones planteadas como cuestiones fundamentales para los trabajadores migrantes son los bajos salarios, la falta de pago de salarios, la falta de libertad de asociación sindical, y las condiciones de trabajo inseguras.

A través de la videoconferencia, los participantes entablaron un diálogo con los trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes nepaleses, miembros del Sindicato de Empleados de la Madera de Malasia, hablaron sobre los desafíos que enfrentan en unirse al sindicato debido a la actitud antisindical de los empleadores. Los trabajadores migrantes en Qatar hablaron sobre altas tasas de contratación y confiscación de pasaportes como problemas comunes en el país.

Por último, los refugiados procedentes de África del Norte hablaron sobre su angustiosa travesía por el Mediterráneo en busca de la paz y la seguridad en Italia.

Tras la conferencia, los afiliados a la ICM han seguido compartiendo ideas con respecto a la organización de campañas, desarrollo de alianzas, y la realización de actividades conjuntas a través de redes mundiales y regionales de migración. Ahora hay reuniones anuales que involucran afiliados a la ICM en la región de Medio Oriente y norte de África (MENA) y Europa.

En 2016, los afiliados a la ICM de Medio Oriente y el norte de África y Europa se reunieron en El Cairo, Egipto, para desarrollar una estrategia relativa a la situación de los refugiados y migrantes en Europa. La reunión, organizada por el sindicato GTUBWW de Egipto, tuvo lugar contra el telón de fondo de intensas negociaciones en el seno de la UE para llegar a un acuerdo con Turquía sobre cuestiones de migración, que asciende a 3,000 millones de euros, duplicando el monto ofrecido anteriormente.

A pesar de que Turquía ha recibido el mayor número de refugiados de Siria, Jordania, Líbano y Egipto también se enfrentan a enormes retos para proporcionar servicios adecuados a los miles de refugiados sirios presentes en sus países y para abordar los impactos en el mercado de trabajo, especialmente en sectores de la ICM. Sin embargo, a diferencia de la situación en Turquía, la UE no ha prometido ningún apoyo financiero a estos países.

Los sindicatos también compartieron sus experiencias y estrategias con los trabajadores migrantes. A pesar de los retos políticos después de la “Primavera Árabe”, en 2010, los sindicatos GFBTU de Líbano, GSTU de Bahrein y GTUBWW de Egipto han estado muy activos. Reconociendo que uno de los principales impedimentos para garantizar los derechos de los trabajadores migrantes en los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) es el sistema de la kafala, los sindicatos pidieron su abolición e instaron a todos los gobiernos a adoptar convenios y protocolos internacionales relacionados con los migrantes y sus familias.

Los sindicatos en la región MENA se comprometieron a establecer un conjunto de estrategias nacionales y regionales, incluyendo el garantizar los derechos de los trabajadores migrantes. Estas estrategias fueron integradas en sus planes de organización y materiales de desarrollo de recursos destinados a los migrantes y los refugiados.

Misión de Solidaridad de la mujer para migrantes y refugiados

La mujer ha desempeñado un papel importante en la promoción de la paz y la justicia durante los conflictos y las crisis. Con esto en mente, el Comité Regional Europeo de la ICM para la Mujer realizó una misión a Grecia, uno de los corredores migratorios utilizados por los migrantes y refugiados para entrar en Europa. Desde mediados del 2015 al 2017, más de 1,3 millones de migrantes y refugiados viajaron a través de Grecia. Actualmente hay 62,000 refugiados que todavía residen en Grecia, principalmente en los casi 60 campos de refugiados tanto en la península como en las islas. Aunque las



cifras han disminuido debido a la clausura del corredor de los Balcanes y el acuerdo de 2016 entre la UE y Turquía, a la altura de cruces en todo el Mediterráneo, miles de personas desembarcan en las costas de las islas griegas, incluyendo Lesbos, donde en un momento llegaron hasta 5,000 migrantes y refugiados en lanchas y botes atestados.

17 mujeres líderes sindicales y activistas que representan a los afiliados de la ICM en toda Europa llevaron a cabo una misión de 2 días en Grecia para brindar solidaridad al pueblo griego que, a pesar de enfrentar enormes desafíos económicos, está brindando apoyo y solidaridad muy necesarios a los refugiados y migrantes que han aterrizado sus costas.

La delegación visitó el campo de refugiados Diavata, un campo de refugiados operado por militares que se abrió en febrero de 2016. En su apogeo, el campamento albergó a más de 2,500 refugiados. Sin embargo, en el momento de la visita, solo 300 residían en el campamento a la espera de su integración en la sociedad griega o reasentamiento en otros países. El personal administrativo del campamento explicó a la delegación las operaciones del campamento y los muchos desafíos que enfrentaron al atender a los refugiados.

El grupo también visitó la Clínica de Solidaridad Social de Tesalónica, operada por más de 200 voluntarios que brindan servicios de salud y atención dental muy necesarios para quienes no tienen acceso a los servicios de la salud pública. La clínica ha estado en funcionamiento desde 2010 y funciona como un colectivo.

La misión también tuvo una comida en el restaurante social operado por un centro comunitario que brinda apoyo a migrantes y refugiados. Todos los viernes, los voluntarios ofrecen un almuerzo gratis o de descuento a todo el que lo necesite. Las visitas tanto a la clínica de solidaridad como al centro comunitario resultaron inspiradoras para muchos de los participantes de la misión.



Foro Social Mundial 2016

En 2016, una delegación de la ICM encabezada por el Secretario General participó en el Foro Social Mundial (FSM) que se realizó en Montreal del 9 al 12 de agosto. La ICM convocó 2 talleres enfocados en la migración. La primera sesión sobre “Sindicalización a través de las fronteras, los sindicatos lo hacen posible” destacó diferentes estudios de casos de trabajo sindical en torno a la organización de trabajadores migrantes. La segunda sesión “Tarjeta roja para la FIFA: no más muertes en nombre de los deportes” se centró en el tema de los trabajadores migrantes en los sitios de construcción en las ciudades de la Copa Mundial y el nexo entre las campañas de la ICM en materia de deportes y los derechos de los trabajadores migrantes.

Antes del FSM, la delegación de la ICM de 5 países visitó Toronto, Canadá donde se reunió con líderes sindicales y activistas de la comunidad migrante y participó en un taller sobre la situación actual de los trabajadores migrantes en ese país. El taller fue organizado por la Migrant Worker Justice, una campaña de coalición contra el programa de trabajadores extranjeros en Canadá. La delegación también se reunió con líderes clave de los Carpenters Local 127 del área de Toronto y realizó una visita a los centros de capacitación del sindicato en Toronto.

Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo

Desde 2014 hasta 2017, la ICM envió delegaciones a las reuniones del Día de la Sociedad Civil del FMMD que tuvieron lugar en Estocolmo, Suecia (2014); Estambul, Turquía (2015); Dhaka, Bangladesh (2016); y Berlín, Alemania (2017). Además, en las Jornadas de la Sociedad Civil del FMMD, la delegación de la ICM también participó en la Acción Mundial del Pueblo sobre Migración, Desarrollo y Derechos Humanos.

En todas las reuniones, la ICM como parte de la delegación de los Sindicatos Mundiales participó activamente en sesiones temáticas como oradores clave, relatores y moderadores. Durante el Día de la Sociedad Civil del FMMD, en 2014, en Estocolmo, el Presidente de la ICM, Per Olof Sjøo, fue uno de los principales oradores en la Plenaria de Apertura en representación de los sindicatos. La ICM también

participó en el diálogo sindical con el Director General de la OIT, Guy Ryder, organizada por los sindicatos suecos. Junto con Byggnads, GS y LO, Suecia, la ICM y otros miembros de la delegación de los Sindicatos Mundiales distribuyeron folletos en el centro de Estocolmo para resaltar la importancia de garantizar los derechos de los trabajadores migrantes.

La ICM participó en la Reunión de Alto Nivel de la ONU el 19 de septiembre de 2016 para plantear cuestiones relacionadas con el gran movimiento de refugiados y migrantes, y las discusiones sobre el Pacto Global sobre Migraciones propuesto en 2018. La ICM tiene una oportunidad única para contribuir a formar el futuro de la gobernanza global en materia de migración. Debido a esto, la ICM también ha estado participando en reuniones temáticas relevantes y en las reuniones regionales previas a la Sesión General en 2018.

La ICM también ha participado en reuniones en la OIT sobre migración laboral, incluidas las discusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre migración en 2017; y reuniones técnicas tripartitas centradas en la contratación de mano de obra y el impacto de los refugiados en el mercado laboral.

La ICM es reconocida como un valioso interlocutor en conferencias sobre la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, en la OCDE, la ONU y el Instituto de Derechos Humanos y Negocios. Tales discusiones a menudo se centran en el tema de los trabajadores migrantes y los mega eventos deportivos.

Sindicalización de trabajadores migrantes

Los afiliados de la ICM han estado organizando trabajadores migrantes, negociando acuerdos que aseguran que tengan los mismos salarios y beneficios que los trabajadores nacionales y promoviendo los derechos de los trabajadores migrantes. La igualdad de trato para los trabajadores migrantes y del país anfitrión impide la explotación y reduce la competencia entre los trabajadores. Desde el último Congreso, la ICM y sus afiliados han implementado programas de extensión que cubren al menos a 20,000 trabajadores migrantes a través de una serie de campañas de organización sindical; y seminarios y talleres, centrados en los derechos de los trabajadores, la salud y la seguridad en el trabajo, el desarrollo del liderazgo y los derechos sindicales; y brindando servicios esenciales a los trabajadores migrantes en peligro. Estas actividades fueron realizadas por los afiliados de la ICM con el apoyo de la ICM y otras partes interesadas.



Muchos afiliados de la ICM han adoptado una estrategia para tratar de organizar a los trabajadores migrantes antes de su salida, como, por ejemplo, en el caso de los sindicatos en la India, Nepal y Tayikistán. En estos países, los sindicatos llevan a cabo programas de capacitación previos a la partida que brindan información sobre los afiliados de la ICM en el país de destino. Los sindicatos también han realizado encuestas y mapeos de investigación para identificar los países de destino clave donde los migrantes van a trabajar.

Además, estos sindicatos han llevado a cabo actividades de promoción con sus gobiernos para reformar las políticas de contratación y mejorar los servicios para sus nacionales que trabajan en el extranjero. Por ejemplo, en Nepal, el Consejo de Afiliados de la ICM firmó un acuerdo con el Departamento de Empleo Extranjero para instalar un “Help Desk” (servicio de asistencia) frente a las oficinas del Departamento para proporcionar información a los trabajadores sobre sus derechos en su país de destino.

Los afiliados a la ICM también han firmado acuerdos bilaterales. En Brasil, el STICC-POA ha implementado programas para alcanzar la comunidad de trabajadores migrantes haitianos en el sector de la construcción. El sindicato organizó al menos el 10% de los casi 1,500 trabajadores migrantes haitianos en su área. El sindicato firmó un memorando de entendimiento en 2017 con FENACTO, el sindicato de la construcción en Haití. El acuerdo incluye un compromiso del sindicato brasileño para proteger a los trabajadores haitianos en Brasil y los mecanismos para fortalecer los sindicatos haitianos. Las cuotas sindicales recaudadas de los trabajadores migrantes haitianos en Brasil ahora se transfieren al sindicato haitiano para fortalecer su

capacidad. Durante una misión a Haití en 2017, la ICM entregó casi 1,800 dólares a FENATCO. El monto es equivalente a 6 meses de honorarios sindicales de trabajadores haitianos en el área cubierta por el STICC, en Rio Grande do Sul, Brasil.

FNSCBA-CGT: Red Europea para un Desplazamiento Justo y Responsable



Con el aumento en el número de trabajadores desplazados en el sector de la construcción en Francia, el sindicato francés de la construcción, la madera y el mueble, FNSCBACGT, reconoció la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores desplazados.

El sindicato creó la Red Europea para un Desplazamiento Justo y Responsable (REDJR), que ahora está formada por sindicatos en 9 países de la UE: Bulgaria, Alemania, Portugal, Francia, Italia, Bélgica, Polonia, España y Rumania. Las personas de contacto en cada país suelen ser un equipo de dirigentes sindicales y un representante de la inspección del trabajo. La red tiene sus propias plataformas de comunicación internas, equipadas con un programa de traducción instantánea, para compartir información y documentos, publicar artículos y crear grupos de trabajo según surjan las necesidades.

La primera iniciativa emprendida por la REDJR consistió en informar a los trabajadores desplazados sobre sus derechos. La red creó el folleto “Conoce tus derechos” que se tradujo a 8 idiomas. Los folletos se distribuyeron a más de 50,000 trabajadores desplazados, en obras de construcción,

supermercados e iglesias, así como a través de las oficinas sindicales y las oficinas de seguridad social del gobierno.

La red se ha ocupado de más de 100 casos de fraude transnacional a los que se enfrentan los trabajadores desplazados. Para ser efectiva, la red necesita responder rápidamente debido a la corta duración de los contratos de los trabajadores desplazados. La duración promedio del trabajo de los trabajadores desplazados es de 103 días. La aplicación de alerta para smartphones, que incluye un cuestionario de solución de problemas en 9 idiomas, permite a los trabajadores ponerse en contacto con el personal de contacto de la red que hablan su idioma. A través de las acciones de la REDJR, los sindicatos han podido sindicalizar al menos a 500 trabajadores desplazados en diversos sindicatos.

En febrero de 2015, el Sindicato de Trabajadores Eléctricos de Finlandia ganó un caso importante ante el Tribunal de Justicia Europeo (TJUE) cuando el tribunal dictaminó que las regulaciones salariales finlandesas y los convenios colectivos se aplicarían a todos los trabajadores en Finlandia. Esta decisión, significó que todos los trabajadores deben recibir salarios mínimos, bonos de vacaciones y todos los demás beneficios según lo estipulado en el acuerdo colectivo general de trabajo de Finlandia, independientemente de que su empleador tenga su sede en Finlandia o no. En resumen, todos los trabajadores en Finlandia deben ser pagados de acuerdo con las escalas salariales finlandesas, y una empresa que venga de otro estado miembro de la UE a Finlandia debe cumplir con las normas de pago del CCT general finlandés.

