

**Guia de cooperació  
sindical per a  
treballadors i  
treballadores**



Aquesta guia és un material de sensibilització que forma part del projecte “Clàusula ecosolidària: una nova forma de solidaritat per a un desenvolupament humà sostenible” que inclou també l’edició d’una “Cartografia dels drets” i una exposició itinerant “Cooperació sindical: solidaritat i compromís” que es compona de 10 panells sobre el concepte de la cooperació sindical i de la solidaritat.

Edita:

---

Amb el suport de:

---



Agència Catalana  
de Cooperació  
al Desenvolupament



Generalitat  
de Catalunya

**Fundació Pau i Solidaritat CCOO**  
CCOO de Catalunya  
Via Laietana, 16, 7a planta. 08003 Barcelona  
Tel. 93 481 2912 • [pauisolidaritat@ccoo.cat](mailto:pauisolidaritat@ccoo.cat)  
[www.pauisolidaritat.ccoo.cat](http://www.pauisolidaritat.ccoo.cat)

**Sindicalistes Solidaris**  
Rambla de Santa Mònica, 10  
08002 Barcelona  
Tel. 93 412 13 27  
[www.sindicalistessolidaris.org](http://www.sindicalistessolidaris.org)

# Contingut

- 2 Introducció**
- 5 El treball digne és un dret fonamental inalienable!**
- 6** Quin treball és el que volem?
- 7 La globalització amenaça el teu treball i el de totes i tots**
- 8** A què ens referim quan parlem de globalització?
- 12** Quins són els principis de la globalització neoliberal?
- 13** Quines conseqüències té la globalització?
- 18** La violació de les llibertats sindicals
- 21 Quins són els sectors de treballadors i treballadores més vulnerables?**
- 22** El treball infantil
- 24** El treball de les dones
- 26** El sector informal
- 27** Treball forçós
- 28** Treballadors/es migrants
- 29 Els nous Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**
- 31** Un mica de context sobre l'atur al món
- 32** Els ODS
- 35** Opinions de la CSI i de l'OIT
- 37 El TTIP**
- 38** El Tractat transatlàntic de comerç i inversió
- 41 La clàusula ecosolidària, una nova forma de solidaritat**
- 44** Full de ruta
- 46** Impactes de la clàusula ecosolidària (CE)
- 47 La cooperació sindical: una eina més per transformar el model econòmic i lluitar contra la globalització**
- 49** Què és la cooperació sindical?
- 51** La cooperació internacional de CCOO i UGT de Catalunya
- 57 La cooperació sindical directa**
- 58** I tu què pots fer?
- 65 Fonts**

# Introducció

Després d'anys des de l'esclat de la bombolla financera i l'inici de la crisi social i econòmica, el nostre país i, en especial, la classe treballadora han estat fortament colpejats. Els treballadors i treballadores de tot el món, avui, segueixen patint les conseqüències d'una política neoliberal que imposa, arreu, retallades dels drets de ciutadania i l'empitjorament de les relacions laborals.

Les desigualtats creixen i l'afebliment, en uns casos, i la manca, en d'altres, de mecanismes redistributius de la riquesa fan que aquesta es concentri cada cop més en poques mans, cosa que causa terribles injustícies. El treball infantil, el treball forçós o esclau, la desigualtat de gènere, el treball informal i la persecució sindical són realitats que, amb diferents manifestacions i intensitats, segueixen existint i incidint en la vida de milions de persones.

Des de la consideració compartida de la necessitat d'un món millor i més just, va néixer la iniciativa de publicar aquesta guia per remarcar amb força el compromís sindical en la lluita pel canvi cap a una societat global més justa. Compromís que hem d'exercir dia a dia, en l'acció sindical quotidiana, per impulsar, més enllà de la defensa i la millora de les condicions de treball i de vida, la responsabilitat social de les empreses, i, de manera molt especial, de les empreses transnacionals. Alhora que tenim el compromís de continuar reforçant el sindicalisme internacional (CES i CSI) i la lluita pel treball digne arreu.

En un moment històric en el qual la solidaritat és qüestionada per impulsos individualistes i xenòfobs, hem de contraposar amb determinació la pedagogia ciutadana de la lluita compartida entre tots i totes. La solidaritat no és compartir excedents econòmics o materials, sobers en èpoques de bonança, sinó que és la consciència comuna del vincle i la interrelació entre la classe treballadora al món pel que fa a les seves condicions de vida i de treball. És ara quan, més que mai, hem de tornar a exercir, amb plena consciència, la solidaritat internacional, expressant preocupacions i lluitant en contra dels grans desequilibris causats pel capital i que ens afecten a tots i totes.

Aquesta guia, fruit d'aquesta necessitat, s'adreça a l'afiliació, als delegats i delegades i a l'estructura de CCOO de Catalunya i d'UGT de Catalunya, perquè estiguin més informats i puguin assolir les capacitats necessàries per poder mostrar el seu compromís i actuar. Els temes proposats ajuden a comprendre la situació i a analitzar-ne el context. Volem posar en evidència les contradiccions i els límits del sistema, que necessita generar forts desequilibris —socials, territorials, mediambientals— per mantenir els beneficis que es reparteixen poques persones.



En les pàgines que teniu davant, al vostre abast, podeu trobar la definició de desenvolupament, de treball digne (que és el treball que volem!), podeu descobrir els nous plantejaments dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS, 2015-2030) i les insídies del TTIP i, finalment, també podeu reflexionar i actuar en funció d'activitats concretes proposades per posar-les en marxa als centres de treball, al vostre mateix centre.

La cooperació transformadora és la pràctica habitual que duem a terme mitjançant les nostres respectives fundacions, la Fundació Josep Comaposada - Sindicalistes Solidaris d'UGT de Catalunya i la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya.

Deia Gioconda Belli que "la solidaritat és la tendresa dels pobles", i Eduardo Galeano ho reforçava dient-nos que "la caritat és humiliant perquè s'exerceix verticalment i des de dalt; la solidaritat és horitzontal i implica respecte mutu". Per això la solidaritat necessita instruments i eines concretes per canviar les injustícies, però per sobre de tot necessita persones informades, conscienciades i implicades amb un nivell de compromís que estigui a l'altura del que la gravetat de la situació requereix.

Com en totes les lluites pels drets, per l'emancipació i per la dignitat, la participació de cadascun de nosaltres és fonamental. En el dia a dia de les nostres accions, de la nostra feina i de la nostra vida hem d'adquirir un compromís ferm en contra de les injustícies i no hem de delegar aquesta funció que ens permet ser actors importants del canvi.

Per tot això, et convidem a la lectura d'aquesta guia i a passar a l'acció, posant en pràctica la solidaritat entre persones, també mitjançant la cooperació sindical.

**Joan Carles Gallego**  
Secretari general  
CCOO de Catalunya

**Camil Ros**  
Secretari general  
UGT de Catalunya



**El treball digne  
és un dret  
fonamental  
inalienable!**



***El treball és un dret humà  
fonamental, reconegut per la  
Declaració Universal dels Drets  
Humans en el seu article 23.  
L'OIT ha establert que el  
treball digne contribueix a  
la justícia social***



# Quin treball és el que volem?

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), el treball digne "resumeix les aspiracions de la gent durant la seva vida laboral. Significa comptar amb oportunitats d'un treball que sigui productiu i que produeixi ingressos dignes, seguretat en el lloc de treball i protecció social per a les famílies, millors perspectives de desenvolupament personal i d'integració en la societat i llibertat per tal de què la gent expressi les seves opinions, organització i participació en les decisions que afecten les seves vides i igualtat d'oportunitat i tracte per totes les dones i homes."

El treball digne és clau per reduir la pobresa. El concepte abasta quatre qüestions fonamentals prenent com a eix transversal la perspectiva de gènere:<sup>2</sup>

- **Respectar, promoure i aplicar els principis i drets fonamentals en el treball.**
- **Creació de més i millor ocupació.**
- **Extensió de la protecció social** garantint, així, condicions de treball segures per a homes i dones.
- **Promoció del diàleg social:** La participació de les organitzacions de treballadors/es i empresaris/es, sòlides i independents és un element clau per elevar la productivitat, evitar els conflictes en el treball, així com també per crear societats cohesionades.

Al 1998, a la Conferència Internacional del Treball en la seva 86a sessió, es va aprovar una Declaració relativa als principis i drets fonamentals del treball amb l'objectiu de reforçar el respecte als drets dels treballadors i de les treballadores i així col·laborar en la reducció dels efectes negatius de la globalització. Aquesta Declaració recull vuit convenis que són considerats fonamentals:

- Núm. 87 i 98 sobre el dret de llibertat sindical i de negociació col·lectiva.
- Núm. 29 i 105 sobre l'abolició del treball forçós.
- Núm. 100 i 111 sobre la prevenció de la discriminació en l'ocupació i igual remuneració per feina d'igual valor.
- Núm. 138 i 182 sobre treball infantil.

Aquests convenis fonamentals no necessiten ser ratificats pels estats nacionals per passar a ser vinculants sinó que els estats que formen part de l'OIT, han de complir-los, encara que l'Estat membre hagi o no ratificat aquests convenis. Tot i això, continua sent vital la seva ratificació per part dels estats que no ho han fet, atenent que és el mecanisme pel qual es comprometen a aplicar i respectar el previst en els vuit convenis fonamentals de l'OIT que són els que garanteixen els drets humans fonamentals en el treball i, per tant, proporcionen el marc necessari per a poder millorar les condicions de treball individuals i col·lectives de la població.

## Declaració Universal dels Drets Humans. Article 23

1. Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció de la seva ocupació, a condicions equitatives i satisfactòries de treball, i a la protecció contra l'atur.
2. Tota persona, sense cap discriminació, té dret a salari igual per igual treball.
3. Tothom que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria que asseguri per a ell i la seva família una existència conforme a la dignitat humana, completada, si cal, amb altres mitjans de protecció social.
4. Tothom té dret a constituir sindicats per a la defensa dels seus interessos i a afiliar-s'hi.



**La globalització  
amenança el teu  
treball i el de  
totes i tots**



# A què ens referim quan parlem de globalització?

La globalització l'hem d'entendre com un procés de construcció d'un únic sistema mundial que engloba canvis en l'esfera social, política, cultural i tecnològica, però, sobretot, que implica canvis en l'àmbit econòmic.

I això com es plasma?  
Donem-hi una ullada.



## En l'àmbit social

“La integración económica mundial ha llevado a muchos países y sectores a enfrentar grandes desafíos en lo relativo a la desigualdad de ingresos, los altos niveles de desempleo y pobreza persistentes, la vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas y el aumento tanto del trabajo no protegido como de la economía informal, que influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer”.<sup>4</sup>

Declaració de l'OIT sobre la justícia social per a una globalització equitativa

“La globalización ha terminado por dividir la sociedad entre los que tienen y los que no tienen”.<sup>5</sup>

Ignacio Ramonet, director de *Le Monde Diplomatique*

## En política

"Hasta ahora se nos ha dicho liberalicen sus mercados y privaticen el Estado y tendrán desarrollo económico y crearán nuevos empleos. Sin embargo, a diario vemos que no es así".<sup>6</sup>

Intervenció de Juan Somalia president de l'OIT en el congrés fundacional de la CSI a Viena el 2006.

"El mercado financiero global está muy dominado por los intereses financieros de los países industrializados. Los gobiernos de estos países, especialmente los que gozan de una economía más fuerte, determinan las reglas que rigen el mercado".<sup>4</sup>

OIT, Informe "Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos"





## En l'àmbit econòmic

Però, si bé és cert que la globalització és un procés multidisciplinari que afecta a diferents àmbits, quan pensem en ella sempre tendim a referir-nos a la globalització econòmica ja que és la que està tenint un major impacte en l'àmbit dels drets laborals, del medi ambient, dels models de producció, del sistema de transferència de noves tecnologies, etc.

Actualment, la globalització econòmica respon al procés d'integració de les economies nacionals en una d'internacional i supranacional on no existeix control democràtic ni polític.

La Globalització econòmica es fonamenta en les tesis del neoliberalisme que promouen el lliure mercat i la llibertat de moviment de les empreses al llarg del planeta sense normes ni restriccions instal·lant-se en aquells països del sud on la legislació laboral, mediambiental i fiscal els hi permet produir a baix cost, i sense tenir en compte les externalitats negatives que generin la seva activitat, els productes que, posteriorment, vendran als països rics a preus molt elevats.<sup>3</sup> Això suposa que, la globalització, en tant que procés que afecta a tots els països del món, anteposi el creixement econòmic al desenvolupament humà, tot causant empobriment, iniquitat i especulació.<sup>8</sup>

***Els interessos privats i especulatius regeixen els sistemes comercials, basant-se en el lliure mercat, reduint els drets laborals i socials i manllevant les llibertats sindicals dels treballadors i les treballadores.***





## Empobriment

Els treballadors i les treballadores pobres són aquelles persones ocupades que, tot i disposar d'un salari, viuen en llars on els seus ingressos no superen el llindar de la pobresa.<sup>9</sup>

La resposta oficial atorgada a la crisi actual s'ha basat en la promoció de polítiques socials i econòmiques d'austeritat i la proliferació de les reformes laborals. Com a resultat els sistemes de protecció social s'han vist seriosament afectats, fet que ha provocat l'empobriment de la classe treballadora, la pèrdua substancial de recursos materials per part de la població i una retallada en l'exercici dels drets socials de la ciutadania. Segons dades de l'OIT<sup>10</sup>, al 2015 al món hi ha 780 milions de treballadors/es que guanyen menys de 2 dòlars diaris

En xifres absolutes a Espanya, segons dades del EUROSTAT 2014, al 2013 un 12,3% de treballadors/es eren pobres, xifra que es mantenia respecte al 2012 i que situava Espanya com el tercer país amb una pobresa més alta entre els treballadors/es, només superada per Romania (19,1%) i Grècia (15,1%). Recentment l'OIT, amb motiu de la jornada del Treball Digne (2015), presentava dades alarmants que assenyalaven que a Espanya el 22,2% dels treballadors/es guanyava menys del 60% de la renda mitjana, percentatge que suposava un increment en més de 4 punts percentuals entre el 2000 i el 2014.<sup>11</sup>

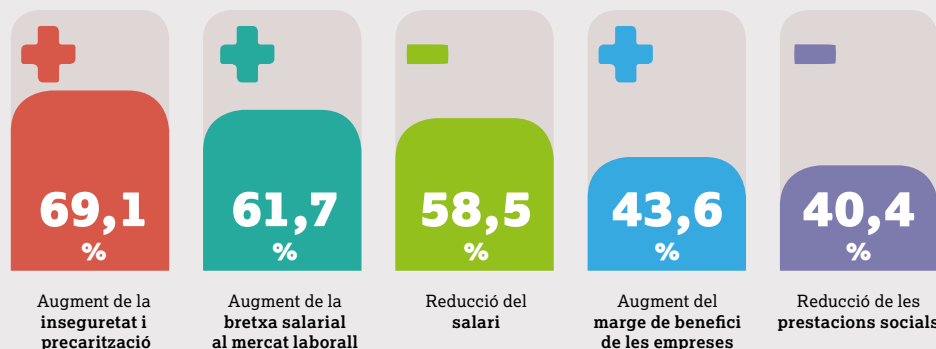
## Iniquitat

Al 2016 segons Credit Suisse<sup>7</sup> l'1% més ric de la població posseeix més riquesa que el 99% restant de la humanitat.

## Especulació

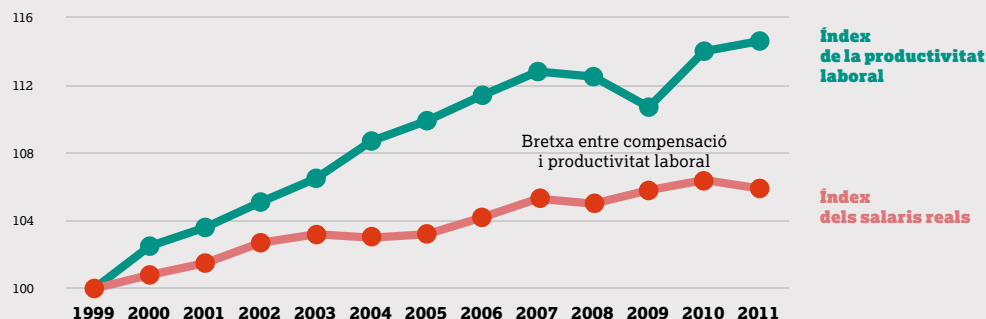
De les transaccions financeres que es produeixen diàriament al món només un 1% està dedicat a la creació de nova riquesa, la resta es destina a l'especulació.<sup>8</sup>

### Principals indicadors de la iniquitat econòmica



Font: Edlira Xhafa. Los sindicatos y la desigualdad económica. A VVAA: El desafío de las desigualdades. Boletín internacional de investigación sindical. OIT. Vol. 6, núm. 1, 2014. Pág. 43

### Tendències en el creixement de la mitjana dels salaris i la productivitat laboral en economies desenvolupades (índex: 1999 = 100)



Degut a que els índexs es refereixen a mitjanes ponderades, el desenvolupament en les tres economies desenvolupades més grans (Estats Units, Japó i Alemanya) té un impacte particular sobre aquest resultat. La productivitat laboral es mesura com a producte per treballador/a.  
Font: Global Wage Database de la OIT; Model Economètric de Tendències de l'OIT, març 2012.

# Quins són els principis de la globalització neoliberal?



## La globalització neoliberal es fonamenta en els següents principis:<sup>8</sup>

1. La mà d'obra es considera un factor més de producció, és a dir, una mercaderia.
2. Els sindicats són considerats un obstacle per al creixement econòmic i es promou la violència antisindical i la limitació i prohibició de l'exercici de les llibertats sindicals.<sup>3</sup>
3. Liberalització del mercat mitjançant l'eliminació de totes les normes que dificultin la lliure circulació dels capitals.
4. Promoció i preeminència del sector privat.
5. Els estats perden capacitats d'intervenció i les empreses i multinacionals guanyen poder.
6. El poder rau en el lliure mercat en detriment dels drets socials i laborals.
7. La competitivitat és el mètode per a millorar l'eficàcia.