El caso del TJUE afectó a 186 electricistas polacos que trabajaban en la construcción de la planta de energía nuclear Oikiluoto 3, que estaban empleados por un subcontratista con sede en Polonia. Después de descubrir que ganaban mucho menos que sus colegas finlandeses, se unieron al Sindicato de Trabajadores Eléctricos de Finlandia y exigieron que se les pagara de acuerdo con las tasas de pago, subsidios y otros beneficios estipulados en el CCT. En total, el reclamo de los trabajadores presentado ante la compañía polaca ascendió a más de 6,5 millones de euros. El empleador se negó a cumplir con las demandas, haciendo referencia a la ley polaca, según la cual los empleados no pueden asignar sus reclamaciones salariales a un sindicato.

El sindicato llevó el caso ante un tribunal que, a su vez, solicitó una interpretación de la Directiva sobre el Desplazamiento de Trabajadores del TJUE y, en particular, para ver si los trabajadores polacos tenían derecho a asignar sus reclamos salariales al sindicato para su cobro. La decisión del TJUE dejó de lado la prohibición de la ley polaca. Según la sentencia, es irrelevante si la empresa que envía al empleado tiene su sede en otro estado miembro de la UE, lo que ha sido la posición de la mayoría de los empleadores en Finlandia y otras partes de Europa, para pagar salarios iguales y otorgar beneficios.

Herramientas de las Redes Sociales

En un esfuerzo por brindar apoyo y servicios esenciales a los trabajadores migrantes, la ICM ha creado la aplicación «BWI Connect», inicialmente fue diseñada para comunicarse con los trabajadores migrantes en Qatar, pero se planea expandirla para que dicha aplicación eventualmente sea una herramienta con la cual los afiliados de la ICM en otros países puedan reclutar trabajadores migrantes. A través de la plataforma, los trabajadores migrantes pueden buscar asistencia y asesoramiento legal, así como denunciar de manera anónima las violaciones de las normas laborales de SSO, las normas laborales, el retraso en el pago de los salarios y las malas condiciones de vida.



La ICM también ha seguido apoyando la línea de asistencia por SMS como parte de un acuerdo entre la ICM y los sindicatos mundiales PSI y UNI a nivel regional y el Congreso de Sindicatos de Malasia. La línea de asistencia por SMS es una plataforma donde los trabajadores migrantes pueden ponerse en contacto con los sindicatos cuando están en peligro, pero también es una herramienta utilizada por los sindicatos en Malasia para alcanzar a los trabajadores migrantes.

Desde 2014, se utilizó la línea de asistencia por SMS para establecer contacto con cerca de 10,000 trabajadores migrantes en Malasia. En el proceso, el sindicato ha abordado una serie de casos que van desde el impago de salarios, compensación de trabajadores por accidentes de trabajo, hasta prácticas abusivas por parte de empleadores y reclutadores. Dicha línea de asistencia no solo brinda servicios a los trabajadores migrantes en peligro, sino que ha sido una vía efectiva para que los trabajadores migrantes participen en actividades sindicales.

Con el aumento de la xenofobia y el racismo alimentado por la gran afluencia de migrantes y refugiados en Europa, la ICM pidió un Día Mundial de Acción para los Derechos de los Trabajadores Migrantes el 7 de octubre de 2015 como parte del Día Mundial del Trabajo Decente. En este día, la ICM y sus afiliados contactaron a los trabajadores migrantes en los sitios de trabajo y en sus comunidades para expresar su apoyo y solidaridad para los trabajadores migrantes. Además, la ICM alentó a las personas a publicar fotos con carteles de «Todos somos migrantes» a través de las redes sociales, y unirse al Internet «thunderclap», que involucró a más de 200,000 personas.

Nexo de los Deportes y Migración

Durante el período 2014-2017, una de las prioridades de la ICM ha sido la campaña deportiva global para el trabajo decente. En los próximos mega eventos deportivos, como la Copa Mundial de 2018 en Rusia, la Copa Mundial de 2022 en Qatar, los Juegos Olímpicos de Invierno de 2018 en Corea del Sur y los Juegos Olímpicos de Verano de 2020 en Japón, la fuerza laboral será predominantemente migrante. Con la excepción de Qatar, los trabajadores migrantes están legalmente autorizados a afiliarse a sindicatos. En Qatar, la ICM ha implementado una estrategia innovadora para llegar a los trabajadores migrantes en dicho país.

Para apoyar al RBWU de Rusia y al CBMWU de Tayikistán, la ICM redactó folletos de información e instructivos para trabajadores de la construcción migrantes explicando sus derechos según la ley rusa, cómo obtener empleo legal en Rusia y dónde buscar ayuda. Estos folletos fueron particularmente útiles porque las regulaciones migratorias en Rusia son complicadas y cambian constantemente, y los trabajadores migrantes son, por lo tanto, susceptibles a la discriminación y explotación por parte de empleadores y reclutadores sin escrúpulos.

Programas de Alcance para Trabajadores Migrantes en Qatar



En Qatar, los trabajadores migrantes no pueden unirse legalmente a sindicatos. Por lo tanto, la ICM, en colaboración con sus afiliados en India, Nepal y Filipinas, estableció redes de apoyo a los trabajadores migrantes. Las redes realizan seminarios de orientación para después de la llegada para informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos; Seminarios SSO; y programas de entrenamiento paralegal. Este último ha sido particularmente útil para que los trabajadores comprendan el marco legal en Qatar debido a los cambios recientes en las leyes laborales, las leyes de entrada y salida, y el sistema feudal kafala.

Se han establecido 3 redes, identificadas como “las sucursales de Qatar” de los respectivos afiliados de la ICM en los países de origen - el FFW en Filipinas; Consejo de Afiliados Indios de la ICM (ICM-IAC) en India; y GEFONT en Nepal. Las redes tienen intercambios regulares con los sindicatos en los países de origen. En el caso de la sucursal FFW Qatar, conocida como BMKQ, los líderes han participado en eventos de la FFW en Filipinas, fortaleciendo así las conexiones entre la rama y el sindicato.

Las redes están profundamente arraigadas en los respectivos grupos y asociaciones de la comunidad de migrantes en Qatar y son reconocidas por sus respectivas misiones diplomáticas. Los líderes y voluntarios de las redes brindan el apoyo y la asistencia que tanto necesitan para los migrantes en peligro al manejar los casos que tratan los salarios atrasados, las disputas de contratos laborales y otras quejas relacionadas con el trabajo. Algunos casos se resuelven a través de la colaboración de la misión diplomática correspondiente, el Ministerio de Asuntos Administrativos del Trabajo y Asuntos Sociales de Qatar y el Comité Nacional de Derechos Humanos.

Las redes de trabajadores migrantes están en contacto con más de 5,000 trabajadores. Las redes tienen una membresía central y un liderazgo electo lleva a cabo reuniones mensuales. Hay asambleas generales anuales y eventos sociales para trabajadores migrantes. Las redes usan varias formas de herramientas de comunicación, incluidas las plataformas de redes sociales.

En 2016, en Corea del Sur, el sindicato realizó una encuesta para identificar preocupaciones clave entre los trabajadores en los sitios de construcción, en la provincia de Gangwon, y descubrieron que los trabajadores migrantes estaban trabajando en varios proyectos relacionados con los Juegos Olímpicos. Aunque la mayoría son chinos de origen coreano, hay un número significativo de ellos procedentes de países de Asia Central, como Mongolia, Uzbekistán y Kazajistán, así como del sudeste de Asia, en particular, de Vietnam, Tailandia, Filipinas y de Camboya.

El sindicato descubrió que la mayoría de los trabajadores migrantes registran jornadas de 14 horas, 7 días a la semana. Solo tienen un descanso para el almuerzo de 30 minutos y debido a que los salarios son tan bajos, a menudo 10 trabajadores migrantes viven en apartamentos de 3 habitaciones. Como muchos son trabajadores migrantes irregulares, no pueden quejarse con los subcontratistas que los emplean. Los accidentes debido a la falta de disposiciones de seguridad y atrasos salariales son muy comunes. El sindicato ha estado trabajando con comunidades migrantes y ONG en programas de alcance con estos trabajadores.

En junio de 2016, la ICM llevó a cabo una conferencia regional en Seúl titulada «Trabajo Decente y Empresas Multinacionales». En esta conferencia, el sindicato KFCITU de Corea del Sur y los afiliados a la ICM de Vietnam, Filipinas y Tailandia discutieron la cooperación y las estrategias para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores migrantes en la construcción de localidades para los Juegos de Pyeongchang en 2018.

10. Juventud

Los miembros jóvenes son la piedra angular de un futuro sostenible. La ICM está firmemente comprometida a movilizar a los trabajadores jóvenes y asegurarse de que sus voces sean oídas dentro del movimiento sindical. En todo el mundo, la persistencia del desempleo juvenil está creando frustración, estrés y, con demasiada frecuencia, un sentimiento de desesperación. En los sectores de la ICM, los jóvenes se enfrentan a muchas dificultades en el mercado laboral y siguen estando insuficientemente representados en las organizaciones sindicales. Los relativamente bajos niveles de educación provocan que los jóvenes sean aún más vulnerables a las condiciones de explotación en el trabajo y a los riesgos de salud y seguridad, de los que a menudo tienen una formación inadecuada.



Con el apoyo de la ICM, los jóvenes sindicalistas tienen la oportunidad de aprender acerca de cuestiones mundiales y participar en la solidaridad internacional y en las campañas. A través de la capacitación y la utilización de redes, están desarrollando estrategias e identificando cuestiones clave para ayudar a construir el movimiento sindical mundial sostenible del futuro.

Durante el Congreso de la ICM del 2013, la ICM se comprometió con un programa de 5 puntos para la «generación sucesora»:

1. Negociar acuerdos industriales sobre la formación profesional, aprendizajes para los jóvenes y formación continua.
2. Destinar recursos para la sindicalización de trabajadores jóvenes y establecer comités juveniles para apoyar estos esfuerzos.
3. Apoyar la realización de estudios sobre los jóvenes y el empleo, capacitación y género.
4. Incluir los temas de la juventud en los programas y actividades.
5. Dedicar recursos a la capacitación de jóvenes miembros para formar a los líderes del futuro.

En mayo de 2014, el Comité Mundial de la ICM estableció un Grupo de Trabajo Ad-hoc como seguimiento de la resolución del Congreso de 2013. El Grupo Ad-hoc desarrolló la política de juventud de la ICM, alentó a los sindicatos para organizar a los jóvenes trabajadores e incluir las cuestiones y los intereses de los jóvenes en campañas políticas y medidas a nivel regional y mundial.

Desde entonces, la ICM y sus afiliados han desarrollado muchas nuevas iniciativas para promover la participación de los trabajadores jóvenes en el movimiento sindical y formular políticas que respondan a las preocupaciones de los jóvenes trabajadores. A través del trabajo de las redes juveniles y comités, los sindicatos han sido alentados a desarrollar una política activa para reclutar y organizar a los jóvenes y para establecer estructuras específicas con el fin de facilitar la participación de los jóvenes en las decisiones sindicales. Los sindicatos están ahora mucho más disponibles a incluir a los trabajadores jóvenes en campañas y tomar medidas para defender los derechos de los trabajadores jóvenes.

Con estructuras más fuertes en los planos regional y mundial, los trabajadores jóvenes se están preparando ahora para la Conferencia Mundial de la Juventud y para el Congreso Mundial, en Durban, en 2017. El Grupo de Trabajo Ad-hoc de la Juventud para América Latina y el Caribe realizó un mapeo de los sindicatos con jóvenes y su presencia en juntas sindicales, en 2016. Dicho grupo aprobó la campaña «¡Un joven más!» con el objetivo de conseguir un líder joven adicional a cada reunión de la ICM; Asimismo, estableció un concurso para jóvenes sindicalistas de iniciativas sindicales innovadoras. El Comité Europeo Juvenil Ad-hoc de la ICM incluye a miembros de Turquía, Italia, Ucrania, Alemania y Suecia. También existen redes subregionales de jóvenes. El comité ha facilitado el intercambio de información y los programas educativos sobre sindicalización, negociación colectiva, salud y seguridad, modernización sindical y certificación forestal, entre otros temas. En 2015, en Asia, en Filipinas, un seminario regional de la juventud, llamado «la nueva generación de líderes de la ICM» (BGen), formó a 23 dirigentes, quienes se comprometieron a sindicalizar a 3,000 nuevos miembros y a 35 empresas, y a transformar al Grupo de Trabajo Ad-hoc de Asia Pacífico de la ICM para la Juventud en un Comité Regional de la Juventud. En

2016, en la Conferencia Regional, el Comité Regional de la Juventud para África analizó las estrategias para la creación de estructuras de la juventud sólidas a nivel nacional.

De esta manera, durante el periodo entre Congresos, cada región ha estado trabajando para crear iniciativas y aumentar la participación efectiva de los jóvenes en la labor sindical. Ahora se está generando un impulso real hacia la creación de un comité mundial en el Congreso de 2017, en Durban. Una resolución que proponía el establecimiento del Comité Mundial de la Juventud de la ICM ha sido presentada por los siguientes sindicatos: PROFBUD, Ucrania, UNITE, Reino Unido, SGIP, República de Macedonia, FNV, Países Bajos, BYGGNADS, Suecia, SGH, Croacia, y CCESSA, Nigeria.

Namibia: Participación de los jóvenes en las estructuras del sindicato MANWU

La 2ª Conferencia de la Juventud del MANWU tuvo lugar los días 16 y 17 de marzo de 2016 en Windhoek. El tema de la conferencia fue la «Participación de la juventud en las estructuras del MANWU». A la conferencia asistieron 40 delegados de las diferentes regiones y ramas del MANWU, funcionarios del MANWU y 2 invitados internacionales.

El Secretario General, Justina Jonas, habló en la inauguración, denunciando el bajo nivel de participación de los jóvenes en las estructuras sindicales y de los sindicatos en general en el país. Expresó su apoyo a la idea de una resolución de la conferencia sobre el fortalecimiento del papel de los jóvenes trabajadores en el sindicato.



El coordinador del Centro de Educación del MANWU, Herbert Jauch, dio una breve reseña de la 1ª Conferencia de la Juventud celebrada en 2012. Esto fue seguido por una sesión de comentarios mostrando hasta qué punto las resoluciones han sido aplicadas. El debate animado que siguió alimentó igualmente una animada discusión sobre los desafíos que enfrentan los jóvenes en el MANWU.

Los desafíos identificados fueron perfeccionados en pequeños grupos de trabajo. Cada grupo se encargó de responder cómo podría resolverse uno de los problemas. Los comentarios de los diferentes grupos aportaron información para la resolución que fue adoptada seguidamente por la conferencia. La conferencia concluyó con la elección del Comité Ejecutivo Nacional de la Juventud del MANWU.

En la región de África MENA, ya se han establecido comités para los jóvenes por los siguientes afiliados de la ICM: NUM Sudáfrica, MANWU Namibia, CCESSA Nigeria, PSWU Ghana, PUWU Ghana, FTBC Togo, TWU Ghana, SNTC Senegal, STECOMA Ruanda y ZCATWU Zimbabue. Del 2014 al 2016 las reuniones de la red y seminarios alentaron a los jóvenes trabajadores a permanecer activos en muchas campañas en torno a los derechos de los trabajadores, la salud y la seguridad, y para mejorar los acuerdos de negociación colectiva.

32 jóvenes trabajadores del grupo WhatsApp Regional para África y Medio Oriente desde diferentes subregiones están compartiendo sus experiencias e información sobre la labor sindical en diferentes países. En Nigeria, más de 50 jóvenes trabajadores participan activamente en la red e-juventud. Muchos tienen acceso al sitio internet de la ICM y se unen en línea a las campañas de solidaridad.

La proporción de trabajadores jóvenes en posiciones de liderazgo ha aumentado. Varios sindicatos tienen un liderazgo visiblemente «más joven». En gran medida, esto se debe a los programas de capacitación para sindicalizar jóvenes y otras actividades para sindicalizar nuevos miembros jóvenes. Los trabajadores jóvenes han aprendido sobre el trabajo sindical y están cada vez más involucrados. Por ejemplo, ahora los comités ejecutivos de NUM Sudáfrica, NUBEGW Zambia, TAMICO Tanzania, UBCCECAWU Uganda, MANWU Namibia, and CBMWU Ghana cuentan con más jóvenes miembros. Un dirigente de la red de la juventud se ha convertido en consejero y atribuye su logro a su participación en programas de capacitación juvenil de la ICM.

En Europa, los afiliados a la ICM se enfrentan a una persistente y elevada tasa de desempleo y las oportunidades de trabajo son a menudo empleos precarios. Por lo tanto, aumentar la participación de los jóvenes trabajadores en actividades sindicales se ha convertido en una prioridad y muchos sindicatos han lanzado campañas de organización sindical juvenil.

Existen algunos logros notables. El número de jóvenes sindicalistas aumentó 10% en Georgia, 6% en Kazajstán, 7% en Moldavia y en un promedio de 7% en los países de Europa Sudoriental. Los mayores aumentos se registraron en Turquía con un aumento de 21% y en Tayikistán, con un incremento del 35%.

En Ucrania, 5 jóvenes sindicalistas fueron elegidos para los diferentes cargos en el comité central sindical y en los ayuntamientos de la ciudad. En Asia Central, en la República de Moldavia y Georgia, 67 jóvenes fueron elegidos en segunda línea para posiciones de liderazgo, mientras que, en Europa Sudoriental, los sindicatos capacitaron a 78 sindicalistas en segunda línea de liderazgo con funciones y responsabilidades dentro de sus sindicatos.

Los jóvenes líderes fueron capacitados para participar en la organización estratégica y en campañas corporativas dirigidas a empresas multinacionales o proyectos de infraestructura utilizando plataformas de medios sociales, en Ucrania, Macedonia, Croacia, Kirguistán y Georgia. Los sindicatos también llevaron a cabo escuelas de verano y de invierno para la juventud, apoyados por la ICM y utilizando también sus propios recursos, en Ucrania, Macedonia, Kirguistán and Serbia.



En Alemania, los miembros jóvenes del sindicato IG BAU (Junge BAU) se reúnen tradicionalmente a mediados de verano en el Sunrise-Festival. Es una gran oportunidad para los jóvenes para darse apoyo mutuo, hablar de sus experiencias en los sindicatos, y desarrollar nuevas ideas sobre lo que los trabajadores jóvenes pueden hacer juntos para hacer mejor la vida laboral y sindicatos más fuertes. El Festival incluye una variedad de eventos tales como encuentros deportivos, conciertos de rock, fiestas para bailar, así como talleres de política. Estos talleres analizan la forma en cómo sindicalizar a nuevos miembros, trabajar con los medios de comunicación de masas, y desarrollar estructuras de juventud en los sindicatos. Otros talleres se enfocan sobre importantes cuestiones políticas y económicas, y su impacto sobre el trabajo decente y el cambio climático.

3 actividades juveniles regionales (Houffalize, Fráncfort y GLI UK) mejoraron las actividades en redes regionales y mundiales entre los jóvenes sindicalistas europeos, que ahora están más familiarizados con las campañas de la ICM. E

En América Latina y el Caribe, los afiliados han desarrollado campañas de sindicalización dirigidas específicamente a los jóvenes trabajadores. Una red de América Latina y el Caribe se comunica a través de WhatsApp semanalmente para poder compartir información acerca de su trabajo. Esta red se inició con 20 jóvenes líderes y está creciendo.

A nivel nacional, 4 nuevos comités juveniles fueron creados por los sindicatos nicaragüenses, el FITCM-N y el SNSCAASC. En Argentina y Ecuador, los sindicatos organizan programas de capacitación específicos para los jóvenes trabajadores.

La ICM ha desarrollado con éxito un programa de mentores, vinculando mujeres jóvenes líderes con mujeres líderes mayores para que puedan desempeñar un papel más activo en las campañas y en los debates políticos, económicos y de política en el sindicato. Esto también enriquece la labor a niveles regional y mundial relacionada con la campaña «Valorando el Trabajo de la Mujer», la campaña de la ICM para el Empleo Juvenil y la aplicación de las resoluciones del Congreso sobre la mujer y la juventud. Este enfoque exitoso de combinar actividades para las mujeres y para los jóvenes continuará en el futuro.

Todas las regiones fueron capacitadas en el desarrollo de herramientas eficaces y eficientes para la campaña, incluida la integración de los medios sociales en campañas para alcanzar la comunidad de

jóvenes. Las redes de jóvenes también proporcionaron a la ICM artículos relacionados con la organización sindical y las actividades de la campaña, presentaron entrevistas impresas o en vídeo de jóvenes miembros y enviaron informes sobre las actividades de los jóvenes con motivo del Día Internacional de la Internacional de los Trabajadores, el 28 de abril, y el Día Internacional de la Juventud, el 12 de agosto. Para ambos eventos se utilizó la página BWI@Work en Facebook. Los jóvenes sindicalistas fueron también muy activos en el apoyo de las campañas mundiales de la ICM, incluidos los jóvenes constructores de Suecia que apoyaron a los trabajadores en Qatar e IG BAU Alemania cuyo Sunrise-Festival resultó un verdadero evento internacional, en 2014. Además, el ACV BIE Bélgica organizó un taller con jóvenes antes de la cumbre del clima COP 21, en París.

En julio de 2017, la ICM organizó una Escuela Mundial de Verano para la Juventud, organizada por UNITE, del Reino Unido, en Eastbourne, Reino Unido, que reunió a 25 jóvenes líderes y activistas de 18 países.

La conferencia reactivó a los jóvenes que ya son líderes y que formarán la próxima generación de dirigentes en sus sindicatos. La escuela de verano también fomentó relaciones duraderas que contribuirán a fortalecer el movimiento sindical mundial. La juventud nos ayudará a tomar la iniciativa en la promoción de una agenda basada en el poder de los trabajadores, el poder de la gente, y el poder sindical. Lo que es más importante, uno de los resultados concretos de la escuela de verano es el desarrollo de una serie de las resoluciones del Congreso, que fueron presentados por los sindicatos participantes para el próximo 4º Congreso Mundial de la ICM.

11. Igualdad de Género

Las Mujeres en los sectores de la ICM tienden a ser empleadas en trabajos informales o precarios. Los principales desafíos que las mujeres trabajadoras enfrentan son: la brecha salarial entre hombres y mujeres, la segregación de género en el empleo, sin goce de sueldo por maternidad, acoso sexual y discriminación en el empleo, en particular, la discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad. Además, las mujeres pasan al menos 2 veces más tiempo que los hombres en el trabajo doméstico. Por lo tanto, la ICM considera que las trabajadoras deben ser alentadas a afiliarse a sindicatos y a ocupar posiciones de liderazgo y formar parte de los equipos de negociación. La ICM también considera que es importante contar con un enfoque específico en las mujeres jóvenes.

El 2º Congreso Mundial de la ICM reafirmó su compromiso con la igualdad de género en la Resolución 15 del Congreso: *Las mujeres en los sindicatos*, exhortando a los afiliados a llevar a cabo las siguientes acciones:

- Dar efecto a la política de la ICM del 30% de representación de mujeres en todos sus trabajos.
- Promover la adopción y aplicación de políticas similares por parte de sindicatos afiliados.
- Asignar recursos humanos y financieros a actividades diseñadas para el desarrollo de mujeres dirigentes sindicales y representantes del sitio de trabajo.

Durante el periodo entre Congresos, se ha avanzado ya que los sindicatos están ahora ejecutando claramente planes de acción para la promoción de la mujer en los sindicatos. La ICM lanzó la Campaña



«Valorando el Trabajo de la Mujer» que fue aprobada inicialmente en el Comité Regional Europeo de la ICM para la Mujer, en Dublín, en 2014, y posteriormente aprobada por el Comité Internacional de la Mujer. Su objetivo era reunir a los afiliados de la ICM de todo el mundo para promover una mayor igualdad de género, garantizando un valor justo para el trabajo de la mujer en el lugar de trabajo, en los sindicatos, en las familias y en las comunidades.

La campaña se ajusta al marco del plan estratégico 2014-2017 de la ICM en materia de organización sindical, negociación e influencia en las políticas. La campaña exhortaba a los afiliados a la ICM a contratar trabajadoras en los sindicatos; a movilizar mujeres para abogar por un valor justo para el trabajo de la mujer en el lugar de trabajo y en los sindicatos; y a capacitar y facultar a las mujeres a ser más activas en sus estructuras sindicales y ocupar posiciones de liderazgo.

Los afiliados a la ICM fueron alentados a incluir disposiciones en los acuerdos de negociación colectiva sobre cuestiones que son importantes para la mujer, tales como el permiso parental, la igualdad de salarios por un trabajo de igual valor, y la formación y capacitación de la mujer.

Los afiliados a la ICM también fueron alentados a desempeñar un papel más activo en la promoción de cambios legislativos y de políticas que mejoren la calidad de vida de las mujeres. Además, la campaña destaca la necesidad de promover las cuestiones de igualdad de género que afectan a las trabajadoras en los debates políticos, en los sindicatos y en las comunidades locales, con un énfasis particular en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Se desarrolló un logotipo para los afiliados a la ICM para sus materiales publicitarios. Asimismo, se desarrolló un conjunto de objetivos y actividades propuestas a nivel mundial, regional, nacional y local. La campaña «Valorando el Trabajo de la Mujer» fue lanzada oficialmente en marzo de 2016. Tras su lanzamiento, la campaña fue presentada a través de una serie de reuniones regionales y subregionales en Asia Pacífico, América Latina, América Central, Mercosur, Asia Central, Europa Sudoriental, Europa Nórdica, África Oriental y Medio Oriente y el Norte de África (MENA).

Conferencia Mundial de las Mujeres Jóvenes de la ICM: Construcción de la Generación Sucesora



En junio de 2016, en Katmandú, Nepal, la ICM celebró su primera conferencia mundial de mujeres jóvenes dirigentes sindicales. La conferencia “Construyendo la Generación Sucesora”, congregó a 40 mujeres jóvenes sindicalistas de África, Asia, Europa y América Latina. Dicha conferencia se enfocó en cuestiones de visibilidad política de la mujer y de igualdad en el lugar de trabajo. Uno de los objetivos de la conferencia era desarrollar y entrenar a la próxima generación de mujeres líderes de la ICM, para que puedan desempeñar papeles importantes en las campañas de promoción de la igualdad de género en sus sindicatos y países, así

como en las campañas mundiales de la ICM para la mujer.

Los participantes compartieron sus estrategias de organización sindical y realización de campañas sobre una amplia gama de cuestiones, incluidos los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores en mega eventos deportivos, los vínculos entre los derechos de la mujer y la certificación forestal, la migración y la organización de las trabajadoras en la economía informal. Asimismo, compartieron sus experiencias en la promoción de la igualdad de género, igualdad de remuneración, la salud reproductiva, la formación profesional, y otras políticas que promueven los derechos de la mujer.

En una visita de campo para expresar su solidaridad, los participantes viajaron por las precarias carreteras de montaña al pueblo de Chutari, sitio del proyecto la ICM para la reconstrucción por el terremoto. Los participantes quedaron profundamente conmovidos por las historias de los miembros de la comunidad en su lucha con las secuelas del terremoto.

Las jóvenes en la conferencia se comprometieron a realizar un programa de “emancipación de la mujer por la mujer”, en el cual se desarrollaron planes para crear el poder de las trabajadoras en preparación para el Congreso Mundial de la ICM, en 2017. Después de la conferencia, se formó una red de comunicación a través de la plataforma de medios de comunicación sociales. A través de esta red, las mujeres siguen compartiendo sus experiencias y campañas, y ofreciendo su apoyo mutuo. La red es también una herramienta útil para transmitir información acerca de las campañas mundiales de la ICM que las mujeres están promoviendo en sus sindicatos.

Una de las importantes reuniones subregionales tuvo lugar en la región MENA, una región donde las mujeres enfrentan muchos desafíos en los sindicatos y en la sociedad. Por primera vez, las mujeres sindicalistas en la región MENA se reunieron en Beirut, Líbano, en abril de 2017, para discutir sus desafíos y cómo pueden trabajar con sus sindicatos para enfrentarlos. A pesar de las revoluciones políticas en muchos países de la región MENA, todavía hay muy pocas mujeres líderes y activistas en los sindicatos. Por lo tanto, los participantes acordaron que trabajarían para una mayor visibilidad de las mujeres en las estructuras sindicales, así como en la ejecución de programas de desarrollo de liderazgo de la mujer.