# Quines conseqüències té la globalització?

**“El actual proceso de globalización está produciendo resultados desiguales entre los países y dentro de ellos. Se está creando riqueza, pero son demasiados los países y las personas que no participan de los beneficios y a los que apenas se tiene en cuenta, o se ignora totalmente, a la hora de configurar el proceso. Para una gran mayoría de mujeres y hombres, la globalización no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un trabajo decente y un futuro mejor para sus hijos. Muchos de ellos viven en el limbo de la economía informal, sin derechos reconocidos y en países pobres que subsisten de forma precaria y al margen de la economía global. Incluso en los países con buenos resultados económicos hay trabajadores y comunidades que se han visto perjudicados por la globalización”** <sup>4</sup>

OIT, informe de la Comissió Permanent per a la Globalització

S'ha constatat que, al llarg dels últims anys, en termes laborals, la globalització ha suposat la vulneració sistemàtica i l'eliminació dels drets laborals, mentre prolifera la desregulació del lliure mercat es debiliten i flexibilitzen les normes que protegeixen i garanteixen els drets de les treballadores i els treballadors. Les economies es veuen forçades a integrar-se en un marc internacional on no hi ha ni institucions ni polítiques democràtiques que el governin “avui als mercats globals, predomina la voluntat dels interessos privats, del capital financer especulatiu i de les empreses transnacionals, que busquen el benefici a curt termini, sense tenir en compte l'extrema pobresa de gran part de la població mundial, i que pretenen, amb el suport de molts governs, reduir drets i costos laborals per fer més competitius els seus productes”.<sup>2</sup>

## Deslocalitzacions

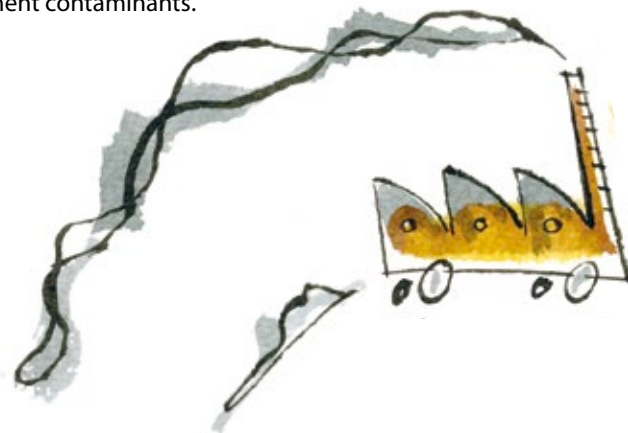
La deslocalització productiva és un dels mecanismes empresarials utilitzats per a reduir costos de producció i maximitzar els beneficis.

La deslocalització consisteix en la fragmentació del procés productiu que es reparteix en diferents llocs del món. Així, generalment, la seu de l'empresa matriu se situa en un país del nord i s'encarrega de la gestió administrativa, financera i comercial mentre que, el sistema de producció es reparteix en diferents països camuflat sota diferents estructures i formes jurídiques (subcontractes, filials, contractació de proveïdors, etc) aprofitant els avantatges que aquests països ofereixen per tal d'incrementar els seus beneficis.<sup>3</sup>

### Però, quins són aquests avantatges?

Els països on les empreses es deslocalitzen ofereixen certes avantatges que contribueixen a abaratir al màxim els costos de producció:

- Salaris més baixos.
- Legislació en matèria de dret laboral que suposa un mercat de treball més flexible.
- Sistema d'inspecció de treball insuficient i que no disposa dels recursos necessaris.
- Sistema tributari i fiscal que ofereix incentius.
- Legislació mediambiental més dèbil que permet utilitzar sistemes de producció altament contaminants.



## Alguns exemples

**1** Al març de 2004 **Renault** tancava la seva fàbrica a Villaverde (Madrid) per traslladar-se a un altre país, deixant 500 treballadors/es sense feina. Entre 2003 i 2007 a tot l'estat espanyol es van produir <sup>14</sup> 360 deslocalitzacions que suposaren la destrucció de 60.000 llocs de treball en els sectors de la indústria, del calçat, del tèxtil i de producció de tecnologia.

**2** **Inditex**, una de les principals empreses del tèxtil espanyol, ha deslocalitzat gran part de la seva producció a països com el Marroc, on, al 2012, les treballadores percebien un salari de 178 euros al més per una jornada laboral setmanal de 65 hores. <sup>15</sup>

**3** El 24 d'abril de 2013 s'enfonsava l'edifici situat a sobre el supermercat de Rana Plaza a Dacca (Bangladesh) que aplegava cinc fàbriques que subministraven roba a marques de tot el món com **Mango**, **Primark**, **C&A** <sup>16</sup> i **Inditex**, entre d'altres. Varen morir 1.138 treballadors i treballadores i més de 2.000 varen resultar ferits/des. L'ensorrament de l'edifici, qualificat com un homicidi industrial, <sup>13</sup> va deixar al descobert el verdader rostre de la globalització econòmica: l'ocupació precària, llargues jornades laborals a canvi de salaris ínfims. A Bangladesh el salari mínim, en el moment de l'accident, era de 0,25 euros/hora, en condicions infrahumanes.

**4** La **cornisa Nord de Marroc** i, sobretot, la regió de Tanger-Tetuan, ofereixen "grans avantatges" per a les empreses: costos salarials molt baixos, mà d'obra jove i abundant, menys impostos, un gran port en construcció i la creació d'un polígon industrial. Al 2008 el fulletó de promoció de la Zona Franca de Tànger assenyalava "Nivel de salarios interesante: Obrero no especializado 0,87 euros/hora, obrero especializado 0,95; obrero experimentado 1,1; ejecutivo mediano, 500 y ejecutivo, 1.000 euros" <sup>18</sup>, és a dir salaris 10 cops inferiors als de l'estat espanyol i a només 14 kilòmetres de la península ibèrica.

**5** **Simon**, empresa dedicada a la fabricació de material elèctric, deslocalitzà al 2008 part de la seva producció al Marroc on disposa d'una fàbrica on s'apleguen 250 treballadors/es. El director general, Xavier Torra explicava així quines eren les causes de la deslocalització de l'empresa: "Si un producto tiene un 30% de mano de obra, el coste total de fabricar en Marruecos puede bajar entre un 75% y un 80%, dependiendo del volumen y el peso del producto [...] La incidencia del valor de la mano de obra en el coste final puede pasar de ser 30 a España, a 2,5 ó 3 allí". <sup>17</sup>

**6** **Airbus** al 2008 també anunciava el trasllat de part de la producció a Tunísia, l'Índia, Xina i Mèxic, paral·lelament la companyia presentava als sindicats un pla d'ajustament amb el que pretenien estalviar-se 650 milions d'euros. <sup>18</sup> (No podem parlar d'aquesta empresa, sense deixar de mencionar el cas de greu violació del dret de vaga del que van ser objecte 8 treballadors d'Airbus. El 29 de setembre del 2010, aquests 8 treballadors van ser acusats d'uns accidents ocorreguts durant la vaga general i de violació del dret dels treballadors, coaccions i amenaces, per els quals s'han demanat 8 anys i tres mesos. Després d'una lluita i pressió sindicals molt forta, a principis del 2016 aquests treballadors van ser absolts.)

**7** Segons fonts periodístiques, al 2016 a Catalunya, tancaments, deslocalitzacions i/o reestructuracions posen en dubte la continuïtat d'empreses, com per exemple, Valeo, Delphi o Ercros. En total es calcula que estan en perill 11.567 llocs de treball de 55 empreses. <sup>11</sup>

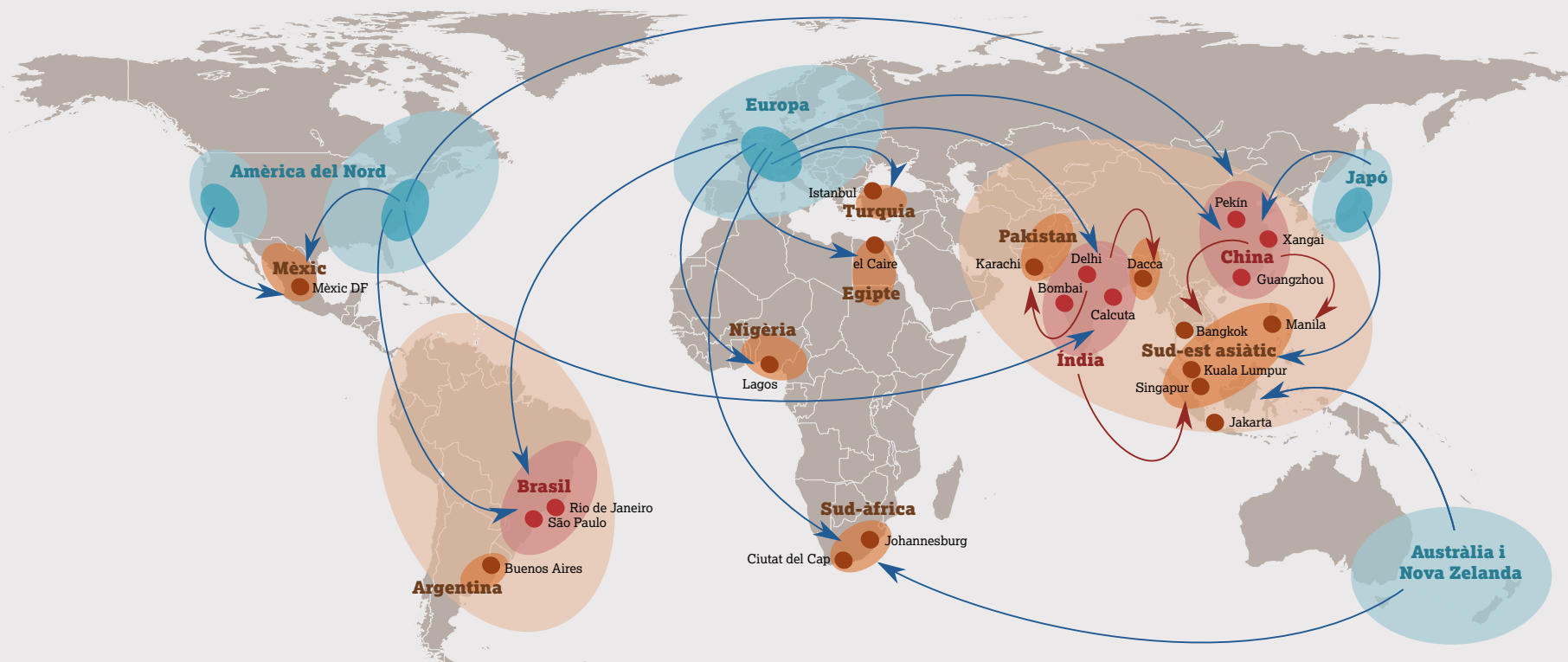
**"El Estado de Guatemala ha ofrecido a la industria de la maquila textil tres grandes beneficios competitivos; el primero, constituido por privilegios fiscales que representan un gasto tributario equivalente al 0,35 del PIB guatemalteco y conforman el 70% del gasto tributario del Estado; el segundo, constituido por una política salarial diferenciada que ha precarizado los ingresos de las trabajadoras y trabajadores de la maquila y actividades de exportación y el tercero, constituido por la debilidad del Estado para hacer efectivo el cumplimiento de su mínimo de garantías laborales y la debilidad normativa que facilita e incentiva los capitales golondrina"** <sup>12</sup> MSICG, Guatemala

**"En la industria de la confección, en 160 países se fabrican las prendas de vestir que se comercializan en el mercado de los 30 países más desarrollados"**

Isidor Boix

# On es produeix?

Les zones industrials canvien de lloc



|  |                                                    |
|--|----------------------------------------------------|
|  | Regions desenvolupades                             |
|  | Centres de poder de les regions desenvolupades     |
|  | Dues grans regions de creixement econòmic emergent |

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
|  | Regions emergents de primer nivell |
|  | Regions emergents de segon nivell  |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| → | Deslocalització d'empreses     |
| → | Segona fase de deslocalització |

Font: Juan Pérez Ventura.  
Any 2013. <http://elordenmundial.com>

## Subcontractació

La subcontractació és una de les principals estratègies comercials més utilitzada en el procés de globalització, mitjançant la qual una empresa destina part dels seus recursos a la contractació d'una empresa externa per a l'execució de determinades fases de producció amb l'únic objectiu

d'ampliar beneficis. Per tal d'abaratir els costos se subcontracten empreses estrangeres generant una cadena interminable al llarg del planeta i on és difícil controlar el compliment dels drets humans laborals.

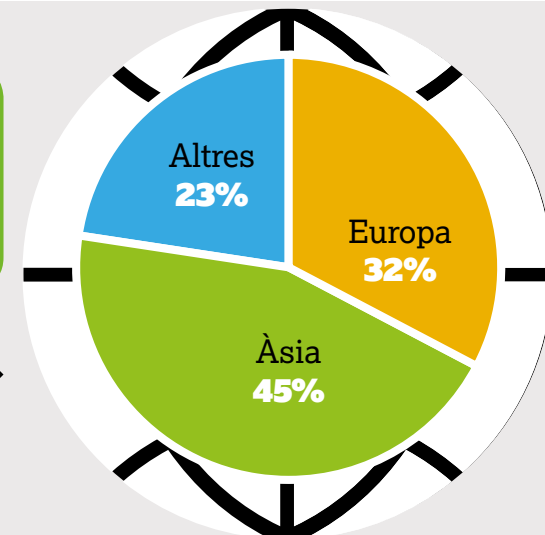
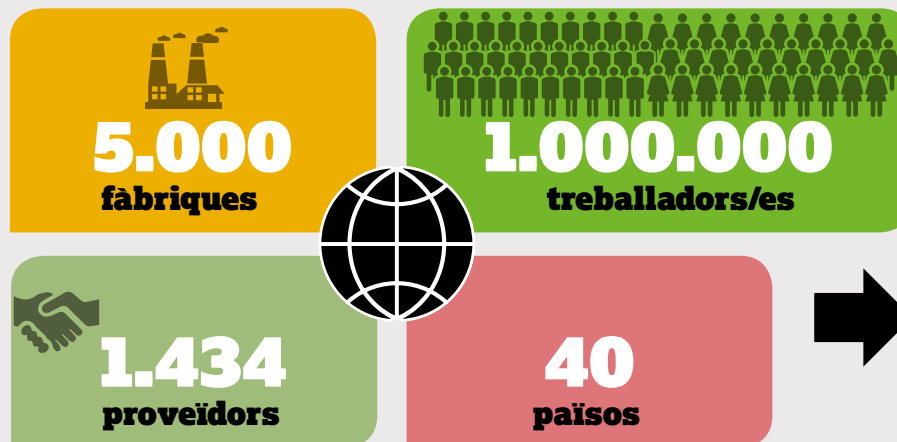
### Alguns exemples

**1** A finals de 2011<sup>19</sup> el 44,7% dels proveïdors d'**Inditex** eren asiàtics, és a dir 625 del total de 1.398 proveïdors realitzen el 90% de la producció d'**Inditex** paral·lelament el número de fabricants assentats a la UE disminueixen passant de 512 al 2009 a 457 al 2011. Aquestes xifres a finals de 2012 eren similars i es constata que disposava de 1.434 proveïdors que s'abastien de 5.000 fàbriques i tallers distribuïts en 40 països ocupant un milió de persones aproximadament<sup>13</sup>. Gran part d'aquests proveïdors se situen a països com Marroc amb 96 proveïdors, 158 fabricants, 52.000 treballadors/es; Turquia amb 136 proveïdors, 374 fabricants i 66.000 treballadors/es; Índia amb 134 proveïdors, 177 fabricants i 64.000 treballadors/es o Bangladesh amb 108 proveïdors, 177 fabricants i 229.000 treballadors/es.

**2** **Hyundai Heavy Industries (HHI)**: L'ús del treball precari a les drassanes del port internacional de Ulsan és generalitzat. Els enormes vaixells no els construeixen treballadors directament contractats, sinó desenes de quadrilles diferents, cadascuna dirigida per un empresari subcontractat, que són responsables d'una secció del vaixell. Els salaris són molt baixos i els treballadors sovint tenen por de denunciar les lesions causades pel seu treball (i que són molt comunes) per por de perdre els seus llocs de treball. En el passat, els esforços per sindicar a la força laboral van ser reprimits, encara que els treballadors estan intentant reconstruir el moviment, tot i la por a les llistes negres que impedeixen que molts d'ells s'afiliïn a un sindicat.<sup>20</sup>



### Inditex 2011-2012





# Flexibilitat i precarietat laboral

## Flexibilitat laboral

La flexibilitat laboral és la **desregulació de les normes que regulen els drets laborals**, és a dir pretén fixar un model regulador dels drets laborals que elimini llocs de treball estables i les regulacions existents per a contractar i acomiadar els treballadors i treballadores, destruint així els avenços i els drets aconseguits per les organitzacions sindicals al llarg de la història. Això es fa perquè les empreses i entitats privades redueixin els costos i aconseguixin una major competitivitat a nivell mundial<sup>21</sup>

### Alguns exemples

**1** Segons el MSICG, a **Guatemala** “En un 70% de los casos los trabajadores laboran en promedio de 12 a 15 horas al día de lunes a viernes y sábado en algunos casos todo el día y en otros de 7:00 AM A 13:00 horas, así mismo los entrevistados manifestaron que la jornada de trabajo extraordinaria es obligatoria a tal punto que no se pueden retirar de la empresa hasta no haber alcanzado las metas de producción o hasta que los jefes de línea no les firmen un pase que deben mostrar al guardia de seguridad de la puerta.”<sup>22</sup>

## Precarietat

La precarietat laboral<sup>23</sup> ha estat definida en funció de quatre grans dimensions: **inestabilitat** en el treball, **vulnerabilitat**, **menys ingressos** i **menys accessibilitat de la població afectada a les prestacions i els beneficis socials**.