En todas estas reuniones, las líderes y activistas sindicales fueron capacitadas para desarrollar el liderazgo, la organización sindical y las capacidades de campaña. Así han adquirido una mejor comprensión del contexto político y económico que les permite participar en los debates de política en sus sindicatos, comunidades y dentro de la ICM. En todas las reuniones, las participantes desarrollaron planes de acción para llevar de vuelta a sus sindicatos.

El éxito de estos planes de acción es evidente porque los afiliados a la ICM están integrando cada vez más las cuestiones de género en sus políticas y presupuestos. Además, los sindicatos también están desempeñando un papel activo en la aplicación de políticas y leyes sobre cuestiones de género, tal como los sindicatos en Serbia lo están haciendo, o transformando las percepciones del papel de la mujer en la sociedad, como en el caso del sindicato TUCBM de Kazajistán. Para muchos sindicatos como UNIA, Suiza, y PROFBUD, Ucrania, el foco de la campaña ha sido sobre la reducción de la brecha salarial entre los géneros. Mientras que otros sindicatos, como SEWA, en India, NUBCW, en Filipinas, NUM, en Sudáfrica, LIUNA y los herreros, en los Estados Unidos, han desarrollado programas de formación profesional alentando a las mujeres a entrar en el sector 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». El taller abordó la cuestión de cómo los sindicatos pueden intensificar la lucha para valorar el trabajo de las mujeres y reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como promover el liderazgo de las mujeres dentro de los sindicatos. Los ponentes incluyeron representantes de CSN-Construction, Canadá, UNIA, Suiza y Rakensuliitto, Finlandia. El taller atrajo a más de 100 participantes de varios países.

Desde que fue establecido en 2011, los afiliados a la ICM en Norteamérica (LIUNA, herreros, SMART, USW e IBT) han participado activamente en la Conferencia Nacional de Mujeres Industriales, y anteriormente en la Conferencia de Mujeres Industriales de California. La conferencia anual reúne a mujeres comerciantes en los oficios de la construcción, de todo el territorio de los Estados Unidos y Canadá, brindándoles la oportunidad de crear redes, aprender y desarrollar el liderazgo a través de talleres y sesiones plenarias, y socializar. En 2016, la conferencia se celebró en Chicago, Illinois, la primera vez fuera de California. Atrajo a cerca de 1,500 participantes, incluyendo delegaciones internacionales de Asia y África. La ICM dirigió un taller titulado «¡Mujeres Industriales del Mundo Levántense!» donde la ICM pudo compartir su labor mundial de organización sindical de la mujer y de campañas para garantizar la igualdad de género.

El Comité Internacional de la Mujer aprobó un programa innovador para fomentar los programas de tutoría mediante el cual las jóvenes sindicalistas fueron puestas en pares con dirigentes experimentados a fin de apoyar la próxima generación de mujeres dirigentes sindicales. El programa se llevó a cabo a nivel regional, con los respectivos comités regionales de la mujer proporcionando supervisión y orientación política. En la región de Asia y el Pacífico, 7 mujeres ahora son parte del programa de tutoría, el cual es dirigido por NUBCW, Filipinas, UFES Malasia, CCUPEC Nepal, NMP India, STIEU Malasia, y el ICM-Consejo de Afiliados Nepaleses.



Como resultado del programa, 4 mujeres han sido elegidas para cargos sindicales de liderazgo y también dirigen a los Comités de la Juventud de sus respectivos sindicatos. Los sindicatos han reconocido los beneficios del programa de tutoría puesto que mujeres jóvenes están actualmente activas y coordinan campañas sindicales clave. El programa de tutoría ha sido un mecanismo exitoso para capacitar un segundo nivel de liderazgo dentro del sindicato. Otro gran éxito del programa es que las jóvenes mujeres líderes tienen ahora una mayor conciencia del movimiento sindical mundial y están desempeñando un papel activo en las campañas mundiales y regionales de la ICM.

A fin de desarrollar el programa de tutoría, la ICM ha realizado una encuesta para identificar a las mujeres con cargos electivos a nivel local y nacional. Los resultados de la encuesta mostraron que había un número considerable de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo nacional clave en más de 40 afiliados a la ICM.

La ICM ha continuado la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, a fin de destacar las contribuciones de las mujeres en los sindicatos y en sus comunidades. Los temas se han centrado en los sindicatos marcando la diferencia en varias campañas, como la promoción de la equidad de remuneración, la capacitación de las mujeres para convertirse en líderes, y el término de la violencia de género en el lugar de trabajo. Con estos temas, los afiliados a la ICM han organizado actividades, movilizaciones y campañas sobre el Día Internacional de la Mujer para resaltar el importante papel de las mujeres en los sindicatos. La ICM ha resaltado estas acciones y publicado estas experiencias en el sitio internet de la ICM con videos, entrevistas y artículos.

En el Día Internacional de la Mujer, el sitio internet de la ICM registra el mayor número de visitantes que en cualquier otro día del año, lo que demuestra el interés en estas actividades. Como parte de las celebraciones del Día Internacional de la Mujer, la ICM produce anualmente su almanaque de la Mujer para promover su visibilidad entre los sectores de la ICM. Los calendarios se han centrado en la equidad de remuneración salarial, el liderazgo de las mujeres, y el papel de las mujeres en la construcción de sindicatos más fuertes. El almanaque ha ido ganando popularidad y también ha sido replicado a nivel regional.

Violencia de género en el trabajo.

La ICM ha luchado activamente para poner fin a la violencia basada en el género en el lugar de trabajo, que es una de las violaciones más persistentes de los derechos humanos en el mundo. Un tercio de las mujeres de todo el mundo han experimentado violencia ya sea física y/o sexual, por parte de su pareja o violencia sexual por parte de otra persona, no su pareja, en algún momento de sus vidas.



La ICM ha participado en una serie de actividades para promover la adopción de un nuevo instrumento de la OIT sobre la violencia basada en el género en el mundo del trabajo. La ICM ha contribuido a un informe de la OIT “Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: perspectivas sindicales y acción”. El informe incluyó 5 casos procedentes de los afiliados a la ICM: FILLEA-CGIL Italia, NUBCW Filipinas, UOCRA Argentina, USW Canadá, y HKMP y BMS India.

El informe documenta el papel de los sindicatos en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo. Se muestra cómo la cuestión caracteriza las agendas de política nacional sindical y de negociación, los convenios colectivos y las campañas, así como los Acuerdos Marco Internacionales. El informe pretende compartir el aprendizaje y las mejores prácticas con un enfoque sistemático e informar a los sindicatos de cómo construir una posición de defensa fuerte en la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2018, para poder desarrollar un nuevo estándar en materia de violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

La ICM está trabajando con sus afiliados para completar el cuestionario de la OIT sobre las opiniones de los Estados miembros y de los interlocutores sociales sobre la forma y el contenido de los instrumentos propuestos para abordar la violencia basada en el género en el mundo del trabajo.

V. Cuestiones especiales

12. Trabajo infantil

El trabajo infantil es un área prioritaria de larga data para la ICM. El Plan Estratégico 2014-2017 reiteró el compromiso de la ICM en cuanto a esta cuestión, afirmando que llevaría a cabo una “*campaña para la eliminación del trabajo infantil y el derecho a la educación*” (véase acción 3 en la lista de campañas). Además, la continuada presencia del trabajo infantil en el mundo laboral suprime los salarios de los adultos y reduce su poder de negociación y debilita las estructuras sindicales.

Según los últimos datos y estudios de la Organización Internacional del Trabajo, “*existen 16,7 millones de niños (de 5 a 17 años) realizando trabajo infantil en el sur de Asia, según estimaciones conservadoras, y de estos, 10,3 millones se encuentran en el grupo de 5 a 14 años. Los niños menores, de 5 a 11 años, representan alrededor de una quinta parte de los niños que trabajan en el sur de Asia. Una variación*

sustancial en las estimaciones de trabajo infantil existe en los países del sur de Asia. En términos absolutos, el trabajo infantil para el rango de 5 a 17 años es mayor en India (5,8 millones), seguido de Bangladesh (5,0 millones), Pakistán (3,4 millones) y Nepal (2,0 millones). En términos relativos, en Nepal, los niños corren mayor riesgo de hacer trabajo infantil que en otras partes de Asia meridional, con más de una cuarta parte (26%) de todos los niños de 5 a 17 años involucrados en el trabajo infantil”.

Se afirmó asimismo que “las recientes encuestas nacionales de 7 países del sur de Asia estiman que más de 29 millones de niños trabajan - una estimación baja, ya que excluye a muchos niños en un número de países y a todos los niños que trabajan en Afganistán”. Este número asombroso significa que muchos de los niños también trabajan en industrias de la ICM.



La labor de la ICM en materia de trabajo infantil comenzó a finales del decenio de 1990. Un área clave de la intervención sindical ha sido la de abordar el problema del trabajo infantil en el vasto sector informal en India mediante la educación de los hijos de los trabajadores. Esta estrategia se basa en 3 pilares de acción: 1) Organización sindical (creando sindicatos fuertes y representativos); 2) Escolarización (mantenimiento de las instalaciones escolares para niños a fin de retirarlos de los lugares de trabajo); y 3) Campañas (para cambiar los marcos de política del trabajo infantil y la educación, así como el sindicalismo y las normas laborales en general). Cada pilar estratégico está mutuamente relacionado y son complementarios. Por lo tanto, iniciativas, proyectos de cooperación y compromiso con otros actores, ya sea los gobiernos, los empleadores, las autoridades educativas, otras organizaciones sin fines de lucro o instituciones internacionales, todos están anclados en esta estrategia integral de 3 pilares.

El proyecto de trabajo infantil se implementó junto con 10 sindicatos asociados en India y Nepal. El programa en Bangladesh está en proceso de liquidación. Los sindicatos asociados están organizando a los trabajadores en los sectores no sindicalizados, incluyendo hornos de ladrillos, productos forestales menores (kendu y hojas sal), la construcción y la explotación de canteras, todos ellos caracterizados por bajos salarios, empleo informal, migrantes y trabajo estacional, falta de regulación y sistemas de aplicación de las normas laborales y negociación institucional limitada en términos de empleo.

A través de intervenciones estratégicas integrales, los sindicatos que han las aplicado han sido capaces de expandir su base de afiliación y cobertura geográfica. Ha habido un aumento constante en el número de miembros. Sin embargo, las bajas cuotas de afiliación sindical, debido a la naturaleza irregular del trabajo y las dificultades de renovación de membresía, siguen planteando desafíos para los sindicatos. Esto es particularmente cierto en la industria de fabricación de ladrillos de temporada que también tiene una alta proporción de trabajadores migrantes en la mano de obra. La renovación de membresía es baja y oscila entre el 30% y 50%. Estas cifras también son indicativos del nivel de recaudación de cuotas sindicales comparada con la membresía declarada.

La falta de sistemas de negociación colectiva significa que los sindicatos tienen que encontrar otras maneras de lograr mejores o nuevas ventajas para los trabajadores. Uno de los principales servicios ofrecidos por los sindicatos asociados para capacitar a los trabajadores y a las comunidades en el gran contexto informal es vincular a los trabajadores con planes y programas de gobierno. En el sector de la construcción, los Comités¹ Estatales de Bienestar de los Trabajadores de la Construcción tienen provisiones para pensiones, seguros, préstamos, becas para niños, maternidad y otros beneficios. Además de la escolarización, el registro de los trabajadores en estos comités ha surgido como una importante herramienta para la organización de los sindicatos en India. Los funcionarios sindicales han sido designados para integrar los comités en muchos Estados y actualmente en 4 de los 5 Estados donde se ejecutan dichos proyectos en India, los líderes sindicales de los afiliados a la ICM son miembros de estos importantes

¹ Los Comités Estatales de Bienestar de los Trabajadores de la Construcción se han establecido como consecuencia de la Ley de los Trabajadores de la Construcción y demás Trabajadores (Regulación de empleo y condiciones de servicio), 1996.

comités. Además, en reconocimiento de su labor, muchos dirigentes sindicales son también parte de otros comités gubernamentales incluso en cuestiones del trabajo infantil, la servidumbre laboral y los salarios mínimos. Además, 3 Presidentes sucesivos de India han invitado a niñas y niños seleccionados de las escuelas apoyadas por la ICM a la casa del Presidente. Uno de los dirigentes sindicales fue homenajeado por el Secretario en Jefe del Gobierno de Uttar Pradesh por sus servicios en la lucha contra la injusticia social. Hasta la fecha, existen 23 escuelas del proyecto de trabajo infantil de la ICM en Asia Meridional. El periodo entre Congresos ha visto alrededor de 174,019 trabajadores unirse a los sindicatos y 2,072 niños fueron retirados de la fuerza laboral y llevados de regreso a las escuelas de educación básica, y 3,660 niños ya se han incorporado a las escuelas del gobierno.

| Students and Union Membership Data 2014 - 2017 | | |
|---|----------------|------------------------------------|
| Number of Students Enrolled | | |
| 2014 | 575 | |
| 2015 | 585 | |
| 2016 | 472 | |
| 2017 | 440 | |
| TOTAL | 2'072 | 982 Girls and 1,090 Boys |
| Number of Students Mainstreamed* | | |
| 2014 | 1'970 | |
| 2015 | 753 | |
| 2016 | 557 | |
| 2017 | 380 | |
| TOTAL | 3'660 | 2,088 Girls and 1,572 Boys |
| * This includes children mainstreamed through union campaigns and their partnership with Government schools | | |
| Total Number of New Members Enrolled in the CLP Unions - India, Nepal and Bangladesh | | |
| 2014 | 53'226 | 24,394 Men and 28,832 Women |
| 2015 | 53'584 | 27,156 Men and 26,428 Women |
| 2016 | 44'103 | 24,063 Men and 20,040 Women |
| 2017 | 23'106 | 12,084 Men and 11,022 Women |
| TOTAL | 174'019 | 87,607 Women and 86,322 Men |

En cuanto a la escolaridad, se trata de realizar diferentes tipos de enseñanza basada en las necesidades. Esto incluye 17 centros preparatorios (clase I y II), 5 escuelas formales (hasta clase V - VIII) y una escuela residencial. Las escuelas para los hijos de trabajadores migrantes en Nepal también pueden ser categorizadas como centros preparatorios. Los centros preparatorios se ejecutan en locales alquilados o en instalaciones sindicales, mientras que las escuelas formales tienen edificios escolares construidos mediante el apoyo del proyecto CHILD LEARN de la ICM

A comienzos de 2017, había un total de 23 diferentes intervenciones escolares en India y Nepal haciéndose cargo de 2,004 niños (1.043 niños y 961 niñas). 81 docentes capacitados proporcionan actualmente la enseñanza en estas escuelas, que sigue las directrices de escolarización de la ICM.