En termes de A.Recio<sup>24</sup> la precarietat laboral es materialitza en “inseguretat en el treball, salaris baixos, disminució de drets laborals, dependència personal respecte a l'empleador, males condicions de treball, absència de reconeixement professional, entre d'altres”. La precarietat laboral genera desigualtat tant en la distribució de la renda com en el repartiment del risc social.<sup>24</sup>

### Alguns exemples

**1** “S'estima que a **Amèrica Llatina** 27 milions de treballadors/es joves tenen un treball informal, això representa el 56% de tots els joves ocupats.”<sup>25</sup>

**2** “228 milions de treballadors i treballadores joves al món són pobres.”<sup>25</sup>

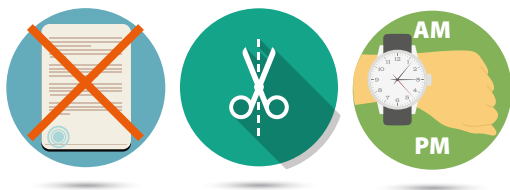
**3** “A la **UE** gairebé 4 de cada 10 joves treballadors/es ho fan mitjançant contractes temporals.”<sup>25</sup>

**4** “Segons l'OIT, només un 20% de la població mundial té una protecció social adequada i més de la meitat no gaudeix de cap tipus de cobertura.”<sup>26</sup>

**5** Segons l'OIT al 2012, les **dones cambotjanes** que treballaven en el sector fabril del país patien una bretxa salarial de 25 dòlars mensuals respecte els seus homòlegs masculins, una diferència que se sumava al baix salari que ja percebien.<sup>42</sup>

**6** Segons el MSICG, a **Guatemala** “Las jornadas de trabajo son de las 06:00 de la mañana las 5:00 de la tarde de lunes a domingo es decir 11 horas diarias. A estos trabajadores no se les pagan horas extras, aguinaldo, bonificación e incentivo, bono 14 ni ninguna otra prestación laboral, tampoco están inscritos en el seguro social ni se les dan sus períodos de vacaciones. Tampoco les reconocen el derecho al séptimo día que es el pago de un día de descanso asumido por el patrono por cada semana de trabajo laborada”.<sup>22</sup>

**7** Els treballadors/es migrants que participen en la construcció de les infraestructures de **Qatar** destinades a la celebració de la Copa Mundial de Futbol 2022, perceben un salari de 1,50 dòlars/hora i no tenen accés a les mesures de seguretat necessàries. Per això, segons dades de la CSI al 2022, 7.000 treballadors/es hauran perdut la vida desenvolupant la seva feina a canvi d'un salari ínfim i en condicions de semi esclavitud.<sup>43</sup>



# La violació de les llibertats sindicals

## Violència antisindical

El dret dels treballadors i les treballadores a crear les seves pròpies organitzacions i a afiliar-s'hi és un dret humà bàsic i part integral i essencial d'una societat lliure, democràtica i oberta. L'OIT així ho ha establert en el conveni sobre la llibertat sindical i la protecció del dret de sindicació de 1948 (número 87), el Conveni sobre el dret de sindicació i negociació col·lectiva de 1949 (número 98), el Conveni sobre el treball forçós de 1930 (número 29) i el conveni sobre l'abolició del treball forçós de 1957 (número 105) considerats part dels convenis fonamentals d'obligat compliment.

Tal i com ha establert la CSI<sup>27</sup>, la representació col·lectiva de les treballadores i els treballadors democratitza els llocs de treball, proporciona els mitjans essencials pels quals els treballadors i les treballadores aconsegueixen equilibrar un poder de negociació que, d'una altra forma, seria desigual en el marc de les relacions de treball i els permet negociar l'obtenció d'un repartiment just de la riquesa que creen.<sup>28</sup>

Es constata, tal i com han establert la CSI i també l'OIT<sup>28</sup>, que la negociació col·lectiva i els sindicats són essencials per a reduir la desigualtat mitjançant l'increment dels salaris mínims i contribuir a la reducció de la pobresa i al foment de les economies sostenibles, això fa que els sindicats siguin els impulsors d'un moviment progressista que lluita per una societat més justa i equitativa.

La democràcia i l'Estat de dret recullen les normes essencials que han de permetre que els sindicats puguin contribuir eficaçment a les polítiques socials i econòmiques i obligar els governs a justificar-se quan els interessos dels treballadors/es no es garanteixen en els processos de presa de decisió. És per això que, al llarg de la història, els sindicats han liderat els processos de democratització i han contribuït de forma essencial a la justícia social.

Els sindicats, tal i com ha afirmat la CSI<sup>28</sup>, constitueixen "la voz organizada de la oposición a Gobiernos que actúan a las órdenes del poder corporativo y de los intereses creados", és per això que, en molts països, els drets fonamentals com són la llibertat sindical, el dret a la reunió i d'expressió, que són la base de les societats democràtiques i que assegurin la participació dels treballadors/es en els processos de presa de decisió, estant essent atacs de manera sistemàtica. Els governs "están usando la amenaza terrorista como un caballo de Troya, como un pretexto para suprimir las libertades fundamentales que constituyen la piedra angular de cualquier sociedad democrática. En otros países, las medidas de austeridad y el deseo de atraer las inversiones extranjeras se han utilizado para adoptar leyes y políticas represivas que reducen la participación"<sup>28</sup>.

Això ha fet que, en molts països, el propi govern i les seves institucions permetin que la violència antisindical proliferi amb plena impunitat. La violència antisindical la constitueix tota pràctica o acció destinada a pressionar els i les membres dels sindicats perquè deixin de defensar els drets humans laborals dels ciutadans/es; i a evitar que els treballadors/es s'afiliïn als sindicats, evitant així que els treballadors i les treballadores participin en els processos de presa de decisió. La violència antisindical s'exerceix a través de la discriminació antisindical a través d'acomiadaments als dirigents o d'afiliats/des, assetjament, canvi de lloc de treball, trasllat del lloc de treball, o bé mitjançant amenaces de mort, agressions físiques, desaparicions, detencions il·legals, segrestos, tortures, agressions sexuals i assassinats.





***“No pot existir una veritable democràcia sense sindicats lliures, representatius i independents”<sup>19</sup>***

### Alguns exemples

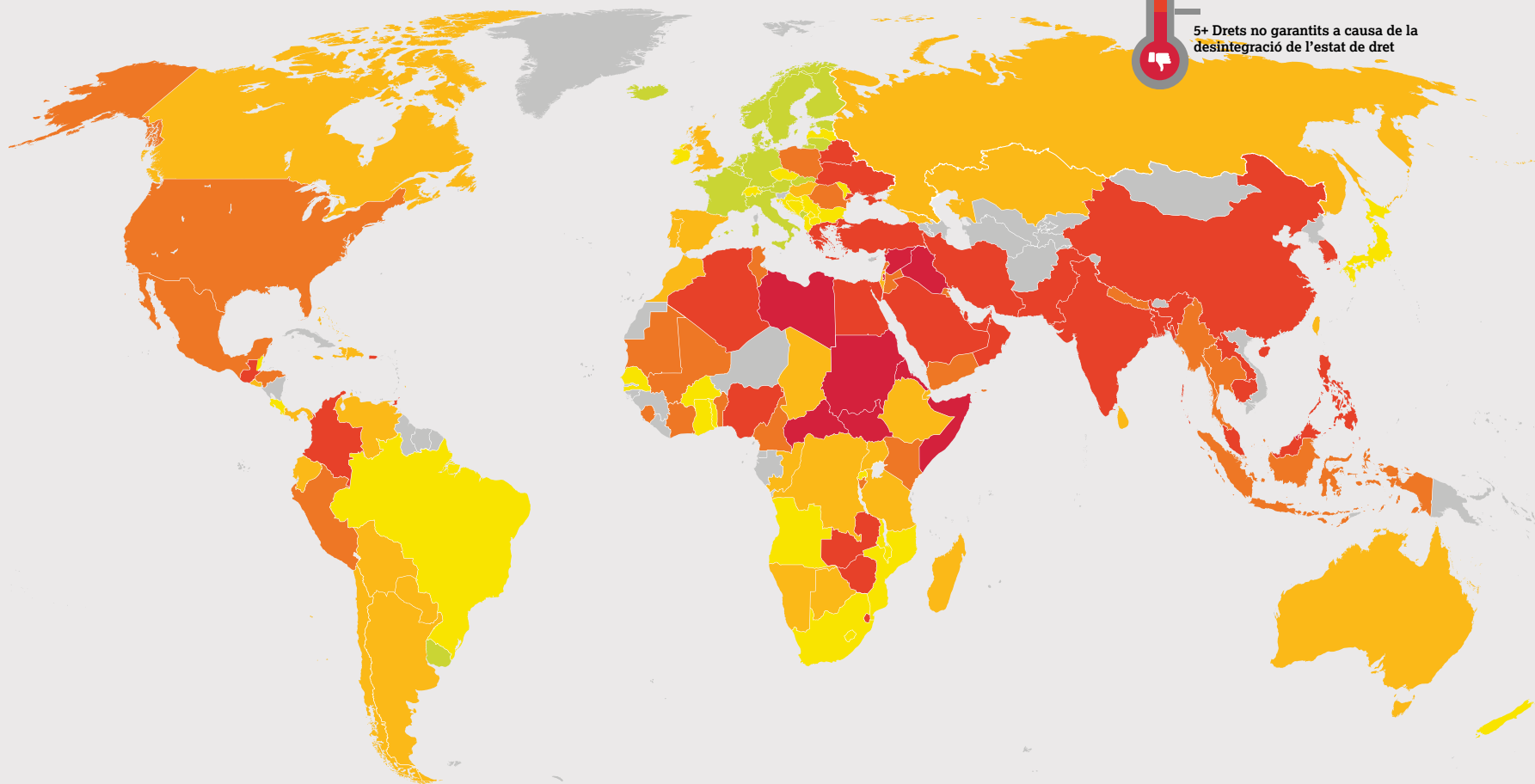
**1** Recentment la CSI ha publicat l'informe “Índice Global de los Derechos de la CSI”<sup>29</sup> on, a partir de diferents indicadors, estableix un rànking dels països on els drets són garantits (1) i on són vulnerats sistemàticament (5+), on es posa de manifest que l'economia mundial i el model globalitzat de comerç estan destruint la creació de llocs de treball segurs que permeti a les famílies subsistir, i promovent la caiguda en la participació salarial dels treballadors/es, atacs contra la negociació col·lectiva i una protecció social insuficient.

**2** D'acord amb l'informe de la CSI al 2014 en 73 països els treballadors/es foren víctimes d'acomiadaments, suspensions, retallades salarials i reducció de categoria per intentar negociar millors condicions de treball. En 84 països els empleadors utilitzen estratègies il·legals per a denegar o dilatar la negociació col·lectiva amb els sindicats més representatius. En 44 països els treballadors/es són sotmesos a detencions arbitràries. Només al 2014, 22 sindicalistes han estat víctimes d'assassinat a Colòmbia per defensar els drets humans laborals, pràctica que s'estén a altres països com Guatemala, on entre 2007 i mitjans de 2014 es van registrar 70 assassinats de representants sindicals<sup>30</sup>. El dret a la negociació col·lectiva és denegat en 2/3 parts dels països i un 60% dels països hi ha treballadors/es que no poden exercir el seu dret a la vaga com és el cas d'Espanya on gairebé 300 sindicalistes s'enfronten a procediments administratius i penals per exercir el seu dret a la vaga.



### Índex global dels drets laborals

L'Índex global dels drets, de la CSI, mostra quins són els pitjors països del món per treballar, mitjançant la classificació de 139 països en una escala de l'1 al 5 basada en el grau de respecte dels drets dels treballadors/es.



Font dades:  
Confederació Sindical Internacional (CIS). <http://survey.ituc-csi.org/>.

**Quins són els sectors  
de treballadors i  
treballadores més  
vulnerables?**



# El treball infantil

Segons l'OIT<sup>44</sup> es calcula que 168 milions de nens i nenes al món es troben atrapades en el treball infantil i d'aquestes almenys 85 milions duen a terme la seva activitat en les pitjors formes de treball infantil que comporten:

- la submissió a situacions d'esclavitud,
- la separació de les seves famílies,
- l'exposició a greus perills i malalties,
- l'abandonament a la seva sort,
- l'explotació sexual infantil.



Les regions on es concentra el treball infantil són la regió d'Àsia i el Pacífic, amb un total de 78 milions d'infants, i a l'Àfrica Subsahariana, considerada com la regió amb una incidència més alta de treball infantil (amb 59 milions d'infants que representen el 25% de la població infantil).

El sector agrícola aplega un 59% d'aquesta mà d'obra, és a dir 98 milions, seguit del sector serveis que ocupa 54 milions de nens/nenes i el sector industrial amb 12 milions.

Els nens superen en nombre a les nenes en tots els sectors a excepció del treball domèstic, una forma de treball que es realitza amagat de la vista del públic i fora de l'abast de les inspeccions laborals, la qual cosa exposa aquestes a ser víctimes sistemàtiques d'explotació i abús.

El treball infantil és un obstacle fonamental per fer realitat un dret de tots els nens i nenes a l'educació i a la protecció contra la violència, els abusos i l'explotació.

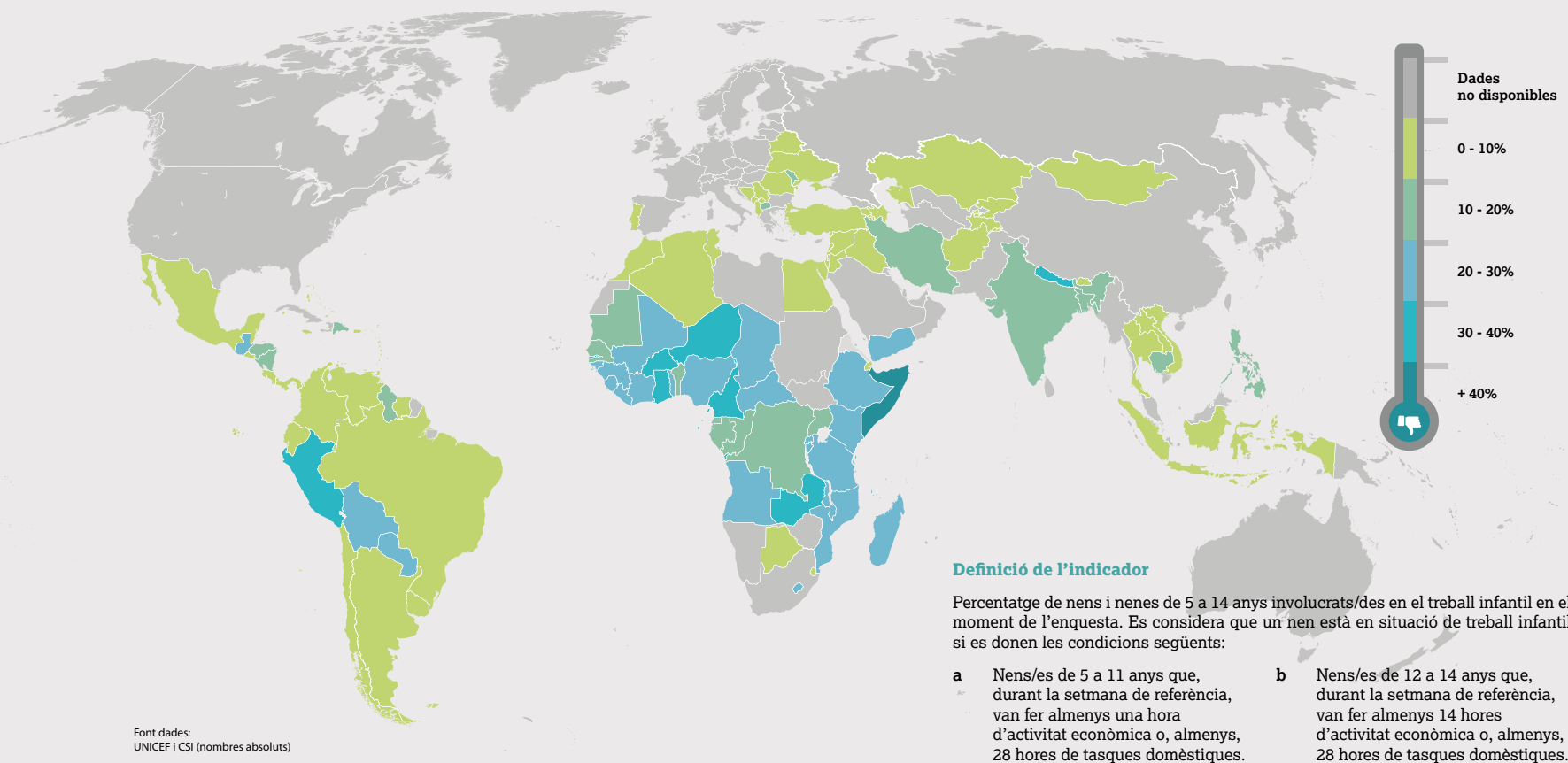
Per poder fer front al treball infantil cal un compromís polític, mitjançant l'adopció de polítiques que siguin concordants, en els àmbits de la reducció de la pobresa, creació d'ocupació per als adults, l'educació bàsica i els drets humans.

## Alguns exemples

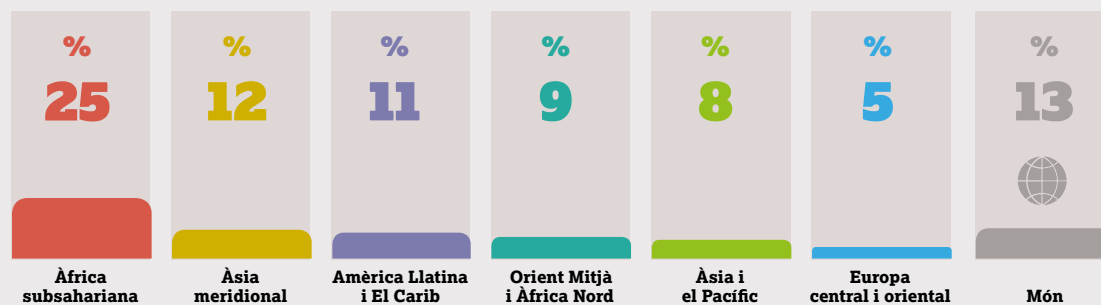
**1** Segons MSICG Guatemala "Aunque la ley establece los salarios mínimos para el sector agrícola equivalentes a 88,14 quetzales diarios (10,52 €), incluyendo la bonificación e incentivo, el pago a los trabajadores agrícolas se realiza por tarea. En el caso del café una tarea equivale al corte de 120 libras de café por lo general una familia de 7 personas (5 niños y dos adultos) logran alcanzar el corte de 120 libras en un día es decir una tarea aunque muchas veces se corta menos que eso en un día. En el caso de que los trabajadores no puedan terminar el corte de 120 libras pero si llegan a 100 libras les pagan Q20.00 por el día.

El pago de las tareas es por grupo familiar no por persona, a los niños y mujeres no se les pagan salarios al menos que ellas sean jefas del hogar y lleven a 6 niños o varios niños y como familia saquen la tarea de un día que es el equivalente al corte de 120 libras de café. Por lo general la tarea se les pago en un 30% menos de lo que se paga a los jefes de familia hombres.

Químicos utilizados por los niños y niñas para la fumigación: gramoxone, paraquat, diazinón tamarón. Para esto no se les proporcionan guantes, mascarillas, ningún equipo. Los niños se quejan de ronchas en la piel, picazón, náuseas y dolor de cabeza que pasa con el tiempo de estar trabajando".<sup>22</sup>



### Percentatge de nens/es (5-14 anys) en situació de treball infantil a la regió presa en consideració



# El treball de les dones

D'acord amb l'OIT<sup>31</sup>, la taxa de participació de les dones en el mercat de treball, al 2015, és del 50% una xifra molt inferior a la masculina que se situa en un 77%.

Les dones segueixen concentrant-se en els sectors tradicionalment feminitzats i estan exposades a ocupar llocs de treball més “vulnerables”. Per això tenen una major presència en l'economia informal (representen el 52% del total de la població ocupada) i en els treballs amb major precarietat com és el treball domèstic on el 83% de la força de treball són dones. Tot i desenvolupar la mateixa activitat econòmica, les dones només percebeixen el 77% del salari dels seus homòlegs masculins.



## Alguns exemples

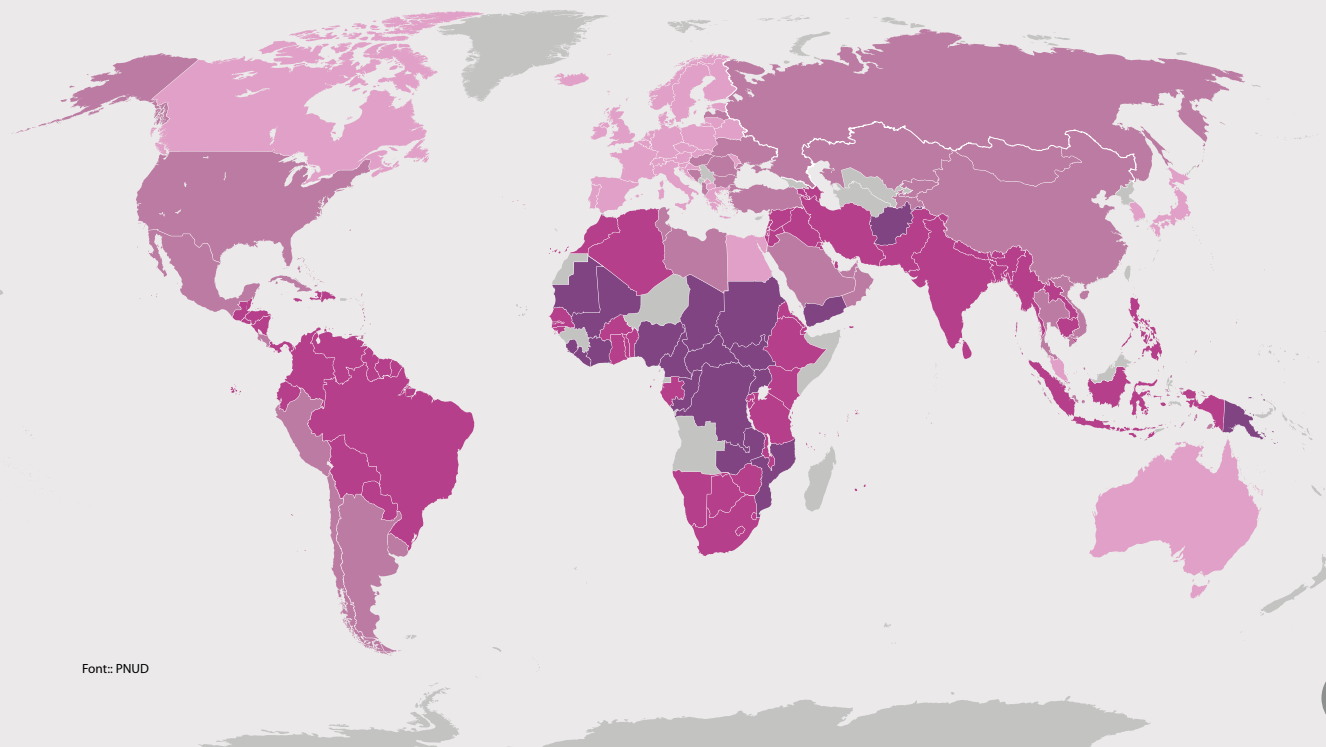
**1** “Segons l'OIT al món hi ha 53 milions de treballadors/es domèstiques d'aquestes un 83% són dones. Només un 10% dels treballadors/es domèstics disposen d'un contracte atenent les normes vigent al país, la resta es troben sumides en la informalitat i, per tant, també en la invisibilitat. La vulneració dels seus drets fonamentals esdevé impune; una prova n'és que el 45% de treballadors/es no té dret a descans setmanals i més d'un terç de les treballadores no tenen protecció de la maternitat. Accedeixen a aquest sector de manera informal i en condicions d'especial vulnerabilitat doncs, en la majoria de casos, són víctimes del tràfic humà.”<sup>49</sup>

La sociòloga Arantxa Rodríguez<sup>32</sup> assenyalava que les dones treballen dues quartes parts més que els homes i reben la meitat del salari. Les dones continuen tenint una major presència en l'esfera reproductiva, de fet dediquen més hores a les tasques de cura i de família que els homes

A la invisibilització i posició més vulnerable de la dona s'ha d'afegir l'efecte de la feminització de la pobresa, com a conseqüència de la globalització<sup>32</sup>, ja que les dones, dins del panorama de violacions de drets laborals, parteixen d'una posició més vulnerable, fruit de l'incompliment o de les restriccions dels drets laborals que es produeixen amb major freqüència en sectors i ocupacions en què les dones estan sobre representades i que el treball mercantil de les dones es considera subsidiari del dels homes: això es tradueix en què, al 2015, 7 de cada 10 pobres són dones.<sup>34</sup>

Moltes empreses han deslocalitzat cap als països en vies de desenvolupament els processos productius intensius en mà d'obra. Les zones franques o maquiles que s'instal·len en aquests països ocupen, majoritàriament, dones sense respectar els drets laborals, sense contracte, on es veuen obligades a desenvolupar la seva tasca al llarg de jornades interminables a canvi de salaris ínfims i on les llibertats sindicals són vetades sistemàticament.<sup>2</sup>

**2** “Segons l'OIT la bretxa salarial entre homes i dones al món oscil·la entre un 4 i un 36%” Segons dades de la Comissió Europea, la bretxa salarial a Europa és de mitjana un 16,3%, a Espanya és del 19,3%<sup>46</sup> i a Catalunya del 25,1%<sup>45</sup>. A Eslovènia és del 3,2 %, Malta del 5,1 %, Polònia del 6,4 % i Itàlia del 7,3 %. On és més alta és a Estònia (29,9 %), Àustria (23 %), la República Txeca (22,1 %) i Alemanya (21,6 %).



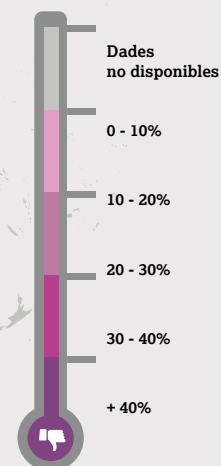
Font: PNUD

### Índex de desigualtat de gènere (IDG)

És una mesura composta que reflecteix la desigualtat en els èxits entre homes i dones en tres dimensions: salut reproductiva, apoderament i mercat de treball.

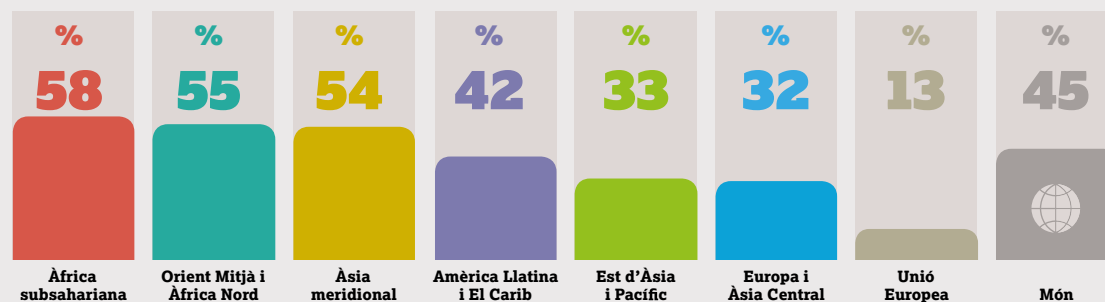
Aquesta mesura varia de 0 a 1:

- 0 significa la igualtat perfecta (hi ha igualtat perfecta entre homes i dones).
- 1 significa la desigualtat absoluta.



### Percentatge pèrdua percentual des de 2013

La pèrdua percentual fa referència a la disminució de la igualtat en els avenços obtinguts respecte a les tres dimensions (salut reproductiva, apoderament i mercat de treball) a causa de la desigualtat de gènere en les diferents regions del món.





# El sector informal

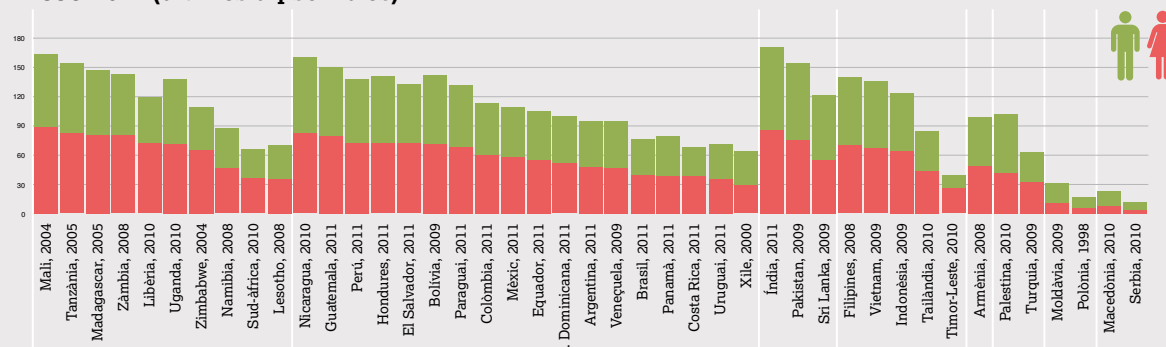
El concepte d'economia informal fa referència al conjunt d'activitats econòmiques desenvolupades pels treballadors/treballadores i les unitats econòmiques que no estan recollides per la llei. L'economia informal absorbeix treballadors/es que d'altre manera, no tindrien ni treball ni ingressos, sobre tot en països en vies de desenvolupament. És relativament fàcil accedir a ella atès que els nivells d'exigència en matèria d'educació, qualificacions, tecnologia i capital són molt baixos i no compleixen amb els principis del treball digne. Segons l'OIT, l'economia informal genera entre la meitat i les tres quartes parts de tot el treball no agrícola en els països en via de desenvolupament. Tot i que no és possible generalitzar respecte la qualitat dels treballs informals, amb freqüència aquests llocs de treball impliquen males condicions laborals i estan relacionats amb un increment de la pobresa.



Els **treballadors/treballadores de l'economia informal** no estan reconeguts, registrats, reglamentats o protegits en virtut de la legislació laboral i la protecció social i per tant no poden gaudir dels seus drets fonamentals ni exercir-los o defensar-los. A més a més, pot tenir característiques com ara la manca del pagament de salaris, l'obligació de perllongar la jornada laboral o fer torns de treball extraordinaris, l'acomiadament sense avisos ni compensació, condicions de treball insegures i l'absència de beneficis com ara les pensions, les prestacions en cas de malaltia o l'assegurança de salut.

Les dones, els migrants i altres grups de treballadors/es vulnerables que no tenen altres oportunitats es veuen obligats a ocupar-se de manera informal.

**Proporció d'ocupació en el sector informal en els sectors econòmics no agrícoles, per sexe.  
1998-2012 (últimes diposibles)**



Font: Naciones Unidas, 2015. The World's Women 2015: Trends and Statistics. New York: United Nations.

*Per poder progressar cap un treball digne, que sigui reconegut i protegit, cal identificar i determinar les causes ocultes de la informalitat i els obstacles que existeixen a la incorporació en la economia formal.*

## Alguns exemples

**1** Segons l'OIT al 2009 a **Hondures** el 73,9% de la força laboral tenia un treball informal, afectant al 74,8% de les dones i al 73% dels homes.

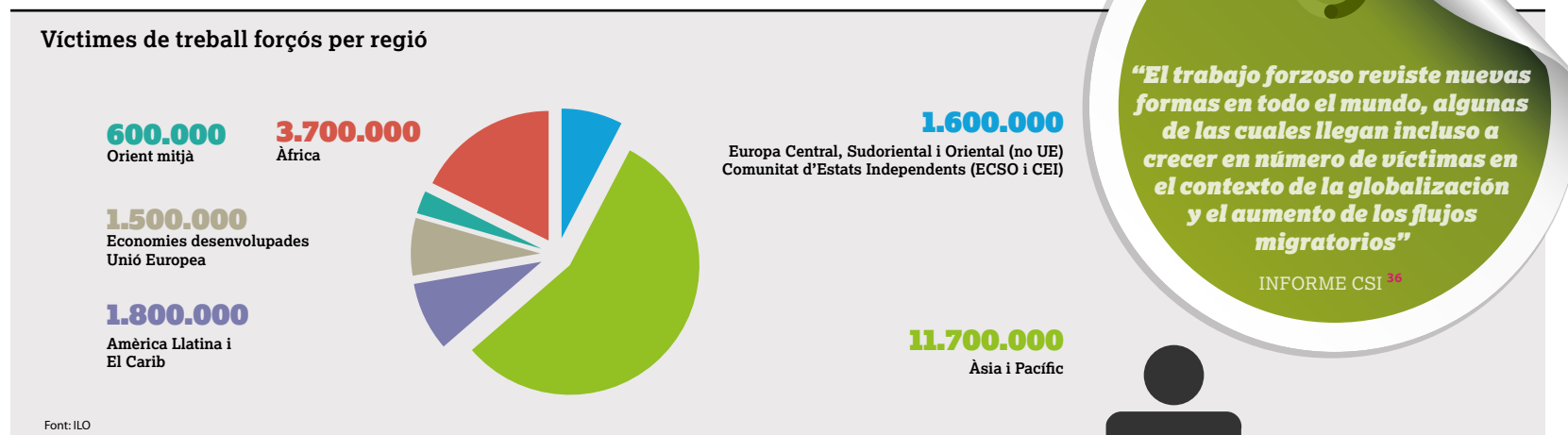
**2** “Al món hi ha 2900 milions de treballadors i treballadores, però només el 60% té un contracte de treball formal.”<sup>35</sup>

**3** “Segons l'OIT només el 20% de la **població mundial** disposa d'una protecció social adequada i més de la meitat no té cap tipus de cobertura”.<sup>1</sup>

# Treball forçós

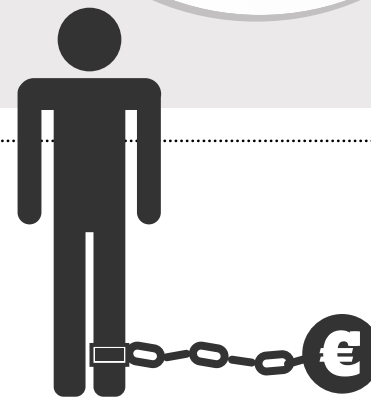
L'OIT ha definit el treball forçós com "tot treball o servei exigit a un individu sota amenaça d'una pena qualsevol i per al qual no hi ha un oferiment voluntari". Actualment, es calcula que 20,9 milions de persones són víctimes de treball forçós a tot el món. Del total de víctimes, 18,7 milions són explotades en l'economia privada ja sigui per individus o per empreses i 2,2 milions restants estant subjectes a modalitats de treball forçós imposades per l'Estat. Entre els treballadors/es explotats per persones o empreses privades 4,5 milions són víctimes d'explotació sexual forçada i 14,2 milions ho són d'explotació laboral forçada. El treball forçós en l'economia privada genera a l'any guanys per valor de 150 mil milions de dòlars: 2/3 del total estimat provenen de l'explotació sexual comercial mentre que 51 mil milions resulten de l'explotació econòmica forçosa.<sup>37</sup>

El treball forçós contemporani, tal i com ha reconegut la CSI<sup>36</sup> compta amb mecanismes més indirectes i més ocults de privació de llibertat de moviment, com ara la servitud, la servitud per deutes o per contracte. El treball forçós és un problema que afecta a totes les regions i a tots els països del món. Els sectors més afectats són aquells que es basen en un sistema de producció intensiu en mà d'obra i no regulades: agricultura, treball domèstic, construcció, mineria, canteres, fabricació de totxanes, manufactura, transformació i envasat, entreteniment i prostitució. El treball forçós és l'antítesi del treball digne i vulnera les normes laborals fonamentals.