Los centros preparatorios son intervenciones basadas en las necesidades y los niños se incorporan en las escuelas del gobierno de forma regular. En 2016, 557 niños fueron integrados en las escuelas públicas.

Los niños matriculados en las escuelas del proyecto provienen de los sectores de hornos de ladrillos, canteras de piedra y del de la silvicultura, menos conocido por el uso generalizado de la mano de obra familiar, incluyendo el trabajo infantil y los sistemas de salario a destajo.

La composición de estudiantes está influenciada por el número de niños de la aldea que trabajan en los sectores de la ICM, la solicitud de la comunidad para incluir a otros niños, no en los lugares de trabajo de destino de la ICM y a veces los niños son rescatados de situaciones difíciles. La proporción de niños en los sectores de la ICM pueden oscilar entre 60% y 100%.

Las escuelas del proyecto han permitido a los sindicatos organizar nuevas áreas, desarrollar estructuras locales y llevar a cabo otras actividades utilizando las escuelas como plataforma central. Las escuelas también enviar un mensaje positivo a los trabajadores, las comunidades, el gobierno y los empleadores que los sindicatos son serios y comprometidos con la causa de los derechos del niño y los derechos de los trabajadores. Los sindicatos, en particular los 3 sindicatos que estuvieron involucrados desde el inicio del proyecto han reportado enormes beneficios a sus miembros.

Con baja membresía de afiliación y de prolongación, los sindicatos carecen de la capacidad financiera suficiente para satisfacer todas las necesidades de las escuelas, especialmente las más costosas: las

escuelas primaria e intermedia. Los sindicatos han venido contribuyendo al funcionamiento de las escuelas, pero a menudo las condiciones están por debajo de las necesidades. Para abordar esta cuestión y reducir la dependencia de la ayuda externa que ha sido tan importante, los sindicatos han venido solicitando al Gobierno que proporcione asistencia y hasta cierto punto han tenido éxito. Sin embargo, el marco normativo que prevalece es un impedimento para llevar a cabo la gestión conjunta de las escuelas.

La Ley del Derecho de los Niños a la Educación (Gratuita y Obligatoria), 2009, implementada desde abril de 2010, plantea nuevos desafíos para el funcionamiento de las escuelas, incluyendo los criterios de preparación de los maestros. Cada Estado puede tener sus propios estándares educativos dentro de un marco global, lo que afecta a la escolarización de las intervenciones de manera diferente.



La mayoría de las escuelas están reconocidas por el gobierno pues tienen una cooperación regular con el departamento de educación local y a menudo libros de texto gratuitos, apoyo para la capacitación de docentes y becas para los niños pertenecientes a castas atrasadas y a las minorías. Las escuelas de los sindicatos siguen el currículo del gobierno estatal respectivo y mantienen contacto regular con las escuelas de gobierno a fin de facilitar el traslado de niños de las escuelas del proyecto.

El tercer pilar de campaña también informó de algunos logros notables. Desde el inicio del proyecto, los sindicatos han hecho campaña a favor de un marco legislativo para hacer obligatoria la enseñanza en India, reduciendo la incidencia del trabajo infantil. Después de la campaña y las actividades de redes con otras organizaciones afines, la Ley del derecho de los niños a la educación gratuita y obligatoria de 2009 (RTE) fue promulgada por el Parlamento e implementada a través de India, con efecto a partir del 1 de abril de 2010. Dicha ley es aplicable a los niños entre 6-14 años. La ley también incluye una disposición obligatoria para reservar el 25% de las plazas en todas las escuelas, incluidas las escuelas privadas, para alumnos de los sectores más débiles económicamente. Aunque la política establecida regula la calidad de la educación, no proporcionan un marco para reducir la brecha entre las necesidades de educación respecto a la infraestructura escolar, o matriculación de los niños migrantes. Tampoco proporcionan los fondos necesarios requeridos para implementar la política tanto en letra como en el espíritu.

La historia de la legislación sobre el trabajo infantil en India se remonta a 1883 y las disposiciones que prohíben el trabajo infantil se encuentran en diversas leyes con distintas definiciones. Para garantizar la uniformidad jurídica, la Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación) (CLPRA) entró en vigor en 1986, prohibiendo el trabajo infantil en trabajos peligrosos (niños hasta 14 años) y reglamentando el trabajo en los sectores restantes. Los sindicatos han estado exigiendo una prohibición total del trabajo infantil en todas sus formas, no sólo en trabajos peligrosos. La campaña de los sindicatos cobró mayor ímpetu con la aprobación de la RTE que apelaba a la educación obligatoria para todos los niños de hasta 14 años. La contradicción entre la CLPRA y RTE fue destacada en diversos foros y campañas, incluyendo intervenciones judiciales.

En 2016, la ley del trabajo infantil se enmendó (Ley de Modificación de la Prohibición y Regulación del Trabajo Infantil, 2016) y en línea con las demandas sindicales de larga data, prohíbe toda forma de trabajo infantil hasta los 14 años. En determinadas ocupaciones y procesos, a los niños de 15-18 años también se les prohíbe trabajar. Los sindicatos asociados han luchado por la promulgación y aplicación de leyes del bienestar de los trabajadores, planes y programas.

Debido a los continuos esfuerzos de cabildeo por parte de sindicatos asociados, Ley del Bienestar de los Trabajadores de la Construcción y Otros Trabajadores (Regulación de Empleo y las Condiciones de Servicio) (BOCW) y la Ley Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Gandhi (MGNREGA) entró en efecto. Existe actualmente una petición ante el Tribunal Supremo de India para la aplicación correcta de la BOCW, presentada por uno de los afiliados a la ICM.

| BWI Child Labour School Profiles 2017 | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------|--------------------|--------------------|------|-------|--|--------------------------------|
| Name of Union | Name of School (Village) | Infrastructure | Category of School | Number of Students | | | Number of Mainstreamed Students (2016) | % of Students from BWI Sectors |
| | | | | Girls | Boys | TOTAL | | |
| India | | | | | | | | |
| BMS | Kulian CLS | Permanent | Formal School | 53 | 57 | 110 | 23 | 80% |
| HKMP | Belgachhi CLS | Permanent | Residential | 41 | 61 | 102 | 16 | 60% |
| HKMP | Saiguri CLS | Union Facility | Preparatory Centre | 71 | 81 | 152 | 26 | 60% |
| HKMP | Now Deuba CLS | Union Facility | Preparatory Centre | 69 | 80 | 149 | 28 | 60% |
| HKMP | Meerpanj CLS | Union Facility | Preparatory Centre | 50 | 78 | 128 | 11 | 60% |
| UPQMS | Nagla Danu CLS | Permanent | Formal School | 84 | 101 | 185 | 52 | 60% |
| UPQMS | Nagla Mazid CLS | Permanent | Formal School | 123 | 101 | 224 | 43 | 60% |
| UPQMS | Nagla Banjara CLS | Permanent | Formal School | 66 | 63 | 129 | 36 | 70% |
| UPQMS | Fatehabad CLS | Permanent | Formal School | 65 | 73 | 138 | 41 | 70% |
| UPQMS | Tantpur CLS | Renovated | Preparatory Centre | 30 | 32 | 62 | 47 | 80% |
| CFBWWU | Mama Bhanja Ka Talab CLS | Renovated | Preparatory Centre | 20 | 40 | 60 | 29 | 70% |
| OKS | Bhagabanpur CLS | Union Facility | Preparatory Centre | 18 | 32 | 50 | 22 | 80% |
| CFMFPWU | Gagiganda CLS | Union Facility | Preparatory Centre | 24 | 18 | 42 | 20 | 80% |
| INBCWWF | Machhagadia CLS | Renovated | Preparatory Centre | 27 | 30 | 57 | 22 | 60% |
| INBCWWF | Behrampur CLS | Permanent | Preparatory Centre | 28 | 32 | 60 | 23 | 60% |
| INBCWWF | Mundeshahi CLS | Union Facility | Preparatory Centre | 24 | 18 | 42 | 18 | 70% |
| INBCWWF | Dumduma CLS | Renovated | Preparatory Centre | 51 | 38 | 89 | 21 | 70% |
| IFKNMS | Magaji ki Ghat CLS | Union Facility | Preparatory Centre | 28 | 20 | 48 | 18 | 80% |
| Nepal | | | | | | | | |
| CUPPEC | Santahi CLS | Renovated | Preparatory Centre | 13 | 20 | 33 | 11 | 100% |
| CUPPEC | Jhapa CLS | Renovated | Preparatory Centre | 18 | 23 | 41 | 12 | 100% |
| CAWUN | Bhaktapur CLS | Renovated | Preparatory Centre | 17 | 17 | 34 | 13 | 100% |
| CAWUN | Lalitpur CLS | Renovated | Preparatory Centre | 14 | 10 | 24 | 11 | 100% |
| BWI-NAC | Bhaktapur CLS | Renovated | Preparatory Centre | 27 | 18 | 45 | 14 | 100% |

Como paso siguiente, los sindicatos han estado vinculando a los trabajadores con los programas gubernamentales, incluidos BOCW y MGNREGA, y facilitando el acceso a los beneficios de millones de rupias. En Nepal, los sindicatos han hecho campaña a favor de la legislación pro trabajador después de la aprobación de la Constitución de 2015. Un desarrollo clave fue la aprobación de la legislación en materia laboral y de seguridad social en el Parlamento nepalés en agosto de 2017.

A lo largo de los años, los sindicatos afiliados a la ICM que han implementado los programas en torno al trabajo infantil han crecido en estatura e influencia y ahora están representados en los comités y consejos del gobierno. Esto incluye los comités sobre salarios mínimos, el trabajo infantil, el trabajo en condiciones de servidumbre y los Comités Estatales de Bienestar de los Trabajadores de la Construcción.



La ICM ha trabajado con otros sindicatos y grupos de la sociedad civil en las campañas para las reformas políticas. India ha ratificado 6 de los convenios fundamentales de la OIT, pero no los convenios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. A raíz de la modificación de la ley sobre el trabajo infantil, el gobierno de India ha ratificado los Convenios 138 y 182 en 2017. Nepal ha ratificado 7 de los 8 convenios fundamentales de la OIT incluidos los Convenios 138 y 182. Nepal tiene un marco legislativo sobre los derechos de los niños (Ley del Niño, 1992), trabajo infantil (Ley de Prohibición y Regulación del trabajo infantil, 2000) y el trabajo en condiciones de servidumbre (Ley de Prohibición del Trabajo Kamaiya, 2002).

Por último, debe abordarse la cuestión de la sostenibilidad. Varias organizaciones de apoyo solidario han estado ayudando en el programa durante muchos años. La cooperación adopta formas diversas con algunas organizaciones de apoyo solidario en las escuelas únicamente, mientras que otros cooperan en la organización y estrategias de las campañas sindicales. El programa es administrado mediante la reunión anual del comité de Child LEARN y los seminarios de evaluación conjuntos de la ICM y las organizaciones de apoyo solidario.

Los sindicatos asociados contribuyen con los gastos de funcionamiento de la escuela, tales como el mantenimiento de las escuelas, electricidad, alquileres, eventos culturales en las escuelas y también apoyo parcial basada en las necesidades de libros de texto, uniformes, ayuda médica, material de papelería y exámenes. Los fondos de contrapartida de los sindicatos locales oscilan entre el 5% y el 24%.

Sin embargo, la aplicación de los sindicatos está todavía lejos del ideal de un 100% de autosuficiencia. Las contribuciones de cuotas sindicales reflejan el contexto de los sindicatos, las limitadas posibilidades

de cobro de cuotas periódicas, y los bajos niveles de ingresos en India y Nepal. Así que hay límites en la medida en que la autosuficiencia y la sostenibilidad puede lograrse. El programa continúa adaptando sus estrategias (incluyendo la posible replicación en otras subregiones de la ICM) en estrecha colaboración con las organizaciones de apoyo solidario. La aplicación está actualmente en curso, a medida que la ICM se mueve hacia la adopción de un nuevo Plan Estratégico.

Algunas acciones clave en torno al Programa de Trabajo Infantil

Maratón y Carreras Schimmert, Países Bajos. La maratón sigue siendo organizado por la fundación holandesa "Stichting Child LEARN" que apoya las escuelas del proyecto de trabajo infantil de la ICM en India. El 5° aniversario de las carreras Schimmert fue celebrado en 2014 en la presencia de 2 profesores de las escuelas del proyecto de trabajo infantil en India, y personal de la ICM en Ginebra con sus cónyuges e hijos. La presencia anual de la ICM es un símbolo de su compromiso para garantizar que todos los niños tengan acceso a la educación y mejorar los salarios de los trabajadores adultos mediante el fortalecimiento de los sindicatos. Cada año, alrededor de 200 adultos y 70 niños participan en diferentes carreras para resaltar cómo el trabajo infantil sigue siendo un gran problema en la India. El evento de 2017 también honró a Nanning Schotanus, ex Secretario General de la FNV BOUW de los Países Bajos, y uno de los iniciadores de la fundación holandesa, quien falleció en 2016. Durante más de 11 años, había sido una fuerza impulsora detrás de la recaudación de fondos para las escuelas del proyecto de trabajo infantil en India.

Las escuelas de la ICM en India ofrecen controles sanitarios. Los controles médicos son una parte integral del programa de escolarización del proyecto de trabajo infantil de la ICM y se llevan a cabo a intervalos regulares. En algunos lugares, los sindicatos han creado asociaciones. Por ejemplo, en una escuela en las afueras de Agra, los controles de salud se llevan a cabo cada trimestre por un equipo de doctores acompañados por trabajadores sociales de organizaciones sanitaria locales sin fines de lucro. Los profesionales de la salud no sólo llevan a cabo controles de salud física, sino que incluyen también la salud mental. También se tratan las cuestiones relacionadas con la salud familiar y llevan a cabo sesiones de concienciación para niños y niñas acerca de las niñas y los derechos de la mujer.