## Alguns exemples

**1** "A Amèrica Llatina i el Carib 1,8 milions de persones en condicions de treball forçós generen guanys per 12.000 milions de dòlars a qui els explota, gairebé el 90% deriven de l'explotació sexual. En els països desenvolupats i la UE els guanys generat per l'explotació laboral ascendeix fins a 46,9 mil milions de dòlars. Però si es comptabilitzen els guanys anuals per víctimes, les xifres més altes es registren a les economies desenvolupades amb 34.800 dòlars per individu"<sup>38</sup>



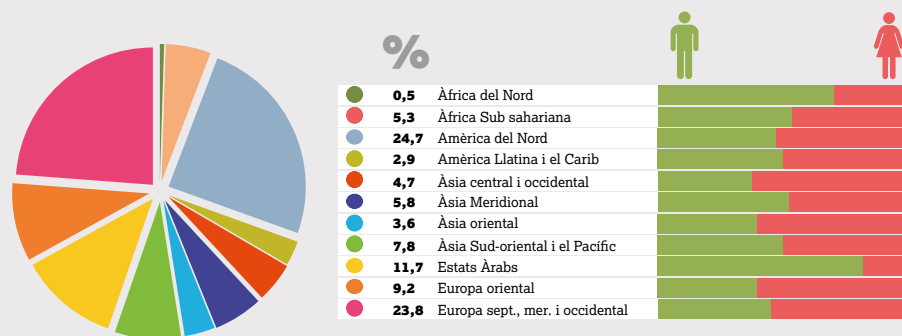
# Treballadors/es migrants

L'acceleració de la globalització econòmica, els canvis demogràfics, els conflictes bèl·lics, les desigualtats en els ingressos i el canvi climàtic han generat més treballadors i treballadores migrants que en altres períodes. La crisi financera internacional ha propiciat un increment de la desocupació i de la pobresa la qual cosa ha fet que molts treballadors/es dels països en desenvolupament hagin de marxar del seu país a buscar feina i seguretat a l'estranger. Segons dades de l'OIT, s'estima que hi ha 232 milions de migrants internacionals al món, dels quals un 48% són dones.<sup>50</sup>

Els treballadors/es migrants contribueixen al creixement i també al desenvolupament dels països de destí, mentre que els països d'origen es beneficien de les remeses i de les competències que els i les migrants adquireixen quan estan fora del país. Tot i això, segons l'OIT, el procés de migració implica grans reptes en termes de governança, protecció (ja que es troben en situació d'especial vulnerabilitat) i de cooperació internacional.

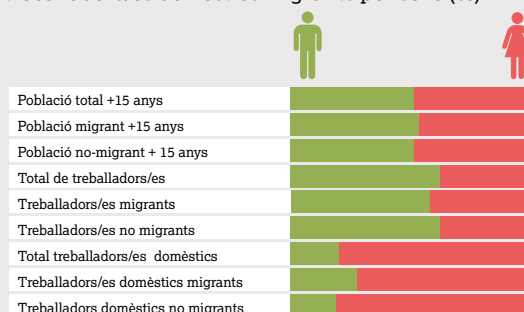
## Distribució dels treballadors i treballadores migrants, 2013

Percentatge de treballadors/es migrants per àrees geogràfiques i gènere



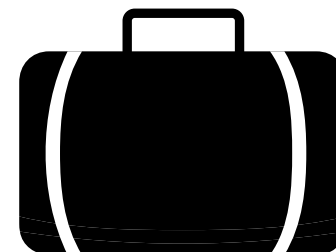
Font: ILO (OIT), Global estimates on migrant workers, OIT, Ginebra, 2015.

Estimació global de treballadors/es migrants i treballadors/es domèstics migrants per sexe (%)



## Alguns exemples

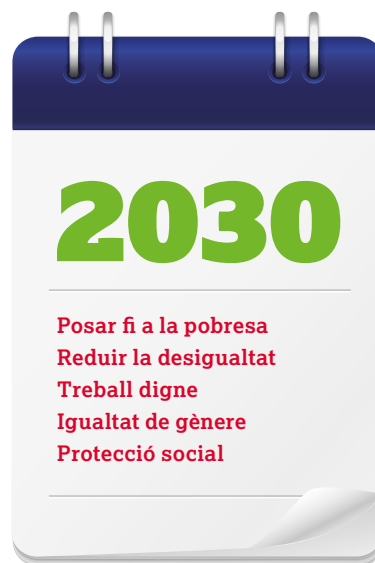
**1** Al Líban, segons l'OIT hi ha entre 200.000 i 250.000 treballadores domèstiques migrants, sotmeses a la *Kafala* o esponsorització que es defineix com aquell sistema mitjançant el qual, un treballador o treballadora que ha ingressat al país pot romandre-hi en tant que algú actuï com a garant, de tal forma que sense la concurrència d'aquest no podria ni ingressar al país ni romandre-hi. Aquest sistema restringeix als treballadors/es el seu dret de moviment i els seus canals de comunicació, la seva independència i el gaudi de la seva llibertat.



# **Els nous Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**



Els Objectius de Desenvolupament sostenible i/o l'**agenda 2030** pel desenvolupament sostenible és una **estratègia mundial que pretén aconseguir que per l'any 2030 la situació mundial en matèria de drets humans i individuals sigui plenament sostenible en tres àmbits: l'econòmic, el social i l'ambiental**. Aquesta agenda té com a antecedent els Objectius del Mil·lenni (ODM) i va ser aprovada el 25 i 26 de setembre de 2015 a Nova York per part dels líders mundials reunits en una cimera especial de Nacions Unides (NNUU) després de negociacions portades a terme durant tres anys. Es tracta d'objectius a llarg termini enfocats principalment a posar fi a la pobresa, reduir la desigualtat, incentivar/promoure el treball digne, la igualtat de gènere i la protecció social.



Per això aquesta nova agenda amb data límit el 2030 se centra a aconseguir el desenvolupament per arribar a l'eradicació de la pobresa, a la igualtat de gènere, millorar els serveis de salut i l'accés a l'educació.

**Els governs nacionals són els principals responsables de portar a terme el compliment dels Objectius.** Pel que fa al seguiment i examen, **els Parlaments nacionals són claus a l'hora de confeccionar pressupostos** i garantir la rendició de comptes. Amb això, el finançament internacional ha de tenir un paper també rellevant.

El Fòrum Polític d'Alt Nivell (Fòrum intergubernamental format pels Caps d'Estat i de Govern membres de Nacions Unides) tindrà un paper central en la supervisió del procés de seguiment i examen a escala internacional.

Per la realització d'aquests objectius es van reunir el Grup Obert del Treball amb els copresidents al capdavant Macharia Kamau (Kenia) i Csaba Körösi (Hongria). D'aquesta reunió va sorgir el consens sobre els objectius que s'havien de realitzar i es van presentar a l'Assemblea General de NNUU on van ser aprovats.

El motiu principal pel desenvolupament d'aquesta nova estratègia s'esdevé dels Objectius del Mil·lenni (ODM). **Els ODM van resultar beneficiosos, ja que cents de milions de persones van sortir de la pobresa extrema on s'ha passat de 1.900 milions a l'any 1990 fins a 836 milions al 2015.** La paritat pel que fa a l'accés a l'educació entre homes i dones ha augmentat. No obstant això, encara hi ha al voltant de 57 milions de nens i nenes als quals se'ls denega l'accés a l'educació.

També l'augment en inversió científica i tecnològica en àmbits com la medicina i l'energia ha estat un motiu de desenvolupament. No obstant això, **els ODM no han aconseguit el desenvolupament desitjat perquè la pobresa extrema continua existint, les desigualtats dels països es troben en continu creixement**, com ara la desigualtat de gènere, la desigualtat en l'accés a la riquesa i al poder o la que deriva del creixement de l'atur, principalment el juvenil. L'extremisme violent, el terrorisme i les crisis humanitàries que provoquen desplaçaments forçosos de la població, així com el canvi climàtic són una amenaça que podria anul·lar els progressos aconseguits els darres decennis.

**La perspectiva de gènere i en concret la igualtat de gènere en tots els àmbits és fonamental per portar a terme el desenvolupament sostenible.** Amb això, l'objectiu sobre treball decent ha d'incloure aquesta perspectiva per arribar a la igualtat d'accés al món laboral, igualtat de remuneració i la millora de les condicions laborals.

Aquesta qüestió es troba a l'Objectiu 5 dels ODS on es tracta la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones i nenes. **A la meta 5.4 es posa de manifest arribar al reconeixement dels treballs domèstics no remunerats** mitjançant prestacions de serveis públics. **Incloure la igualtat de gènere en el sector del treball és fonamental pel desenvolupament i l'acompliment dels ODS.**



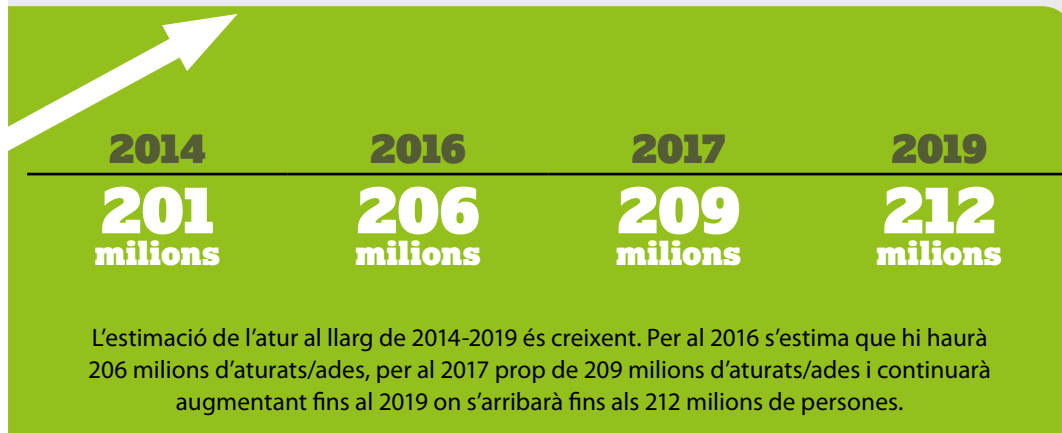
# Un mica de context sobre l'atur al món

## Atur global

**201 milions / 13%**

**L'atur global es troba sobre 201 milions de persones al 2014.**

Ha incrementat en 30 milions de persones des que la crisi econòmica i financera es va iniciar al 2008.



Els països de Nord d'Àfrica, l'Àfrica subsahariana i l'Orient mitjà segueixen patint alts índexs de desocupació.

## Atur juvenil

**74 milions**

Prop de 74 milions de persones entre 15 i 24 anys van buscar treball al 2015.

L'augment de l'atur juvenil és creixent a totes les regions.

En economies desenvolupades i la Unió Europea la participació laboral cau sobretot entre els joves.  
En economies emergents com al sud d'Àsia la taxa de participació també caue però per l'augment de l'accés a l'educació.

## Víctimes de treball forçós



**21 milions**

Al món hi ha 21 milions de persones víctimes de treball forçós  
5.5 milions són infants

# Els ODS





## Objectiu 8 dels ODS

Durant molts anys **el desenvolupament humà va ser sinònim de creixement** en el sentit clàssic, o sigui de **riquesa econòmica o monetària** o bé de possessió de bens. El PIB d'un país, per tant, mesurava la riquesa i, com a conseqüència, el que s'entenia com a "nivell de desenvolupament" dels ciutadans i ciutadanes. Al llarg del temps, **s'han anat introduint visions diferents** que volien complementar aquest concepte, fins arribar a prioritzar-ne, com a indicadors de benestar, d'altres que no estaven relacionats només amb la riquesa material. S'ha volgut **situar les persones al centre de l'interès** de les institucions mundials, valorant la necessitat d'oferir oportunitats per al **desenvolupament de les capacitats personals i la defensa dels drets humans**.

Per tant, s'ha introduït una nova mesura, l'IDH (Índex de Desenvolupament Humà), un índex que es va crear prenent en consideració tres dimensions bàsiques per a mesurar el desenvolupament i benestar d'un país.

### Índex de Desenvolupament Humà

- 1. Tenir una vida llarga i saludable.**  
Es mesura amb l'esperança de vida.
- 2. La capacitat d'adquirir coneixements.**  
Es mesura en funció dels anys d'escolaritat reals i esperats.
- 3. La capacitat per assolir un nivell de vida digne.**  
Es mesura en funció de l'ingrés nacional brut per càpita.

En aquest sentit, hem assistit també a un canvi interessant en la presa en consideració de la importància del treball, o més aviat del **treball digne, com a factor de progrés i desenvolupament**.

Segons el programa per al Desenvolupament de les Nacions Unides (PNUD): **"El treball permet a les persones guanyar-se la vida i tenir una seguretat econòmica.** És vital per assolir un creixement econòmic equitatiu, la reducció de la pobresa i la igualtat de gènere." L'informe anual del 2015 d'aquesta institució està completament dedicat al "treball al servei del desenvolupament humà", amb la qual cosa **es reconeix el paper que té el treball digne en l'emancipació i en la sortida de la pobresa de les persones.**

En el mateix sentit hi hagut una evolució en els plantejaments dels nous (ODS) promoguts per les NNUU.



Es pot dir que en la primera formulació dels ODM no s'havia introduït cap objectiu que en la seva formulació fes una referència al treball digne. Ara, en els ODS, que són 17 (amb 169 metes), en l'**objectiu número 8**, almenys, s'hi menciona explícitament la voluntat de: **"Promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom".**

Això és fonamental ja que **més del 60% de treballadors i treballadores no compten amb contracte legal. Es calcula que a l'any 2019 hi haurà 212 milions de persones aturades**, a diferència dels 201 milions actuals aproximadament. Això significa que la situació d'atur s'agreuja amb el pas dels anys si no s'actua decididament des d'ara. En general, les dones continuen sent víctimes de les majors taxes d'atur i taxes més baixes d'ocupació. A més són més propenses a patir una major vulnerabilitat laboral i discriminació. **Les dones continuen patint la bretxa salarial, la seva remuneració és un 24% menor respecte el sector masculí per fer una feina del mateix valor.**



## Com implementar els ODS

**Les mesures que s'han de prendre per tal d'aconseguir aquestes metes passen per la mobilització de recursos financers, per la transferència de tecnologies (ecològiques) favorables a països en desenvolupament.**

El finançament públic nacional i internacional és vital per l'establiment de serveis essencials i béns públics.

Els indicadors i les mesures per portar a terme els ODS s'engloben en un marc d'indicadors globals per a tots els objectius. Aquests es troben pendents d'elaboració per part del Grup Interinstitucional i d'Experts sobre els Indicadors dels ODS (hi participen els països membres de Nacions Unides i es compta amb una cadira per la Comissió d'Estadística de Nacions Unides, són membres 24 països de NN.UU escollits pel Consell Econòmic i Social de NN.UU) ) que s'acordarà a la Comissió d'Estadístiques de Nacions Unides a març de 2016.

A més cada govern ha de formular els seus indicadors per tal de garantir el compliment dels objectius.

**El seguiment i examen es realitzaran anualment al Fòrum Polític d'Alt nivell sobre Desenvolupament Sostenible** mitjançant un informe sobre els avenços que elaborarà el Secretari General. Els mitjans d'aplicació dels ODS també es revisaran.

Es preveu la creació d'un mecanisme de facilitació de tecnologia per facilitar als països en desenvolupament el compliment de l'aplicació dels ODS.



# Opinions de la CSI i de l'OIT

Davant d'aquesta alarmant situació de precarització continuada de les condicions laborals, diferents organismes internacionals han manifestat la seva preocupació:

1. **La CSI (Confederació Sindical Internacional) declara el seu descontent per l'omissió de la meta de polítiques salarials.** Per complir amb el repte de treball digne es necessiten polítiques salarials i de protecció social universals, no contemplades en aquest objectiu. Els salaris mínims són un pilar essencial per les economies sanes així com la protecció social.
2. **El 73% de la població mundial compta només amb una cobertura social de caràcter parcial, o fins i tot es troba sense cap cobertura.** L'OIT considera que la protecció social és clau pel desenvolupament dels objectius i el compliment de la cobertura social plena. S'hauria d'aconseguir la totalitat de prestacions en pensions, prestacions per a persones amb discapacitats, prestacions per maternitat i subsidis familiars.
3. **La CSI lamenta que no es reconegui la forta vinculació entre protecció social i treball digne.** A més les polítiques de protecció social incideixen sobre la reducció de la pobresa i desigualtats i faciliten la transformació estructural de les economies.