La asociación entre ICM y GDF Suez ilumina la vida de los trabajadores de canteras de piedra en el estado de Rajastán, India. Desde mayo de 2012 la ICM ha participado activamente en el comité directivo "Rassembleurs d'Energie" de GDF Suez, una iniciativa diseñada para promover el acceso a la energía para las comunidades pobres de todo el mundo. En este marco, la ICM elaboró un proyecto conjunto para una escuela del proyecto de trabajo infantil en Jodhpur. El proyecto se creó con CODEGAZ, la fundación social de GDF Suez, que proporcionó conocimientos técnicos. En diciembre de 2014, 100 familias recibieron luz de energía solar para el hogar, y se han beneficiado de las luces de la calle y cocinas solares. Por primera vez, un AMI entre una federación sindical mundial y una multinacional condujo a esta solidaridad internacional.

Denuncia de STORA ENSO sobre el trabajo infantil. En 2014, la empresa sueco-finlandesa Stora Enso, dedicada a la fabricación y venta de papel, materiales de embalaje y derivados del papel, fue denunciada por emplear trabajo infantil en una joint venture en Pakistán con una compañía de empaque. La ICM y otros sindicatos mundiales dirigieron fuertes mensajes de protesta a la gerencia llamando a la acción inmediata. Las protestas resultaron más tarde en un compromiso con la empresa para negociar un AMI.

El Presidente Delegado de la ICM visita escuela de trabajo infantil en Nepal. Mientras asistía a reuniones regionales de la ICM en Katmandú, Nepal, en septiembre de 2014, el Presidente Delegado de la ICM, Dietmar Schäfers, visitó una escuela del proyecto de trabajo infantil. El trabajo infantil sigue siendo un fenómeno social y económico importante en Nepal. Según la encuesta sobre el trabajo infantil, 1,660 millones de niños entre 5 y 14 años trabajan. La escuela visitada es una de las 27 escuelas administradas por la ICM a través de sus afiliados. Los trabajadores migrantes vienen de las zonas rurales de Nepal para trabajar en la industria de fabricación de ladrillos donde además llevan a sus hijos a trabajar por poco o ningún salario en condiciones peligrosas para su salud. Antes de que la ICM comenzara la escuela, los niños trabajadores no recibían ningún tipo de educación. Ahora hay alrededor de 60 niños de localidad que están recibiendo una educación.

Certificación de la piedra. En los últimos años, la ICM ha ampliado su labor sobre el trabajo infantil en el sector de la piedra natural y ha establecido nuevas redes y una coalición para trabajar sobre el tema. Desde 2016, la ICM junto con sus afiliados han llamado a las partes interesadas, incluidos los exportadores, importadores, proveedores, fabricantes y sus cadenas de suministro, agencias de certificación nacional e internacional de la piedra, sindicatos y gobiernos de todo el mundo para garantizar que no se utiliza mano de obra infantil en la extracción, procesamiento y suministro de piedra. La ICM ha sido un componente clave del programa responsable de piedra del TFT holandés. En 2016, la ICM estableció una Coalición multipartidaria industrial nacional de la piedra (NSIC) integrada por los organismos de certificación, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, expertos jurídicos y de investigación, empleadores y agencias de gobierno. La NSIC fue establecida con el objetivo general de lograr trabajo decente para los trabajadores de canteras de piedra, a través de una estrategia conjunta y colaboración.

Programa de Voluntariado: El proyecto recibe voluntarios de todo el mundo para aprender y echar una mano al programa de escolarización del proyecto de trabajo infantil. En 2016, 4 estudiantes de Ginebra se ofrecieron voluntariamente en Dhanoli CLS, en Agra, Uttar Pradesh, India y dieron capacitación básica en computación a los estudiantes. En 2017, un voluntario de los Países Bajos pasó muchos meses enseñando inglés a diferentes clases en una de las escuelas del proyecto de trabajo infantil.

13. Cambio climático

El cambio climático no es sólo teoría o consenso político mundial. Es la realidad. La temperatura y el nivel del mar ya han empezado a aumentar. Se han reportado daños que probablemente han sido causados o agravados por el cambio climático. Ya se han perdido vidas y medios de subsistencia en las inundaciones, tormentas, ondas de calor y sequías. Como siempre, los países y las personas más pobres han sufrido y sufrirán más: los migrantes, los trabajadores del sector informal, las mujeres y las poblaciones indígenas que experimentan los mayores impactos del cambio climático, mientras que cuentan con la menor cantidad de recursos.

Hacia el año 2050, se estima que alrededor de 200 millones a mil millones de personas puedan verse desplazadas (refugiados climáticos) debido al cambio climático. El cambio climático no sólo está amenazando a las poblaciones humanas, tanto en el hemisferio sur como en el norte. Está contribuyendo a la creciente desigualdad económica que está socavando la estabilidad social y la democracia. Los trabajadores, muchos de los cuales están en sectores que representa la ICM, ya están sufriendo las consecuencias del cambio climático en forma de fenómenos meteorológicos extremos.

Los sindicatos deben estar involucrados en el tratamiento de los innegables desafíos planteados por el cambio climático y la necesidad de la transición justa. Las políticas nacionales en materia de cambio climático y programas sólo tendrán éxito si son diseñados y ejecutados con la participación activa de aquellos cuyas vidas afectan: empresarios, trabajadores y consumidores. El diálogo social entre los sindicatos de la construcción, las organizaciones de empleadores en la industria y los gobiernos es esencial. Los sindicatos deben tener una voz fuerte en el establecimiento de nuevas normas para edificios ecológicos e infraestructuras sostenibles. Necesitan trabajar con la industria en el diseño de edificios con bajas emisiones de carbono, seguros y saludables, y en los enfoques de mano de obra simple y fácil que puede ser utilizada en su construcción.

Muchos afiliados a la ICM han participado activamente en la cuestión. La embestida de las catástrofes relacionadas con el cambio climático ha afectado y, al mismo tiempo, movilizado a muchos trabajadores de todo el mundo.

El sindicato AIKTMS en India se movilizó en la recuperación tras las inundaciones que afectaron a Chennai y otras partes del sur de la India en 2015 que mataron a más de 300 y desplazaron a más de 1,8 millones de personas. Las lluvias, muy probablemente un efecto del cambio climático, fueron las peores en los últimos 100 años. Cientos de miles de personas en esta importante ciudad enfrentan una grave escasez de agua, electricidad y alimentos. Muchos han perdido sus hogares y sus ingresos. Varios sitios de construcción quedaron arruinados y tiendas de cemento colapsadas. Faltaba material para reconstruir lo que fue destruido. El AIKTMS trabajó intensamente para llegar a las personas en las zonas más afectadas, establecer un fondo de socorro, y recaudar dinero para comprar pan, paquetes de ropa, mantas y otros artículos de primera necesidad.

El ciclón "Tamara" ocasionó inundaciones en el sudeste de Europa. Las fuertes lluvias continuas en mayo de 2014 provocaron inundaciones extensas en Serbia, Bosnia y Herzegovina y Croacia. Los afiliados a la

Algunos hechos

- Los edificios representan el 40% del consumo de energía en todo el mundo, con las consiguientes emisiones de carbono mucho más que aquellas del sector del transporte (*Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible*)
- Los edificios residenciales y comerciales son responsables del 7,9% de las emisiones de gases de efecto invernadero (*PNUMA/OIT*).
- El sector forestal es responsable del 17,4% de las emisiones de CO₂ (*PNUMA/OIT*)
- La industria cementera contribuye con cerca del 5% a nivel mundial de las emisiones antropógenas de CO₂ (*Berkeley Lab*)



ICM en Serbia, Bosnia y Herzegovina lanzaron acciones de solidaridad para ayudar a sus miembros necesitados.

Durante este periodo entre Congresos, la ICM ha continuado su labor sobre el cambio climático, como lo ha hecho desde la Conferencia original de Río de 1992. Celebró sus propios debates y actividades, pero también se unió a otros sindicatos mundiales para actuar. En temas como la necesidad de limitar el crecimiento de las emisiones de carbono y una “transición justa”, ha cooperado con otros sindicatos y grupos de la sociedad civil.

En la conferencia sobre el clima de París (COP21) en diciembre de 2015, 195 países aprobaron el primer acuerdo climático global y universal. El acuerdo establece un plan de acción global para poner al mundo en la ruta para evitar un cambio climático peligroso limitando el calentamiento global por debajo de

2°C. El Acuerdo de París es un puente entre las políticas de hoy y la neutralidad climática antes del final del siglo. La ICM tuvo una buena participación en diversas reuniones sindicales mundiales en París con GS Suecia, SEWA India, TARIM ORMAN-IS Turquía, IG BAU Alemania, BAT Kartellet Dinamarca, First Union Nueva Zelanda, C-47 Surinam, UTB Gabón, y CLAWUZ Zimbabue constituyendo la delegación de la ICM.

Per-Olof Sjöö, Presidente de la ICM, declaró en París que *“la historia del neoliberalismo es una de sumisión: la subyugación del planeta, la opresión de los trabajadores, la esclavitud de las personas de color, de las mujeres, y de los pueblos indígenas. Todos hemos sufrido como consecuencia de esta subyugación. También es importante recordar que estas acciones para destruir el planeta y a los trabajadores con fines de lucro no son un mero accidente. Es el núcleo del neoliberalismo y su desenlace inevitable”*.

La ICM también publicó un folleto sobre el cambio climático y los sindicatos lo están utilizando para educar y capacitar a los miembros: “Hacia un marco de lucha contra el cambio climático en los sectores de la construcción, materiales de construcción, la madera y la silvicultura” La publicación se ha utilizado como referencia en los diversos seminarios y reuniones de trabajo para permitir a los miembros comprender los efectos del cambio climático y proporcionar orientación política en sus acciones y actividades de promoción.

En la reunión de la COP22, en Marruecos, en 2016, la ICM hizo un llamado para que las Contribuciones de Determinación Nacional (CDN) sean procesos transparentes e inclusivos que se centren en la entrega de planes económicos e industriales con miras a la mitigación del cambio climático y a la adaptación que proporcionen una transición social justa para todos. Las propuestas incluyeron:

- Las licitaciones del sector público deben incluir los requisitos para calcular las opciones de reducción de emisiones de carbono, así como lograr el pleno cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y deberán darles igual importancia a los costos tradicionales al determinar la competitividad de todas las ofertas.



- Los bancos centrales nacionales y los bancos internacionales de desarrollo deben dar seguimiento y exigir que todos los fondos recibidos cumplan con las normas fundamentales del trabajo de la OIT y desarrollen complementos específicos de la reducción de emisiones de carbono.
- Los códigos uniformes de construcción y las normas tienen que incluir los objetivos de disminución y reducción de las emisiones de carbono inmediatamente. Los edificios existentes deben reacondicionarse a la brevedad posible.
- Los sistemas de contratación pública, así como todas las empresas que reciben fondos públicos, deberán obligar a que todos los productos a base de fibras de madera procedan de bosques gestionados de manera sostenible mediante cualquiera de los 2 sistemas de certificación forestal internacional, el Forest Stewardship Council (FSC) y el Programa para el Reconocimiento de la Certificación Forestal (PEFC).
- Los cálculos de las emisiones de carbono deben desarrollarse en forma tal que se considere el lugar en donde el producto o servicios se consumen, así como el sitio en donde se producen, y asignar la parte de las emisiones de carbono conformemente.

Silvicultura

La silvicultura sostenible también se basa en el respeto de los derechos de los trabajadores, y el trabajo decente es una fundación de este objetivo. Esto fue resaltado en el congreso del sindicato GS, Suecia, que tuvo como tema el cambio climático. El GS considera que una industria forestal sostenible es también la clave para una transición rápida y poderosa hacia materiales renovables. El cambio climático también está vinculado a los acuerdos comerciales y de inversión que pueden menoscabar los derechos de los trabajadores y las reformas necesarias para salvar el planeta. Es importante que los sindicatos alcancen a aliados no-tradicionales en cuanto a esta cuestión se refiere.

El Sindicato Ruso de Trabajadores de la Madera ha venido examinando cómo las reducciones masivas de inspección forestal en Rusia han conducido a una serie de devastadores incendios forestales, destruyendo las vidas de miles de personas, y el aumento de las emisiones de carbono. También está precarizando el empleo de los trabajadores.

El sindicato de la silvicultura de Indonesia (KAHUTINDO) es uno de los fundadores de la Asociación para la Evaluación de Impacto Social. Junto con las organizaciones de la sociedad civil y otros participantes interesados, dicho sindicato trata de asegurar el interés de las comunidades, de la población local y de los trabajadores, creando una mayor conciencia del cambio climático y promoviendo la formación profesional. Uno de los proyectos es la campaña “Salvar los bosques para salvar puestos de trabajo para salvar a la gente”.

En Turquía, TARIM ORMAN-IS organizó un panel sobre “*El Cambio Climático y sus efectos*”, respaldado por la reunión del UNCCD COP 21. Esto fue posible porque el sindicato tiene un estatus acreditado de organización de la sociedad civil con la Conferencia de las Partes en la UNCCD. Publicaron un informe titulado “Perspectiva sindical sobre la desertificación” acerca de las políticas para combatir la deforestación y el cambio climático. El sindicato se convirtió en miembro del FSC Internacional en abril de 2015. Esta membresía y la posibilidad de utilizar el FSC como herramienta fortalecen las actividades sindicales sobre el cambio climático y la supervisión de las normas de salud y seguridad. Además, en marzo de 2016, el sindicato organizó un seminario en Ankara, titulado “Cambio Climático y sus efectos” para discutir cómo combatir el cambio climático, las políticas forestales respetuosas con el medio ambiente y la protección de los recursos naturales. TARIM ORMAN-IS explica por qué el cambio climático es una cuestión sindical; el primero de estos eventos sindicales en el país.



Además, en marzo de 2016, el sindicato organizó un seminario en Ankara, titulado “Cambio Climático y sus efectos” para discutir cómo combatir el cambio climático, las políticas forestales respetuosas con el medio ambiente y la protección de los recursos naturales. TARIM ORMAN-IS explica por qué el cambio climático es una cuestión sindical; el primero de estos eventos sindicales en el país.

Los afiliados a la ICM en África-MENA participaron en el 14º Congreso Forestal Mundial, celebrado en septiembre de 2015 en Durban, Sudáfrica, donde presentaron puestos de trabajadores en eventos paralelos con el FSC y PEFC y con organizaciones de la sociedad civil.

Durante los 2 seminarios de evaluación celebrados en Johannesburgo, en 2014 y 2015, los afiliados subrayaron la importancia de integrar la lucha contra el cambio climático en las políticas sindicales, el desarrollo de las estrategias de movilización y de influenciar a los encargados de formular políticas.

Los afiliados a la ICM en Nepal han colaborado con el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) para promover empleos ecológicos en el sector de la silvicultura, mientras que los sindicatos en India presionaron por empleos ecológicos en el programa de generación de empleo del gobierno de India; la Ley Nacional de Garantía de Empleo Rural Mahatma Gandhi (MGNREGA). El sindicato SEWA de India comprometido a sus miembros en este esfuerzo, incluso mediante la capacitación para hacer linternas solares respetuosas con el medio ambiente. Los sindicatos miembros de la ICM en el sur de Asia también están explorando alianzas con institutos acreditados por el gobierno como el Consejo para la Educación Técnica y la Formación Profesional de Nepal (CTEVT) y el Ministerio de Desarrollo de Aptitudes y Emprendimiento de la India.

Construcción y materiales de construcción

Aunque una gran parte de la atención en los avances en materia de cambio climático ha sido en el tema de fuentes alternativas de energía que reduzcan las emisiones de carbono, los cambios en el sector de la construcción pueden producir enormes reducciones en las emisiones de gases de efecto invernadero y, al mismo tiempo, dar lugar a ajustes en los trabajos y competencias.

Se están desarrollando técnicas para la construcción de nuevos edificios con nuevas o incluso cero emisiones de CO₂. El reacondicionamiento de edificios viejos para mejorar la insolación y otros métodos para reducir el consumo de energía también pueden contribuir significativamente. Algunos sindicatos de la construcción han participado en debates sobre los cambios en la industria con este fin con gobiernos y empleadores, por ejemplo, en los países nórdicos y en Alemania.

Aunque en muchos sectores habrá importantes pérdidas de puestos de trabajo relacionados con las medidas para reducir las emisiones de carbono, habrá un aumento de los puestos de trabajo en la construcción. Es importante que la inversión tanto pública y privada esté disponible para apoyar a la industria y sus trabajadores para poder contribuir de forma importante. Esto requerirá de una construcción de alta calidad con trabajadores que tengan la oportunidad de dominar nuevos métodos y actualizar sus competencias.

Clima y sostenibilidad en IG BAU

El sindicato IG BAU, Alemania, ha estado trabajando sobre el clima y la sostenibilidad durante muchos años. Ha afirmado que *«el compromiso de IG BAU para el desarrollo sostenible y la protección ambiental en particular tiene una larga tradición. En 1988, las cuestiones ambientales eran parte de los convenios colectivos por primera vez»*. IG BAU ha cambiado su suministro de energía a energías 100% renovables, y realiza diferentes campañas en un entorno de trabajo más saludable a través de la reducción de emisiones en las máquinas de construcción.



El sindicato considera que el ahorro de energía a través del reacondicionamiento de edificios es una estrategia fundamental que debe ser apoyada, como lo ha explicado *«la mejora de la eficiencia energética ha sido uno de los principales componentes del «paquete de energía» alemán que apunta a proteger el clima y apoyar nuestra transición a una sociedad de baja emisión. IG BAU intenta ahora lograr que el programa obtenga al menos 2,000 millones de euros al año, de manera que, en 2050, el objetivo de reducir en un 80% la demanda primaria de energía de los edificios pueda alcanzarse realmente en Alemania. Esto significa que cada año al menos 2 de cada 100 edificios tienen que ser renovados»*.

Para complementar esfuerzos y poder, el sindicato está trabajando con alianzas como *Klima Allianz Deutschland*, Tax against Poverty, y FSC (que co-fundó a nivel nacional). A través de la *Stiftung soziale Gesellschaft - nachhaltige Entwicklung* (Fundación para una Sociedad Social y de Desarrollo Sostenible), el sindicato tiene proyectos en Alemania y otros países que promueven prácticas sostenibles.

En Austria, el sindicato de los trabajadores de la construcción GBH y los interlocutores sociales en la industria de la construcción han conseguido que el gobierno introduzca un cheque de renovación, que puede ser utilizado en edificios residenciales y comerciales. Un solicitante de financiación debe renovar el exterior del edificio, las ventanas, el techo y/o convertirlo a un sistema de calefacción sin emisiones de carbono. Se requiere una confirmación por un experto (certificado de eficiencia energética), tanto antes como después de la renovación. Sólo las facturas de empresas artesanas pueden ser aprobados. El financiamiento del gobierno aumentará la inversión total hasta 7 veces más, donde los impuestos y las cotizaciones sociales cubrirán la financiación inicial de acuerdo con el plan. Hasta el momento se han aprobado 80,000 proyectos por un monto total de 400 millones de euros pagados por concepto de cheques de renovación.

El sindicato español de los trabajadores de la construcción MCA-UGT, junto con las organizaciones de empleadores, han iniciado cursos de formación en eficiencia energética en la renovación de edificios. También están considerando las posibilidades en vecindarios en zonas verdes para mejorar la cantidad y el valor de los distintos servicios de ecosistemas, como el aprovisionamiento de alimentos locales, los valores culturales, la mejora de la calidad del aire y la biodiversidad.

En Croacia, el SGH está involucrado en el proyecto CROSKILLS para mejorar las competencias en cuestiones de energía para los constructores. También están desarrollando nuevas secciones en los programas de educación vocacional y formación profesional. Un plan nacional va dirigido a influir las prácticas cotidianas del sector de la construcción.

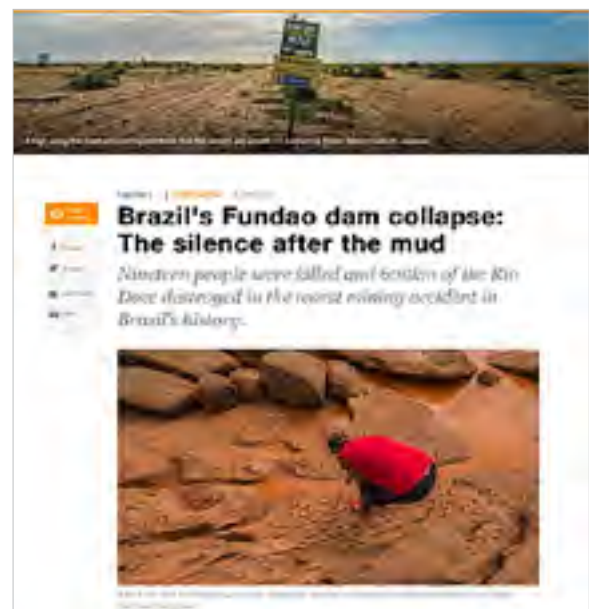
En Hong Kong, las preocupaciones ambientales y el cambio climático fueron abordados en el diálogo entre el sindicato y el gobierno. La política del gobierno pretende prestar atención a la sostenibilidad de los proyectos de construcción, especificando los requisitos en materia de cambio climático para edificios.

En América Latina y el Caribe, la preocupación por las cuestiones ambientales y el cambio climático está en las agendas de las organizaciones miembros de la ICM. Algunos sindicatos han estado promoviendo medidas de la salud y seguridad junto con la conservación del medio ambiente. Esto es cierto, por ejemplo, en los casos de SITICOP, Brasil, SITRAINCEHSA, Honduras, y SITICEDPA, Panamá que, trabajando junto con empresas cementeras, estos sindicatos han desarrollado planes de acción en materia de medio ambiente para reducir las emisiones de gases nocivos.

El sindicato argentino de trabajadores de la construcción UOCRA dispone de manuales de capacitación y proyectos concretos de promoción de buenas prácticas ambientales. Por ejemplo, están implicados en la producción de colectores de agua térmica y bolsos de energía solar (suministro de electricidad doméstica de forma sencilla, segura y económica), y bio-digestores (conversión de biomasa en biogás para alimentar estufas y lámparas, obteniendo un buen fertilizante como un producto derivado).

El peor desastre ambiental de Brasil fue utilizado por los sindicatos brasileños para resaltar la situación de uno de los sectores estratégicos de la ICM - los trabajadores de las represas. El colapso de la Represa Mariana, en 2015, provocó la muerte de 14 miembros de la ICM y una masiva destrucción ecológica y económica en el estado de Minas Gerais. El accidente de esta represa en la planta de Germano, bajo la responsabilidad de la compañía Samarco, propiedad de la BHP anglo-australiana, dio lugar a despidos masivos de al menos 2,000 trabajadores.

Esta intersección entre el medio ambiente y la protección de los trabajadores fue el impulso para que la ICM lanzara una nueva iniciativa en torno a la salud y seguridad de las represas. La ICM ha trabajado con el sindicato de Minas Gerais, Brasil, SITICOP para fomentar la acción sindical en los sitios de trabajo para evitar accidentes. Una reunión piloto se celebró en Brasil, en septiembre de 2017, y una conferencia de red global está prevista en 2018. Tomando nota del dicho «No hay planeta B» y «No hay trabajo en un



planeta muerto», la ICM junto con el movimiento sindical continuará a incrementar sus acciones para un futuro sostenible.

VI. Mecanismos de habilitación

Conforme a lo decidido en la reunión del Comité Mundial, en 2014, la aplicación del Plan Estratégico 2014-2017 y los logros de sus muchos objetivos están enmarcados dentro de 3 mecanismos de habilitación. A saber: i) Organización, ii) Sostenibilidad y iii) Comunicaciones. La ICM considera que estos mecanismos son requisitos para el firme funcionamiento de la organización ya que son los facilitadores y apoyan las acciones para alcanzar los objetivos a largo plazo de la ICM.

14. Organización

Hasta la fecha, la ICM tiene una membresía total de 12 millones de trabajadores, con 356 afiliados en 127 países. Desde el 2014, la campaña de sindicalización de la ICM resultó en 406,896 nuevos miembros procedentes del hemisferio sur y de Europa del Este. La membresía de la ICM disminuyó en Europa un 9%, pero un aumento constante en la composición financiera de otras regiones ha compensado esta pérdida. Los sindicatos significativamente grandes que recientemente se afiliaron a la ICM y han aumentado la afiliación proceden de: Australia, Brasil, Canadá, Egipto, Myanmar, Nigeria, Panamá, Turquía y Vietnam. La ICM también ha aumentado su participación en los oficios de la construcción, incluyendo la industria del cemento y materiales de construcción, electricistas, y piedra natural.



El Comité Mundial ha afirmado que la sede de la ICM debería permanecer en Ginebra. La ICM ha establecido oficinas regionales en Kuala Lumpur, Johannesburgo y Panamá; y 2 oficinas de proyectos en Nueva Delhi y en Brasil. La ICM tiene coordinadores de proyecto en Burkina Faso, Kenia, Líbano, Qatar, Filipinas, Rusia, Ucrania, Croacia, Turquía, Chile y Costa Rica. La ICM tiene 46 empleados en todo el mundo de los cuales 35 trabajan en las diversas oficinas en las regiones.

En los últimos 4 años, la ICM ha comenzado a poner en práctica actividades para fortalecer la capacidad de las organizaciones regionales. Las regiones de la ICM (Asia y el Pacífico, América Latina y África-Medio Oriente) tienen estructuras regionales que rigen las operaciones de la ICM en la región. El Comité Regional y el Comité Regional de la Mujer se reúnen cada año para examinar, discutir y aprobar el plan de acción regional, así como el informe financiero regional.

El Representante Regional está a cargo de las operaciones regionales con el apoyo del personal regional y de los coordinadores de proyecto. El Representante Regional trabaja estrechamente con el Presídium Regional que está integrado por el Vicepresidente de la región y el (los) Vicepresidente(s) del Comité Regional. Los miembros del Presídium Regional también representan a la región en las reuniones mundiales y regionales.

Durante el periodo entre Congresos, la ICM ha capacitado a 7,746 líderes sindicales locales y nacionales sobre temas específicos y sobre las diversas actividades de campaña a nivel regional y mundial. Con estos nuevos líderes capacitados, ahora hay un alto nivel de conocimiento acerca del plan de acción mundial de la ICM y una mayor participación en actividades de la ICM.

Los grupos de trabajo Ad-hoc, así como las redes de empresa u ocupacionales han contribuido también a crear la sólida estructura organizacional de la ICM. Con 15 redes sectoriales o de empresa, la coordinación de iniciativas de organización sindical, solución de problemas y reclutamiento de nuevos afiliados ha alcanzado nuevas alturas. La estrategia de creación de redes en empresas multinacionales y sectoriales ha funcionado muy bien en muchos países, como lo demuestra el incremento masivo en la afiliación del sector de materiales de construcción.



Mediante la creación de capacidades en materia de comunicación y de campañas, cada región ha formado sus redes de campaña las cuales han sido decisivas en las acciones de campaña de la ICM en los últimos 2 años. Se establecieron estructuras para los jóvenes en todas las regiones. Con una voz colectiva, la estructuras para la juventud exigieron sindicatos más incluyentes para que los trabajadores jóvenes y las mujeres pueden reclamar un mayor espacio tanto en sus sindicatos como en los lugares de trabajo. En junio del 2016, la conferencia titulada “Construyendo la Generación Sucesora”, congregó a 40 jóvenes mujeres sindicalistas procedentes de África, Asia, Europa y América Latina, que se enfocaron en cuestiones de visibilidad política de la mujer y en la igualdad en el lugar de trabajo. Su objetivo ha sido la formación de la próxima generación de mujeres líderes de la ICM, que desempeñarán un papel importante en el desarrollo del programa mundial de la ICM para la mujer.

15. Sostenibilidad

El objetivo era mejorar la sostenibilidad financiera de las actividades regionales de operaciones de la ICM durante el periodo entre Congresos a través de:

- Enfocarse en la labor de la sindicalización afiliando nuevos sindicatos
- Continuar vinculando las actividades de los proyectos con la estrategia mundial
- Recaudar fondos para la fondo de la “Sostenibilidad de Proyectos y Campaña Sindicalización» (SPOC)

Los Comités Regionales participan directamente en la organización de campañas, reclutando nuevos afiliados y supervisando los pagos de afiliación. Existe un aumento evidente en la capacidad de las regiones para sostener sus operaciones regionales. En comparación con hace 10 años, a partir del 2006 al 2016, el conjunto de las regiones aumentó en un 56%, aunque en Europa se disminuyó en un 28%.