Amb la realització de l'Agenda d'Acció d'Addis Abeba (AAAA: l'Agenda d'Acció d'Addis Abeba és l'agenda de Nacions Unides per fer front als problemes de finançament per aconseguir els Objectius de Desenvolupament Sostenible) sobre Finançament pel desenvolupament (FFD3: Financing For Development 3, el núm. 3 és perquè s'adopta la tercera conferència realitzada sobre finançament a l'Assemblea General de Nacions Unides), es recalca la falta real de compromís i ambició. Es troba a faltar la cooperació internacional sobre qüestions de tributació, financeres, comercials i sistemàtiques. Sense canviar el sistema financer i econòmic global serà impossible complir amb l'agenda 2030.

Els ODS no incorporen acords vinculants, continuen sent de compliment voluntari i falten mitjans per garantir el compliment per part dels Governos. Això és degut al fet que el seguiment es donarà principalment a través d'un examen sòlid, eficaç, participatiu, integrat i voluntari.

També posen de manifest la manca de finançament i polítiques públiques progressistes per portar a terme el compliment dels objectius de l'agenda 2030.

L'OIT considera que aquesta agenda inclou els temes essencials de l'Organització, però no obstant les metes relatives a la creació de treball decent es troben com a metes associades a altres objectius.

## Les principals crítiques són:

1. **Manca de transparència:** dos dies abans de l'aprovació de l'agenda, les negociacions es van realitzar a portes tancades i amb negociacions bilaterals.
2. **Supremacia dels Estats Units en les decisions finals:** es posa en clar com els països amb més recursos tenen més poder i veu a l'hora d'adoptar decisions. Són els països amb menys recursos i riquesa qui acaben suportant negativament aquestes decisions.
3. **Retraïment del consens** adoptat al llarg de tot el procés negociador que ha durat gairebé dos anys.
4. **La substitució de termes** com garantir per promoure sobre els acords de biodiversitat comporta que els països amb grans corporacions acaben eximint-se de les responsabilitats cap als països on duen a terme les seves activitats.
5. **L'Agenda d'Acció d'Addis Abeba mostra la falta de compromís i d'ambició:** sense compromís sobre el finançament dels ODS serà difícil el seu compliment.
6. **No hi ha compromís amb caràcter d'obligatorietat,** els acords emanen voluntaris en el seu compliment.

Font: Bhumika Muchhala, "A puertas cerradas se definió Agenda de Desarrollo Post 2015", IPS (Inter Press Service), 2015

## Prioritats sindicals respecte al desenvolupament

| ODS |                                                                                                                                                                              | Prioritat | Metes                              |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------|
| 1   | Posar fi a la pobresa                                                                                                                                                        | Alta      | 1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.a       |
| 2   | Fi a la fam                                                                                                                                                                  | Alta      | 2.3                                |
| 3   | Salut i benestar                                                                                                                                                             | Alta      | 3.3; 3.7; 3.8; 3.9; 3.c; 3.d       |
| 4   | Educació de qualitat                                                                                                                                                         | Alta      | 4.3; 4.4                           |
| 5   | Igualtat de gènere                                                                                                                                                           | Alta      | 5.4; 5.5                           |
| 6   | Aigua neta i sanejament                                                                                                                                                      | Normal    |                                    |
| 7   | Energia sostenible i no contaminant                                                                                                                                          | Alta      | 7.a; 7.b                           |
| 8   | Treball digne i creixement econòmic                                                                                                                                          | Alta      | 8.1; 8.3; 8.5; 8.6; 8.7; 8.8; 8.b  |
| 9   | Indústria, innovació i infraestructura                                                                                                                                       | Alta      | 9.2                                |
| 10  | Reducció de les desigualtats                                                                                                                                                 | Alta      | 10.1; 10.2; 10.4; 10.6; 10.7       |
| 11  | Ciutats i comunitats sostenibles                                                                                                                                             | Normal    |                                    |
| 12  | Producció i consum responsable                                                                                                                                               | Normal    |                                    |
| 13  | Acció per al clima                                                                                                                                                           | Alta      | 13.2; 13.b                         |
| 14  | Conservar i utilitzar de forma sostenible els oceans, mars i recursos marins                                                                                                 | Normal    |                                    |
| 15  | Protegir la vida dels ecosistemes terrestres                                                                                                                                 | Normal    |                                    |
| 16  | Promoure societats pacífiques i inclusives per al desenvolupament sostenible, facilitar l'accés a la justícia i crear institucions eficaçes i inclusives a tots els nivells. | Alta      | 16.2; 16.3; 16.6; 16.7; 16.8; 16.b |
| 17  | Enfortir aliances mundials per aconseguir els objectius                                                                                                                      | Normal    |                                    |

FONT: Prioridades sindicales respecto al desarrollo. Resolución CG de la CSI. São Paulo, Brasil, 9-10 de octubre de 2015.

Per a més informació podeu consultar la pàgina web dels ODS de les Nacions Unides. Disponible a: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

El texto completo lo puedes encontrar en el siguiente pdf a partir de la página 16 <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/69/L.85> <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/#>

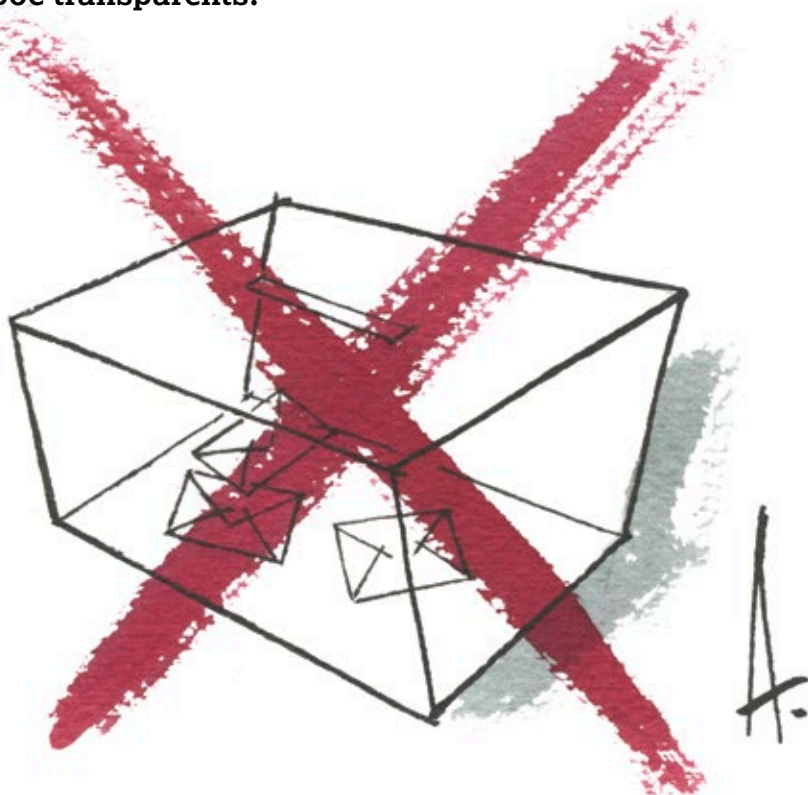
**EL TTIP**



# El Tractat transatlàntic de comerç i inversió

La democràcia es troba en perill a Europa, a causa, principalment, de les creixents desigualtats i l'augment de la pobresa.

El Tractat transatlàntic de comerç i inversió (TTIP) afavoreix aquest perill i, a més, comporta l'amenaça de retornar a un sistema internacional bipolar, ara entre els interessos ciutadans i els interessos de les corporacions. Les negociacions del TTIP tenen lloc amb un grup d'alt nivell específic creat per la Comissió Europea, i aquestes negociacions són de caràcter tancat i poc transparents.



## Els efectes del TTIP

1. **Manca de transparència i democràcia:** les negociacions es realitzen a portes tancades, cosa que impossibilita el seu control. Manca de legitimitat de la Comissió Europea.
2. **Eliminació de les regulacions laborals bàsiques** relatives al món laboral, alimentari, mediambiental, financer i de la propietat intel·lectual.
3. **Amenaça sobre les millores laborals:** els estats es troben amb dificultats per portar-les a terme.
4. **Afavoreix el comerç d'aliments processats** i genèticament modificats sense el coneixement dels consumidors.
5. **Vulneració de la privacitat:** es possibilita la utilització de les dades personals amb finalitats comercials.
6. **Mancança de legitimitat democràtica en la resolució de conflictes:** les empreses poden evitar passar pels tribunals nacionals.
7. **Crisi d'identitat de la Unió Europea:** es posa en relleu la manca de lideratge geopolític. Es posa també en perill la construcció europea.

El TTIP declara l'objectiu de regular els aranzels per facilitar el lliure comerç internacional, però té un rerefons que pretén eliminar les normatives relatives al món laboral, alimentari, mediambiental, financer i sobre la propietat intel·lectual. Per tant, ens trobem davant d'un tractat desregulador amb el qual, sota el pretext del lliure comerç i de l'eficiència econòmica, hi ha la pretensió d'eliminar algunes regulacions bàsiques.

D'aquesta manera aquestes desregulacions generen impactes a curt i llarg termini que són difícils de predir i mesurar, així com també ho són els costos que generen en l'àmbit laboral, mediambiental i social.

Les justificacions del TTIP passen per l'argumentació que aquest augmentarà el comerç transatlàntic, però, en realitat, com a conseqüència, el que comportaria seria la reducció del comerç dintre de la mateixa UE.

L'estudi Bertelsmann<sup>40</sup> considera que amb el TTIP es crearà fins a 2 milions de llocs de treball i l'Estudi IFO (Institut IFO d'Investigació Econòmica) preveu fins a 124.000. Però, l'estudi de Tufts University, fet a partir del model de Nacions Unides, mostra una altra realitat on el TTIP vulnera el món laboral, de manera que podria haver-hi una reducció de fins a 600.000 llocs de treball de cara a 2025.

Segons el Global Model Policy (Model de Política Mundial) de Nacions Unides el TTIP tindrà impacte en els salaris de manera que provocaria una reducció de la participació de les rendes de treball al PIB i seguidament la reducció de la demanda agregada i pèrdua de capacitat adquisitiva dels assalariats.

Els resultats del model de Nacions Unides es relacionen amb els resultats obtinguts en altres experiències com la del NAFTA (Tractat nord-americà de lliure comerç); és a dir, amb el NAFTA els Estats Units van perdre fins a un milió de llocs de treball i van patir la disminució dels salaris. A Mèxic va generar la pèrdua de llocs de treball agrícoles com a conseqüència de l'augment de la producció manufacturada.

No obstant això, aquests tipus de tractats sí que compten amb resultats positius, però només sobre els beneficis comercials i sobre les corporacions. Per aquest motiu, aquestes negociacions comercials han de ser transparents i és contraproduent el caràcter secret amb el qual operen. Aquesta opacitat en dificulta el control democràtic per poder minimitzar els efectes negatius d'aquests acords.

La Comissió Europea és còmplice d'aquesta poca transparència, perquè des de l'inici va fixar les negociacions amb caràcter exclusiu i confidencial. Com a resultat d'això, l'accés als documents de les negociacions emesos és gairebé impossible i per accedir-hi cal passar per un control de seguretat màxima.

Com a conseqüència d'aquesta poca transparència, al setembre del 2014, Mary O'Reilly, defensora del Poble de la UE, va presentar una queixa a la Comissió i al Consell demanant-los una major transparència dels processos negociadors de l'acord TTIP.

Amés, tampoc no s'està complint allò previst al TFUE (Tractat de funcionament de la Unió Europea, art. 218.10) sobre l'obligatorietat d'informar el Parlament Europeu sobre totes les fases del procediment negociador.

El resultat d'aquestes queixes i d'allò que disposen els tractats europeus sobre la transparència és que la Comissió Europea està fent un esforç en política de comunicació.

Tot i així, es mantenen encara en secret les negociacions, però sí que es promou l'explicació sobre què és el TTIP i sobre el que no és. Tot i la poca transparència d'aquest procés, sí que es poden preveure tant els resultats del TTIP com els efectes negatius que generarà cap al sector laboral.

Situar les normatives laborals com a problemàtiques per al comerç internacional pot generar dificultats per part dels estats a l'hora d'introduir millores laborals. Això és a causa del risc que corren d'afrontar demandes per part de les corporacions.

Pel TTIP, i més concretament per les empreses nord-americanes, un dels sectors més rellevants és el sector alimentari. Un dels objectius més controvertit del TTIP és l'eliminació de la normativa relativa a la garantia, per part dels productors, sobre el consum d'un producte. També es modificaria l'etiquetatge dels productes. Amb això el que es generaria seria l'obertura a un comerç d'aliments processats i genèticament modificats, entre d'altres, que posa en perill la salut de les persones consumidores. A més, la detecció d'aquests productes es veuria dificultada pel canvi en l'etiquetatge.

El TTIP amenaça també els serveis públics tot i la previsió d'una clàusula que garanteixi la seguretat dels serveis públics bàsics proporcionats per l'estat. La privacitat es troba també amenaçada per la possible utilització de la informació personal amb finalitat comercial.



**El TTIP genera manques en la legitimitat democràtica pel que fa a la resolució de conflictes.** Això és pel fet que les empreses a l'hora de presentar demandes davant de tribunals internacionals d'arbitratge poden evitar passar pels tribunals nacionals. **El mecanisme contemplat com ISDS (Investor-State Dispute Settlement) és l'encarregat d'aquesta tasca de mediació de conflictes entre inversors i estats.**

**Aquest mecanisme equipara la condició jurídica de l'Estat a la del capital transnacional** i qüestiona les decisions sobiranes preses per la ciutadania, tot per a convertir-les en objecte d'indemnitzacions. **Permet a les empreses evitar els tribunals nacionals** per a presentar les seves demandes davant els tribunals d'arbitratge internacional i suposa una transgressió en tota regla de l'estat de dret.

Amb tot, el TTIP amenaça el projecte europeu concebut fins ara. **Les desregulacions i les privatitzacions que comporta aquest tractat portarien, a més d'una crisi social i econòmica, una crisi d'identitat de la Unió Europea.** Aquest TTIP suposa, si més no, un retrocés en la construcció europea i posa de relleu la falta de legitimitat de la Comissió Europea per la seva manca de transparència en les negociacions.

El TTIP és paral·lel a la negociació del Tractat transpacífic de cooperació econòmica (TPP). Aquestes negociacions clarifiquen l'estratègia dels Estats Units per a la liberalització del mercat xinès, però això no implica que el TTIP sigui un mercat intern transatlàntic.

La inclusió de la Unió Europea a aquest tractat deixa veure la mancança clara de lideratge geopolític. La geopolítica global compta amb fractures que s'han observat amb la creació del Banc de Desenvolupament i el Fons de Reserva per part dels BRICS (Brasil, Rússia, Índia, República Popular de la Xina i Sud-àfrica).

Les dificultats per la coordinació d'estratègies amb l'objectiu de pal·liar les conseqüències del TTIP es veuen afavorides per la manca de lideratge i d'alternatives a Europa. **És necessari posar fi a les negociacions del TTIP (i també d'altres tractats com el CETA i el TISA) per les conseqüències que comporta, com la disminució d'oferta de treball, la falta de legitimitat democràtica i l'endarreriment del procés de construcció europea.** Cal crear un projecte democràtic que inclogui els interessos ciutadans i generi millores laborals i mediambientals, i avenços democràtics.<sup>47</sup>



# **La clàusula ecosolidària, una nova forma de solidaritat**



**El segle XXI ha de ser un segle amb una forta dimensió ecològica i solidària si volem que sigui viable.** N'hi ha prou observant les dades objectives sobre el canvi climàtic i les seves conseqüències, o si voleu la creixent desigualtat Nord-Sud que es pot concloure dels informes anuals del PNUD sobre la situació del món.

En aquest context **la cooperació al desenvolupament ha d'esdevenir un instrument imprescindible en la lluita per la reducció de les desigualtats i contra el canvi climàtic**, que ja no és un problema només del present, sinó que pot condicionar greument les condicions de vida de les generacions futures. **Afrontar aquest escenari exigeix actors cada vegada més interconnectats, més conscienciats i més organitzats.** Hem de ser, en suma, cada vegada més pertinents, més eficaços i eficients. I en època de crisi encara més.

És amb aquesta perspectiva com el sindicalisme català a través de Sindicalistes Solidaris i Pau i Solidaritat vol desplegar la seva intervenció, els seus programes i projectes sindicals juntament amb els actors locals amb els que hi treballem.

Aquest és el repte: com ens sumem a la indispensable transformació del sindicalisme en el context de la globalització. **Noves formes de lluita, noves estratègies, noves aliances socials, noves formes de solidaritat que poden aportar més recursos i més participació a la cooperació sindical per afrontar les creixents desigualtats i la degradació de les condicions de vida.**

Amb aquesta finalitat volem impulsar una nova forma de solidaritat des del món del treball, un nou escenari que permetrà als treballadors i treballadores implicar-s'hi individual i col·lectivament en la lluita per la justícia social i també per un desenvolupament sostenible. Parlem d'una *solidaritat ecològica*, o si o preferiu, d'una *ecologia solidària*. Això traslladat a l'àmbit sindical es tradueix com *acció sindical ecosolidària*.

El *sindicalisme ecosolidari* ha de començar la seva marxa en els sectors i empreses amb forta presència sindical. I cal que es doni a conèixer mitjançant el millor instrument per a canalitzar les seves propostes i reivindicacions: la negociació col·lectiva.

D'aquí sorgeix la necessitat d'impulsar la **clàusula ecosolidària**, doncs com ja sabem, les ong's sindicals, com ara Pau i Solidaritat i Sindicalistes Solidaris, necessiten recursos per finançar els projectes i programes sindicals orientats a assolir el treball digne, que permetran millorar les condicions de vida i de treball dels treballadors i treballadores que volen organitzar-se per a defensar els seus drets, que volen formar-se per accedir al mercat de treball, que necessiten suport per a posar en marxa projectes d'economia social o d'autoocupació.