Un número considerable de iniciativas, desde las capacidades organizacionales y la creación de capacidades hasta la formación para campañas, han sido llevadas a cabo a través de la cooperación al desarrollo con el apoyo de 16 a 20 organizaciones de apoyo solidario. Existe un programa de cooperación (de sindicato a sindicato y con los afiliados de Suecia) y alrededor de 45 proyectos individuales, todos enmarcados dentro del Plan Estratégico 2014-2017.

Este enfoque fue validado por el Grupo de Trabajo Ad-hoc sobre la Resolución 1 (Congreso de la ICM, 2013). En su informe, el grupo trabajó sobre la cuestión: *¿Cómo pueden las actividades del proyecto de la ICM integrarse y responder al plan estratégico y a los objetivos políticos de la ICM?*

Se concluyeron los siguientes puntos:

- Los proyectos se han desarrollado y aplicado para alcanzar los objetivos de la ICM, y el Plan Estratégico ha dictado el tono y el tempo de los proyectos.
- Los proyectos y las decisiones políticas están «de acuerdo» y es importante continuar por este camino correcto. Se está implementando ya un enfoque ascendente de la planificación estratégica y del desarrollo basado en las necesidades de los proyectos.
- Se llevaron a cabo consultas en las subregiones para definir sus propios desafíos y sectores prioritarios.
- Incorporar «la solidaridad y a las personas» dentro de las discusiones de sostenibilidad, ya que no se trata sólo de una cuestión de dinero.

En suma, los proyectos de solidaridad se consideran cruciales en la consecución de los objetivos de la ICM. La consolidación de las estructuras mundiales y regionales, los grupos de trabajo Ad-Hoc, las estructuras basadas en una circunscripción de mujeres y de jóvenes, así como las campañas y las redes ocupacionales de empresa han contribuido todos a alcanzar los objetivos de la ICM.

En cuanto al tema del apoyo solidario, los proyectos se vieron afectados por las fluctuaciones en la disponibilidad de fondos, pero los socios de la ICM se han esforzado para mantener el nivel de compromiso con el plan estratégico de la ICM a través de programas y proyectos. El total gastado de fondos restringidos para el período de 2013-2016 ascendió a 16,4 millones de francos suizos (46 proyectos de 20 organizaciones donantes en 2016).

Para complementar las cuotas de afiliación y el apoyo a los proyectos de las actividades de la ICM, en 2011 se creó el fondo SPOC. El fondo SPOC está enmarcado por el Plan Estratégico de la ICM según lo votado en el Congreso, y el Comité Mundial aprobó sus directrices. El importe de 2,1 millones de francos del Fondo General se asigna en el balance a la reserva SPOC, pero también hay un fondo activo de proyecto SPOC. Cabe señalar que:

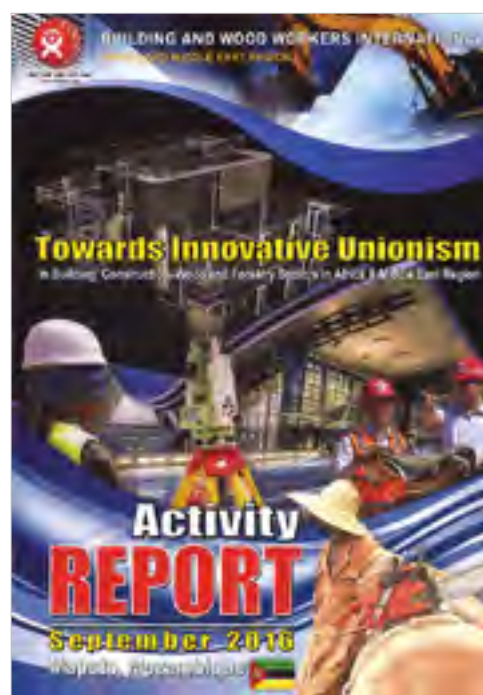
- Entre 2013-2016, el SPOC recaudó fondos de donaciones principalmente de Bélgica, Suecia, Países Bajos y otros ingresos financieros.
- Entre 2013-2016, los fondos SPOC se han invertido en las campañas del deporte y de migración, principalmente en Qatar, en la conferencia del cemento y su encuesta, en las actividades juveniles en Palestina, y en las actividades de organización sindical relacionadas con IKEA en Rusia.

La sostenibilidad sigue siendo un reto importante ya que los sindicatos se enfrentan a una disminución de las afiliaciones debido a la pérdida de puestos de trabajo, acciones antisindicales por parte de los gobiernos y empleadores, y debido a ajustes en el mercado laboral. Sin embargo, hay nuevas áreas de expansión en las ocupaciones estratégicas que la ICM tiene como objetivo y en nuevos afiliados de países del hemisferio sur. También hay nuevas alianzas potenciales con respecto a los proyectos de solidaridad que podrían aportar un apoyo adicional para el próximo Plan Estratégico 2018-2021.

16. Comunicación

A medida que las actividades de la ICM se desplazan hacia campañas mundiales, la ICM está comenzando a desarrollar y moldear una nueva estrategia de comunicación que alcance al mayor número posible de miembros, trabajadores y público en general. Sin embargo, con los limitados recursos financieros, el equipo mundial de la ICM experimentó con diversos enfoques que pueden ser replicadas en las regiones y afiliados.

En los últimos 4 años, la ICM se ha centrado en la creación de infraestructuras de comunicación y dentro del marco de su nueva estrategia de comunicación, ha consolidado su perfil de imagen alrededor del mundo. Ha continuado aplicando sus directrices de marca para pasar mensajes coherentes en las reuniones estatutarias, seminarios, a través de su sitio web y los medios sociales y estableciendo una presencia periodística en varios temas de interés.



El lanzamiento del nuevo sitio dio a la ICM un portal más moderno que informa a sus miembros y al público en general, y al mismo tiempo, proporciona una plataforma para la movilización digital sobre ciertos temas y campañas. El sitio web está ahora en inglés, francés, alemán y español. Como la transición continúa, habrá nuevos elementos en la página de internet y versiones en otros idiomas.



Para lograr una audiencia más amplia, después de explorar otras posibilidades como Avaaz o SumofUs, la ICM ha entrado en una alianza regular con la campaña «LabourStart.»

La ICM ha utilizado también nuevas herramientas de comunicación a fin de ser más eficaz como Facebook (BWI@Work) y Twitter (@BWIglobal). Para campañas específicas como la de LafargeHolcim, la ICM creó una página dedicada en Facebook con IndustriAll, informando sobre los días de acción clave y las movilizaciones en todo el mundo.

Se produjeron muchos videos regionales sobre diversos temas, incluyendo la mujer (8 de marzo), la juventud (12 de agosto), el Día Internacional de la Internacional de los Trabajadores (28 de abril), el Día Mundial por el Trabajo Decente (7 de octubre) y el Día Mundial contra el Trabajo Infantil (12 de junio). Los videos fueron realizados de forma regular para acompañar el informe del Secretario General en las reuniones estatutarias, por sus mensajes de solidaridad dirigida a los afiliados y para la maratón Schimmert sobre el tema del trabajo infantil.

La ICM ha continuado movilizando a los miembros y a la prensa a través de sus campañas, especialmente las campañas deportivas, incluyendo Río, Sochi, Corea del Sur, FIFA con Qatar y Rusia, y la campaña de migración. La campaña «Tarjeta roja para la FIFA» fue particularmente apreciada y ahora se ha convertido en sinónimo de la ICM.

En varias ocasiones el Secretario General de la ICM y líderes clave de la ICM fueron entrevistados por diversos medios de comunicación en Suiza y en el extranjero. Más recientemente, medios de comunicación holandeses entrevistaron al Secretario General, quien denunció las violaciones de seguridad y salud en eventos deportivos en Rusia y la explotación de los trabajadores migratorios de Corea del Norte. El New York Times, Reuters y Bloomberg, entre otros, solicitaron también hacer entrevistas.



Se ha llevado capacitación del personal regional y de los afiliados responsables de la comunicación y las campañas a nivel mundial. Se formaron redes subregionales de comunicaciones y campañas, mientras que el personal regional fue entrenado para escribir noticias periódicas, cargar textos en el sitio web, usar redes sociales y diseñar campañas. Gracias a estas sesiones de capacitación, tanto el personal como los afiliados, tales como Macedonia, Croacia y Ucrania, han incrementado sus informes de noticias para la ICM.

La ICM, con la asistencia de las oficinas regionales, ha aumentado el número de destinatarios para sus noticias y campañas a cientos de miles de personas. En abril del 2017, la ICM lanzó un nuevo servicio, el SmartFocus, que permitirá a la organización a agregar más destinatarios a las listas de correo y enviar mensajes de texto a los miembros de los órganos estatutarios.

La ICM también se ha centrado en la promoción de su labor con carteles en lo tocante al Día Internacional de la Internacional de los Trabajadores en 2017 y una publicación sobre el cambio climático en los sectores de la ICM para la COP21 celebrada en París en 2015.

En general se obtuvieron resultados positivos: a) las anécdotas se recopilaron por la prensa de todo el mundo; b) hubo un mayor interés en el sitio internet a nivel mundial; c) las asociaciones de campaña en línea generaron más participación; y d) existe un mayor intercambio de información a través de las redes y entre la Secretaría y las oficinas regionales y sus afiliados.

VII. Comentarios adicionales

Poder global

El informe de actividades de la ICM y el Plan Estratégico presentan una agenda para superar los desafíos actuales que son resultado de la situación actual, en la que los sindicatos están siendo atacados por las fuerzas políticas y las desigualdades neoliberales surgidas en diversos países. Ramazan Agar, representante de YOL-IS, Turquía, hizo hincapié en la necesidad de priorizar el sindicalismo innovador como el núcleo de la agenda de campaña global de la ICM. Las redes mundiales fortalecen el poder de los sindicatos para hacer frente al trabajo precario y la tendencia autómata de la industria, tal y como lo destaca Jorgen Juur Rasmussen del Sindicato Danés de Electricistas. Los afiliados llegaron a la conclusión de que la configuración del poder global para defender los derechos de los trabajadores está perfectamente definida en el Plan Estratégico de la ICM. El plan apela al poder de los sindicatos para reclamar su poder de negociación política.

Evento de mujeres en Nepal

Rita Schiavi, Presidenta recién elegida del Comité Internacional de Mujeres de la ICM, hizo hincapié en que la auténtica igualdad de género está bien representada en el Plan Estratégico de la ICM. El seminario global celebrado en Nepal en 2016, el cual planteó el tema “¡Valor al Trabajo de las Mujeres!”, reflejó el compromiso de la ICM de alentar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos. El Comité Internacional y Regional de Mujeres se comprometió a ampliar aún más la campaña de la ICM de “Igual Salario por Igual Trabajo”, “Permiso parental”, “Salud reproductiva”, “Trabajo valioso para las mujeres” y “Detener la cultura machista”, los cuales fueron iniciados por los afiliados suecos. Continuaremos promoviendo el liderazgo de las mujeres y condenando cualquier forma de violencia y discriminación contra ellas.

Huelga general en India 2017

Como respuesta al informe de actividades de la ICM, Ramachandra Khuntia, en nombre de los afiliados indios, hizo hincapié en el gobierno antilaboral existente en la India. La reciente huelga general nacional lanzada entre el 9 y el 11 de noviembre, la cual contó con la participación de 180 millones de trabajadores, reflejó la lucha colectiva de los obreros en oposición a las políticas antilaborales en India. Khuntia elogió las actividades de la ICM en su intento por restablecer el poder colectivo de los trabajadores en medio de múltiples desafíos derivados de la migración, la sociedad precaria y el régimen antilaboral.

Derechos de los trabajadores migrantes en Qatar

Los afiliados reconocen los logros de la ICM en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en Qatar. Los logros en Qatar representan una victoria, una puerta que abre un espacio para que los trabajadores migrantes se organicen y reclamen sus derechos. En medio de la ausencia de un marco regulatorio que proteja los derechos de los trabajadores migrantes, la ICM desempeñó un papel como agente negociador. La adopción de la norma internacional del trabajo por parte de la FIFA en su documento de candidatura para la Copa del Mundo 2026, el Memorando de Entendimiento sobre inspecciones de seguridad conjunta, la ICM como parte del organismo de derechos humanos de la FIFA y el Acuerdo Marco Internacional muestran una gran parte de lo que la ICM pudo lograr como federación sindical global.

Nuestro apoyo a los trabajadores palestinos

La defensa de los derechos humanos es parte integral de la lucha sindical. Los afiliados expresan explícitamente su apoyo solidario a los trabajadores palestinos que luchan por la paz, la justicia y la igualdad. “El congreso nos ha mostrado el verdadero significado de trabajar juntos sin odio. Continuamos colaborando con los sindicatos palestinos que promueven la agenda de los derechos de los trabajadores para todos los obreros y para quienes laboran en Israel. Más que esto, trabajamos juntos por la paz y la justicia”, dijo Yithzhak Moyal, en representación de Histadrut, Israel.

Llamado a la formación de la Red Global de Operadores de Grúas Torre

Iniciados con la formación de la Red Regional de Operadores de Grúas Torre de Asia-Pacífico, los afiliados piden la formación de la Red Global de Operadores de Grúas Torre. Los sindicatos de Polonia, Australia, Hong Kong, Corea del Sur, Malasia y Ecuador acordaron una plataforma que abarca la evaluación del cumplimiento de la seguridad global, el intercambio mundial sobre los mejores modelos de organización y negociación, así como la campaña mundial dirigida a las principales multinacionales de la construcción involucradas en los mega proyectos de infraestructura. El llamado a la conformación de esta red global también fue reiterada por Histadrut-Israel que acaba de concluir un convenio colectivo industrial que cubre 3000 operadores de grúas torre, incluidos los operadores de grúas torre palestinos en Israel. ■

Empleos para todos, Justicia para todos — ¡Los sindicatos lo hacen posible!

Impacto de la ICM 2014 – 2017

Parte 1: Prioridades de la ICM

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Route des Acacias 54
CH-1227 Carouge GE
Suiza

Tel: +41 22 827 37 77
Fax: +41 22 827 37 70
Email: info@bwint.org
www.bwint.org



ICM
Internacional de Trabajadores
de la Construcción y la Madera
www.bwint.org