Altrament dit, **amb la implantació de la clàusula ecosolidària tindrem l'oportunitat de materialitzar d'una manera efectiva i realista una aportació de recursos del món del treball a l'avenç en la lluita pels drets humans laborals i contra el canvi climàtic.**

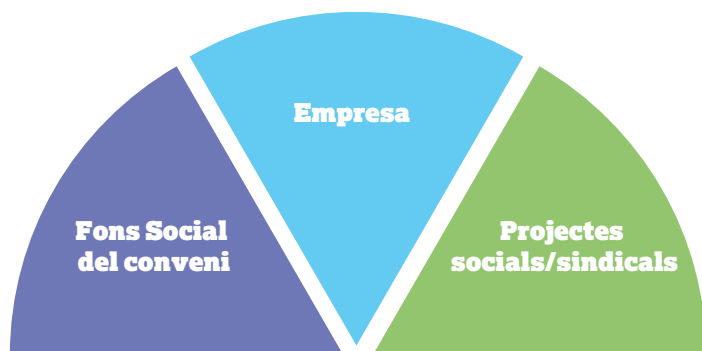
**La clàusula ecosolidària no és el clàssic pla d'eficiència energètica proposat per la direcció de l'empresa als treballadors amb la finalitat exclusiva de reduir costos**, encomiable d'altra banda. Amb l'aplicació de la clàusula són els propis treballadors qui de manera col·lectiva proposen a l'empresa un pla d'estalvi energètic inspirat en el consum responsable i sensible amb l'entorn. No hi cap dubte que quan comptem amb la plena implicació i disponibilitat dels treballadors i treballadores, els plans d'eficiència i de reducció de despesa a les empreses són molt més viables.

Però això no és tot, hem de tenir en compte que la clàusula ecosolidària descansa en un nou principi: **convertir l'estalvi energètic en recursos per a la cooperació.** Estalviem energia i aigua per a obtenir recursos que ens permetran exercir la solidaritat en tres àmbits d'actuació: els propis treballadors i treballadores de l'empresa, les persones de l'entorn pròxim de l'empresa, i el sindicalisme dels països del Sud que necessita recursos per a finançar projectes i programes de cooperació sindical.

La clàusula pretén, amb caràcter innovador com veiem, **donar una sortida solidària a l'estalvi assolit, sense que això tingui un cost addicional per a l'empresa o els treballadors.** El que posem sobre la taula és l'estalvi real d'energia i aigua, tot calculant-lo a partir de la despesa real d'un any sobre l'altre. Amb això establim l'import del finançament per als programes o projectes solidaris, preferentment aquells gestionats per les ong's sindicals.

Tanmateix, si volem que aquesta clàusula sigui viable i tingui el màxim de possibilitats de ser efectivament aplicada, hem de ser realistes. Per això la millor opció és procurar que tots els agents se sentin implicats en la gestió final i concreta d'aquest tema. En aquest sentit pensem que una manera és configurar-la com la **clàusula dels tres terços**, amb la següent distribució:

- Un terç de l'estalvi per a l'empresa,
- Un altre terç de l'estalvi per al Fons social del conveni,
- I l'últim terç de l'estalvi per a projectes socials/sindicals a Catalunya i al Sud.



### **Clàusula dels tres terços.**

Distribució de l'estalvi assolit amb la clàusula ecosolidària



Concretant, la proposta consistiria en incorporar al conveni col·lectiu, o acord annex, el compromís de treballadors/es i empresa en reduir la despesa energètica i d'aigua computada periòdicament, tot destinant l'estalvi produït al compte de resultats de l'empresa, al fons social del conveni, i a un fons de solidaritat extern gestionat per les ong's dels sindicats signants del conveni. La finalitat d'aquest fons extern seria el finançament de projectes socials/sindicals a Catalunya i als països del Sud.

Òbviament, un cop incorporada la clàusula al conveni col·lectiu convindria crear una comissió paritària per al seu seguiment, en tota la seva trajectòria, des de la seva implementació a tots els àmbits de l'empresa, fins al control de la destinació dels fons aconseguits i la seva avaluació.

Pel que fa al control dels recursos tramesos a les ong's per al finançament de projectes, caldria la implicació dels treballadors en l'elecció del projecte, a la finalització del qual les ong's executores haurien de justificar tan els resultats aconseguits com la utilització dels recursos, mitjançant un informe narratiu i econòmic a l'abast de tots els treballadors i treballadores que han participat en el seu finançament.

**Som conscients de les enormes dificultats** que una proposta com aquesta podria trobar abans d'arribar a bon port i d'implantar-se de manera generalitzada. La clàusula trobarà, de ben segur, moltes resistències:

- de l'empresa, que de manera natural voldrà incorporar la totalitat de l'estalvi energètic al compte de resultats, dins del seu pla de reducció general de costos;
- de molts sindicalistes que podem trobar difícil incorporar aquest nou concepte dins del marc de la negociació col·lectiva;
- de molts treballadors i treballadores que encara no tenen plena consciència del seu rol en la millora ambiental i en la reducció de les desigualtats;
- i potser també, per últim, d'alguns poders econòmics i mediàtics no gaire amics del sindicalisme lliure i democràtic amb visió i estratègia globals.

**Són precisament aquests inconvenients els reptes a superar** per poder desenvolupar una nova dimensió de la negociació col·lectiva que, estem convençuts, podria esdevenir una **forma innovadora d'afrontar els problemes globals des del món del treball**.

# Full de ruta

## Implementació del primer any de la clàusula ecosolidària

En primer lloc hem de dir que, com que es tracta d'una experiència pilot, cal ser flexibles i estar oberts als imprevistos, doncs la planificació que puguem fer no té cap antecedent que pugui servir de referència, i haurem d'anar avaluant i rectificant sovint el pla d'acció.

### Justificació per a l'adopció d'una clàusula ecosolidària

1. És necessària per reduir les emissions de contaminació i lluitar d'aquesta forma contra l'escalfament climàtic.
2. La clàusula ecosolidària comporta l'estalvi energètic i d'aigua per tal de distribuir aquest estalvi en solidaritat i cooperació, sense costos addicionals.
3. La implicació dels treballadors en l'elaboració d'un pla d'estalvi energètic fa més viable els plans d'eficiència i de reducció de despesa a les empreses.
4. En definitiva, amb l'estalvi energètic es genera inversió en solidaritat: dota de recursos i finançament per projectes i programes de cooperació sindical.
5. "Clàusula dels tres terços" per a què sigui viable la seva aplicació: un terç per l'empresa, un terç pel Fons social del conveni i un últim terç per a projectes socials/sindicals a Catalunya i al Sud.

## A grans trets el full de ruta podria ser com segueix:

- 1 **Signatura entre sindicat i empresa de la clàusula ecosolidària** (acord a 4 anys amb la referència permanent de l'avaluació inicial del primer any).
  - 1.1 Descripció del procés fins a la signatura.
- 2 **Concretar els termes** que regiran l'aplicació de la clàusula, així com els mitjans i recursos posats a disposició per part de l'empresa.
  - 2.1 Contingut (text) de l'acord signat.
- 3 **Designar les persones responsables** d'implementació de la clàusula al sí de la comissió paritària del conveni o comissió específica si s'escau.
  - 3.1 Nom dels responsables i funcions.
  - 3.2 Crear el grup de treball al sí de la secció sindical.
- 4 **Avaluació inicial del consum energètic i d'aigua** en tots els centres de treball (recopilació dels rebuts dels últims 12 mesos de tots els comptadors).
  - 4.1 Qui recopila dades i documents, quan i com.
- 5 **Crear el grup de treball** al si de la secció sindical.
  - 5.1 Components del grup i tasques a portar a terme.
- 6 **Elaboració del manual d'aplicació** de la clàusula ecosolidària per part de la comissió designada pel grup de treball.
  - 6.1 Qui, quan i com elaborarà el primer esborrany.
- 7 **Revisió del manual d'aplicació** de la clàusula per part de la comissió paritària del conveni per a la seva validació i designació de la comissió mixta de seguiment del pla d'estalvi energètic i d'aigua.
  - 7.1 Consideracions a tenir en compte en la revisió i validació.

**8 Edició, distribució i explicació del manual d'aplicació** de la clàusula per part de la secció sindical a tots els treballadors i treballadores.

8.1 Qui fa l'edició, qui fa la distribució i qui fa les presentacions del manual, quan i com.

**9 Implementació del pla d'estalvi energètic i d'aigua** establert en el manual amb el seguiment per part de la comissió mixta qui haurà elaborat el calendari de reunions escaient.

9.1 Qui implementa el pla?

9.2 On s'implementa el pla?

9.3 Quan i com es farà el seguiment?

9.4 Que farà la secció sindical en tot aquest procés?

**10 Avaluació del primer any d'aplicació** de la clàusula i quantificació de l'estalvi produït.

10.1 Qui fa l'avaluació?

10.2 Quan es fa l'avaluació?

10.3 Com es fa l'avaluació?

10.4 Com es difon l'avaluació i qui són els destinataris?

**11 Distribució de l'estalvi entre empresa i treballadors i treballadores** d'acord als termes ecosolidaris pactats per part de la comissió paritària del conveni.

11.1 Qui fa el repartiment de l'estalvi?

11.2 Quan es fa el repartiment de l'estalvi?

11.3 Com es fa el repartiment de l'estalvi?

11.4 Com es resolen les diferències de criteri en el càlcul i repartiment de l'estalvi?

11.5 Com es tanca el repartiment de l'estalvi?

**12 Campanya informativa** als treballadors i treballadores dels resultats del primer any d'implementació de la clàusula i de la finalitat dels diners estalviats.

12.1 Qui fa la campanya?

12.2 Quan es fa la campanya?

12.3 Com es fa la campanya?

12.4 Qui i com presenta els projectes que són finalitat de la campanya?

12.5 Qui i com selecciona els projectes de cooperació i solidaritat a finançar?

12.6 Qui, com i quan presenta els informes dels projectes executats?

**13 Signatura entre sindicat i empresa** de la clàusula ecosolidària (acord a 4 anys amb la referència permanent de l'avaluació inicial).



# Impactes de la clàusula ecosolidària (CE)

## Àmbit econòmic

1. Consolidació dels plans d'eficiència energètica com a instrument de viabilitat de les empreses.
2. Desenvolupament de la RSE.
3. Millora de la productivitat.
4. Obertura de noves vies i recursos per a la cooperació.

## Àmbit polític

1. La CE com a mesura per a encarar la crisi combatent la despesa i preservant els llocs de treball.
2. La CE com a resposta a les necessitats de fer polítiques efectives i integradores de reducció d'emissions i de lluita contra l'escalfament climàtic.
3. La CE com a suport al lideratge polític sostenible en temps de crisi amb propostes innovadores.

## Àmbit laboral

1. Enriquiment de les relacions laborals.
2. Millora del clima laboral en empreses i administracions.
3. Desenvolupament de la cooperació sindical i de l'extensió dels drets laborals arreu.





**La cooperació sindical:  
una eina més per  
transformar el model  
econòmic i lluitar contra  
la globalització**



En la globalització són els mercats financers els que estableixen les normes a nivell internacional i fixen les polítiques públiques dels Estats, anteposant el creixement econòmic i els interessos financers als drets humans. Això s'ha exacerbat en els últims anys amb la crisi financera internacional iniciada al 2008 que ha incrementat les desigualtats entre països i també les existents dins de cada estat.

**El nou model econòmic fruit d'aquesta globalització es basa en un sistema que cerca el benefici minimitzant al màxim els costos de producció a través de la deslocalització** en països on la legislació permet contaminar sense límits, flexibilitzar i precaritzar les condicions laborals fins al màxim i vulnerar sistemàticament les llibertats sindicals i els drets humans laborals de les treballadores i els treballadors. Això comporta que els països del Nord, els industrialitzats, assisteixin a la destrucció del seu teixit productiu i, per evitar-ho, promoguin contínues modificacions legislatives i reformes laborals que abarateixin el cost de l'acomiadament, que flexibilitzin i precaritzin més les condicions de treball i que les llibertats sindicals siguin continuament vulnerades. Per contra, per als països del Sud (o els que també s'anomenen en vies de desenvolupament), les deslocalitzacions constitueixen una forma ràpida però altament perniciosa d'atreure capital i inversions que, al seu torn, també generin llocs de treball.



## Però quin tipus de treball?

Les deslocalitzacions han afavorit que el estat receptors destinin part del seu PIB a sufragar les despeses tributàries derivades dels privilegis fiscals atorgats; han comportat la precarització dels ingressos de les treballadores i treballadors, la promoció del treball informal i l'incompliment i vulneració contínua i amb plena impunitat de les llibertats i drets laborals debilitant l'Estat de Dret per no fer efectiu el compliment de les garanties laborals i sindicals.

Són les dues cares de la mateixa realitat: l'empobriment, la precarització dels treballadors i treballadores en concebre'ls com un element més de la fórmula de productivitat de qualsevol empresa despullant-los dels seus drets i generant que:

- al món hi hagi 780 milions de pobres, és a dir, de persones que perceben un salari inferior als dos dòlars diari, quantitat mínima per garantir la supervivència d'una persona,
- que les dones continuïn encapçalant la pobresa i la precarietat laboral,
- que la migració laboral no deixi de créixer i
- que el treball informal i el treball forçós no deixi de proliferar.

Això ens demostra que difícilment es podrà aconseguir<sup>2</sup> treball digne a tot el món mentre que la situació dels països del Sud no millori, ja que, mentre hi hagi països on les condicions laborals permeten reduir els costos de producció, en el nostre país es continuarà promovent la destrucció dels drets i llibertats sindicals per a reduir els nostres estàndards laborals i de producció fins que puguin "competir" amb els que ofereixen els països del en via de desenvolupament.

# Què és la cooperació sindical?

**Què podem fer?** Les organitzacions sindicals disposen d'una eina clau: la cooperació sindical. **La cooperació sindical l'hem d'entendre com aquella cooperació transformadora**, que cerca i incideix en els causants de la desigualtat social, la injustícia i fomenta la solidaritat, que canvia les relacions de dependència econòmica, d'explotació laboral, de manca d'igualtat, de menyspreu de la dignitat. La cooperació **que trenca la relació vertical i subordinada que s'estableix amb la caritat, on hi ha algú que dóna (establint les regles del joc) i algú altre que rep (sense poder opinar i agraint acríticament).**

La cooperació sindical doncs és l'instrument que ens ha de permetre incidir i canviar aquesta realitat. **L'OIT<sup>39</sup> ha establert que els sindicats són essencials per a lluitar contra els impactes negatius i els nous reptes que es deriven de la globalització.** Al llarg de la història, les organitzacions sindicals han demostrat que la seva lluita ha estat vital per a la consecució dels processos de democratització, per a garantir l'estat de Dret, han estat catalitzadors dels canvis necessaris per a contribuir a la garantia i defensa de les llibertats sindicals i els drets laborals. Els sindicats disposen del diàleg social i la negociació col·lectiva i són els únics interlocutors vàlids i legítims per a defensar els drets i llibertats de la classe treballadora. **Per això la cooperació sindical és tan important.**

La realitat dels treballadors/des del Nord i la dels treballadors/es dels països del sud /en vies de desenvolupament està interconnectada. La lluita per la defensa del treball digne als països del Sud, a través de l'enfortiment de les organitzacions sindicals permetrà millorar les condicions de treball i contribuir a la defensa del treball digne, a eliminar les formes de producció que només engendren pobresa i precarietat laboral i, per tant, això també defensarà que el nostre treball sigui digne, que no se'ns retallin drets i llibertats fonamentals adduint a la necessitat de ser més competitius, que no es produeixen deslocalitzacions que cerquen el màxim benefici i el mínim cost en detriment dels nostres drets i llibertats fonamentals

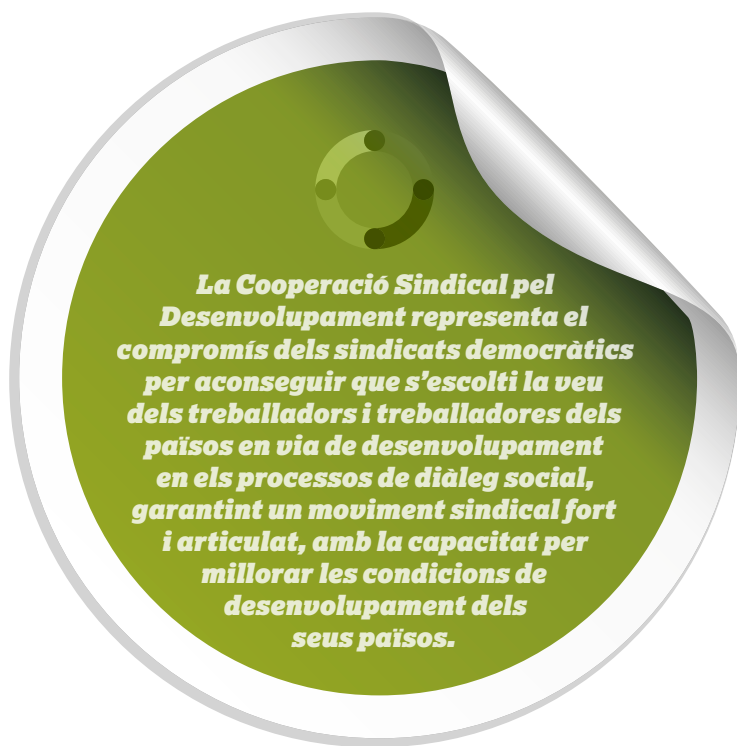
L'enfortiment de les organitzacions sindicals contribueix a la democratització dels països i a superar així les desigualtats existents permetent que disposin de les eines adequades per implementar el diàleg social i la negociació col·lectiva claus per a propiciar els canvis necessaris en l'àmbit social i laboral.

A més a més la cooperació sindical incideix en la construcció de la identitat i la solidaritat entre el moviment obrer internacional, entre totes les treballadores i treballadors del món establint xarxes regionals i internacionals de treball, de formació i d'intercanvi d'experiències que permetin fer front de manera efectiva al sistema econòmic actual i a les perniciosos conseqüències que se'n deriven.



## Llavors per què hem de cooperar?

La democràcia, el progrés social i la cura del medi ambient són els principals factors que impulsen el desenvolupament. Això només es pot aconseguir si es fomenta un model de desenvolupament sostenible per a la millora de les condicions de treball i de vida, en el que el respecte als drets humans, laborals i sindicals i la igualtat de gènere siguin principis fonamentals per poder arribar a una societat justa i igualitària. Algunes de les accions més importants per a que es pugui progressar en l'impuls del desenvolupament són per exemple la lluita per la millora de les condicions de vida, la redistribució de la riquesa i la protecció social. I fomentar la formació continua i la inclusió social són elements essencials per poder aconseguir un desenvolupament just i amb drets.



**La Cooperació Sindical pel Desenvolupament representa el compromís dels sindicats democràtics per aconseguir que s'escolti la veu dels treballadors i treballadores dels països en via de desenvolupament en els processos de diàleg social, garantint un moviment sindical fort i articulat, amb la capacitat per millorar les condicions de desenvolupament dels seus països.**

Per això, per poder portar a terme aquests objectius cal seguir els següents principis:

- **L'enfortiment democràtic** i del govern requereixen la implicació de les organitzacions de treballadors i treballadores en el diàleg social.
- La cooperació al desenvolupament en els països empobrits també implica la **sensibilització i educació** per al desenvolupament de tota la societat en els països desenvolupats.
- La importància de la llibertat sindical i la independència de les organitzacions de treballadors i treballadores són essencials perquè aquestes organitzacions són els garants del seu rol de representació i legitimitat social.
- La consolidació dels processos democràtics és bàsica per aconseguir un desenvolupament sòlid i harmònic i en aquesta consolidació els sindicats juguen un paper molt important.
- El desenvolupament ha de ser equitatiu per a què pugui ser just i sostenible. Els sindicats són bàsics per crear mecanismes de redistribució de la riquesa.
- Els sindicats són un dels pilars bàsics del diàleg social que garanteix l'estabilitat, la seguretat i el bon govern.
- Les organitzacions sindicals són bàsiques per aconseguir un creixement econòmic que augmenti la inversió social i afavoreixi una major qualitat de vida de la població.

La cooperació és el més semblant a un mecanisme enfocat a aconseguir certa **redistribució de la riquesa a escala mundial**.

A més, és necessari involucrar localment i globalment la ciutadania en les accions de cooperació com a factor de cohesió i per buscar solucions comunes i beneficioses per a tothom.

# La cooperació internacional de CCOO i UGT de Catalunya



Desfem nusos.  
Alliberem drets

En un món global la injustícia laboral  
ens afecta a tots i totes

**COOPERA!**



**fundació  
pau i  
solidaritat**

Creiem que la millor manera de contribuir a fer un món més just és reclamar la globalització dels drets humans laborals; perquè volem que els treballadors i treballadores tinguin unes condicions de vida més dignes. Per aconseguir aquest objectiu, l'estratègia és donar suport a sindicats dels països del sud, perquè sabem que una societat civil forta, conscient i participativa és la millor garantia per lluitar eficaçment contra la pobresa, l'exclusió social i la desigualtat. CCOO, mitjançant la Fundació Pau i Solidaritat i la UGT de Catalunya, mitjançant Sindicalistes Solidaris-Fundació Comaposada, donen suport a sindicats de països del sud, en particular de l'Amèrica Central, la regió Andina, els Balcans i el Magrib, perquè siguin més forts. No volem fer una cooperació assistencial: volem una cooperació transformadora entre organitzacions que es prenen amb seriositat el repte de lluitar contra les polítiques neoliberals de la globalització econòmica; perquè tard o d'hora ens afecten a tots i totes.

Cal aquesta cooperació perquè les grans desigualtats que hi ha al món tenen repercussions ara i aquí: deslocalitzacions d'empreses, augment de la inseguretat, atur, condicions laborals a la baixa.



## Qui som?

### La Fundació Pau i Solidaritat

Des de la seva constitució el 1991 per part del sindicat **Comissions Obreres de Catalunya**, la Fundació Pau i Solidaritat té com a centre de la seva actuació la defensa dels Drets Humans Laborals arreu del món. Malgrat la pobresa hagi disminuït, la mundialització econòmica ha incrementat i ha aguditzat les desigualtats aprofundint els greus desequilibris socials ja existents.

En aquest context, la situació dels treballadors i treballadores ha sofert un deteriorament de les seves condicions de treball i de vida, per la qual cosa la defensa dels drets laborals i sindicals esdevé un aspecte clau per lluitar contra la vulnerabilitat i l'exclusió social de molts sectors, com ara dones i joves entre els més perjudicats, i per avançar en la perspectiva d'un desenvolupament humà sostenible.

Totes les actuacions van encaminades a donar visibilitat i a disminuir les desigualtats vigents a escala mundial. El concepte de solidaritat incorpora necessàriament la lluita centenària del sindicalisme de classe i democràtic al nostre país en defensa dels drets laborals i sindicals a nivell internacional, com part de la lluita més general per la igualtat, la democràcia i els drets humans.

A la Fundació Pau i Solidaritat, això es fa, per una banda, a través del suport dels seus i les seves representants territorials que són els interlocutors davant les administracions públiques que donen suport als projectes de cooperació que desenvolupem. Per l'altra banda, els seus i les seves representants dins de les federacions de CCOO de Catalunya donen suport i treballen per anar enfortint el concepte de solidaritat dins de les bases del sindicat.



### Sindicalistes Solidaris

Sindicalistes Solidaris és, des de l'any 2010, la nova marca pública de la **Fundació Josep Comaposada**, una entitat creada per la **UGT de Catalunya** el 1988 per dedicar-se a la cultura i la cooperació. Amb el temps s'ha anat especialitzant, i avui es dedica a organitzar projectes de cooperació internacional estrictament sindicals. Els seus socis són els sindicats de classe més representatius dels països del sud, així com les organitzacions socials que lluiten pels drets humans laborals, amb el suport imprescindible de les unions territorials de la UGT, les quals han creat una xarxa de delegats en cooperació i solidaritat que són els interlocutors amb les administracions públiques municipals, i que donen suport als seus projectes mitjançant activitats de sensibilització i difusió de la cooperació sindical al territori.

En la filosofia de Sindicalistes Solidaris rau una vocació prioritària de lluitar contra la desigualtat, font de discriminació i injustícia, i principal causa dels conflictes socials. Per això dona suport a les organitzacions sindicals i socials que a cada país lluiten per la cohesió social i per una justa distribució de la riquesa. En aquest sentit, durant els últims anys ha fet del Treball Digne per a totes i tots l'objectiu de tots els seus programes i projectes, la seva aportació a un món més just i solidari.

Amb aquesta finalitat Sindicalistes Solidaris s'està especialitzant cada vegada més en la difusió i formació dels drets humans laborals, donant suport a campanyes de sensibilització massives, sobre tot a les treballadores i treballadors del sector informal de l'economia, i al desenvolupament de programes de formació per a líders socials i sindicals sobre el treball digne, així com obrir-ne vies de diàleg i negociació per a la seva implementació.





## Qui finança els nostres projectes?

Per una banda, tenim contribucions privades de treballadors i treballadores, ja que el 0,7 % de les quotes d'afiliació es destina a projectes de cooperació sindical internacional, i per una altra, rebem subvencions públiques de les convocatòries d'ajut a projectes de cooperació internacional. En aquesta segona modalitat, una vintena d'ajuntaments catalans donen suport als nostres projectes, a més de la Generalitat de Catalunya —mitjançant l'Agència Catalana de Cooperació— i les diputacions de Barcelona i Lleida.

## On cooperem?

També hem evolucionat en un altre aspecte: no volem dispersar les nostres accions de cooperació a molts indrets, perquè preferim concentrar-nos en tres àrees geogràfiques. Aquesta concentració afavoreix que coneguem millor cada zona.

## Quines són les nostres línies de cooperació?

**Promovem la defensa del treball digne** en cada una de les línies estratègiques establertes per l'OIT i prenent, sempre, com a eix transversal, la perspectiva de gènere; de manera concreta incidim en:

1. La defensa i promoció dels drets humans laborals.
2. L'enfortiment del diàleg social i consolidació de la negociació col·lectiva.
3. La lluita per aconseguir que totes les treballadores i treballadors tinguin la cobertura social necessària.
4. La consolidació de les eines sindicals per a exhortar a la creació de polítiques d'ocupació que respectin els preceptes del treball digne.
5. L'apoderament de les dones en l'àmbit laboral però també en les estructures sindicals.

**Sensibilitzem** els afiliats, les afiliades, els delegats i les delegades i la societat catalana en general sobre la necessitat de cooperar amb sindicats d'altres països per defensar els drets universals de tots els treballadors i treballadores.

### Cooperem amb sindicats de diferents països:

|   |                    |            |
|---|--------------------|------------|
| 1 | Amèrica Central    |            |
|   | El Salvador        | Hondures   |
|   | Guatemala          | Costa Rica |
|   | Nicaragua          | Panamà     |
| 2 | Amèrica Llatina    |            |
|   | Brasil             | Paraguai   |
| 3 | Regió Andina       |            |
|   | Perú               | Colòmbia   |
| 4 | Zona Mediterrània  |            |
|   | Marroc             | Palestina  |
|   | Algèria            | Líban      |
|   | Tunísia            |            |
| 5 | Balcans            |            |
|   | Macedònia          | Sèrbia     |
|   | Bòsnia Herzegovina | Kosovo     |



## Què fa la Fundació Pau i Solidaritat?

### A Guatemala

#### Promoció de la defensa dels drets humans laborals, socials i dels pobles indígenes a Guatemala (2015)

**Contrapart:** Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco.

**Descripció:** El projecte té com a objectiu promoure la defensa dels drets humans, laborals, socials i dels pobles indígenes a Guatemala a través de l'increment de la capacitat d'incidència de les organitzacions sindicals i indígenes en la defensa d'aquests drets, per a exigir-ne el seu compliment al govern guatemalenc.

Això s'aconsegueix a través de:

- L'increment de les capacitats tècniques de les organitzacions sindicals i indígenes, perquè disposin dels mitjans que els hi permeti exercir el seu dret i defensar els seus interessos;
- L'enfortiment de la seva capacitat d'incidència entre la societat guatemalenc en matèria de drets humans laborals, socials i dels pobles indígenes i de les dones de forma específica, com a instruments claus per a l'enfortiment democràtic del país;
- L'enfortiment del lideratge i apoderament de la presència de les dones en les organitzacions sindicals;
- La garantia de l'accés a una assessoria jurídica.

### Al Líban

#### Campanya de suport a les treballadores domèstiques migrants al Líban (2015)

**Contrapart:** FENASOL

**Descripció:** El projecte ha contribuït a la millora de les condicions de vida i de feina de les treballadores domèstiques migrants al Líban. Aquest col·lectiu és dels més invisibilitzat i explotat fins a situacions límit que es converteixen en esclavatge, ja que l'ocupador té força i poder, no només sobre les condicions de la feina, sinó sobre la mateixa persona, podent condicionar-ne els moviments (fins i tot retira el passaport a l'empleada) i determinant-ne les condicions de vida. Per combatre això, és necessari consolidar una organització sindical forta i representativa de les treballadores domèstiques.

Les principals accions que s'han desenvolupat a la ciutat de Beirut, per estructurar l'organització sindical de les dones d'una forma sòlida i viable van ser:

- Difusió dels estatuts de la nova organització sindical entre les afiliades (prèviament traduïts a 5 llengües, les majoritàriament parlades per les beneficiàries).
- Redacció, edició (en 5 llengües) i distribució d'una guia sobre els drets de les TDM.
- Celebració d'assemblees amb totes les afiliades.
- Realització d'una campanya de sensibilització per demanar la ratificació per part del Líban del Conveni 189 de l'OIT sobre el treball domèstic.
- Realització d'un curs de formació per més de 100 dones treballadores en matèria de drets humans laborals.

La contrapart, FENASOL, sindicat amb una trajectòria important en l'àmbit de la defensa dels drets humans laborals, amb el suport de l'Organització Internacional del Treball, va aconseguir constituir (al mes de gener 2015) el primer sindicat de treballadores domèstiques oferint-les cobertura sindical, mitjans tècnics i infraestructures.



## Què fa Sindicalistes Solidaris?

### A El Salvador

#### Creació de l'Escola per al Treball Digne, ETD, a El Salvador (2015)

**Contrapart:** Central de Trabajadores Democráticos (CTD) i Instituto para un Nuevo El Salvador (INELSA)

**Descripció:** El projecte consisteix en la creació d'un centre formatiu que ofereix programes de formació a joves líders socials i sindicals per tal d'assolir les capacitats necessàries en la promoció i defensa del treball digne promogut per l'OIT i la CSI, així com l'aprofundiment de la participació democràtica en el si de les organitzacions socials.

Durant el primer any es va habilitar el centre de formació a la segona planta de la seu de la CTD a San Salvador (de 300 m2), amb l'equip administratiu i educatiu corresponent el qual va dissenyar el programa de formació amb els corresponents mòduls formatius del primer curs. L'ETD va portar a terme durant el primer any 40 sessions de formació per a 919 joves sindicalistes (més del 40% dones) en matèria de treball digne. Sindicalistes Solidaris participa en el comitè de direcció de l'escola i s'ha integrat a l'equip educatiu amb un formador sindical expatriat. La ETD ja és el principal referent de difusió i formació a El Salvador en matèria de treball digne.

### Al Marroc

#### Programa de formació per a la inserció al mercat de treball per a joves de la Wilaya de Tetuan 2012/2016

**Contraparts:**

- Federació Democràtica del Treball (FDT)
- Unió General de Treballadors del Marroc (UGTM)
- Camara de Comerç, Indústria i Serveis de la Wilaya de Tetuán.

**Descripció:** El programa global consisteix en donar suport a la FDT i a la UGTM en el desplegament de centres per a la inserció laboral i sindical dels joves de la Wilaya de Tetuán, que en el present cas es circumscriu a les ciutats de Tetuán i Larraix.

La finalitat fonamental d'aquest projecte és donar resposta a les necessitats d'inserció laboral dels joves un cop formats als centres.

El valor afegit que incorpora aquest projecte és precisament adaptar la formació a les necessitats reals del mercat de treball local i garantir un acompanyament post-formació que possibiliti una efectiva integració dels joves a les empreses col·laboradores amb les activitats formatives dels centres. Amb aquesta finalitat hem acordat amb la Cambra de Comerç de la Wilaya de Tetuán la seva incorporació al projecte com a soci local que ens garantirà la idoneïtat de la formació i possibilitarà les accions efectives d'inserció professional dels joves formats a les empreses adherides a la Cambra. A més, l'institut de formació de la Cambra participarà en la impartició dels mòduls formatius en les seves instal·lacions i també en els dos centres sindicals de formació de la FDT i la UGTM a Larraix i a Tetuán.

## Projectes conjunts de la FJC i de la FPS

**A la regió de Centreamèrica:** Panamà, Hondures, Guatemala, Nicaragua, El Salvador i Costa Rica

**Programa d'enfortiment sindical i promoció dels drets humans laborals a l'àrea de Centreamèrica.**

**Contrapart:** Associació Salvadorenca per a la Democràcia i el Desenvolupament Local - FUNDASPAD

**Descripció:** Aquest projecte es va iniciar al 2000 i finalitzà al 2012. La constitució de la Plataforma Sindical Comú Centreamericana tenia com a objectiu esdevenir un instrument de proposta i acció sindical i socio-laboral dels treballadors i treballadores centreamericanes, mitjançant la coordinació d'accions comunes regionals i la concreció de propostes específiques en els àmbits nacionals orientades, prioritàriament, a la consecució i enfortiment de la unitat sindical i dels moviments socials, amb una visió sociopolítica. Al llarg de 12 anys aquest projecte ha aprofundit en la defensa dels drets humans laborals a la regió de Centreamèrica.

## Al Marroc

**Programa de millora de l'exercici igualitari dels drets laborals a Tànger i Tetuan mitjançant la formació i una campanya de sensibilització sindical dirigida als treballadors/es i a la ciutadania en general, amb enfocament de gènere (projecte bianual 2014-2016, cofinançat per l'Ajuntament de Barcelona, Programa Barcelona Solidària)**

**Contrapart:** Fédération Démocratique du Travail (FDT)

**Descripció:** Per assolir els objectius de reivindicar i defensar el treball digne, i tot al llarg del primer any, es realitzaran sessions de formació amb diferent metodologies, totes participatives, on els i les líders que hi assistiran es capacitaran també per ser agents multiplicadors, en les seves estructures sindicals o en els seus centres de treball, de tot el que van aprenent. Ells i elles seran els/les que prepararan tots els materials de sensibilització i difusió (tríptics informatius; articles per a la premsa escrita i de ràdio; materials per al festival al carrer) que s'utilitzaran, al llarg del segon any d'execució, per arribar a informar, conscienciar i motivar la ciutadania. D'aquesta forma tot allò que s'ha après serà retornat i compartit amb molts/es treballadors/es i sortirà dels espais tancats de les organitzacions.

Com sempre un eix específic i transversal a la vegada serà el gènere.

# **La cooperació sindical directa**



# I tu què pots fer?

**Què es pot fer concretament des del centre de treball, des de les seccions sindicals, des de les estructures federatives i/o territorials dels sindicats?<sup>51</sup>**

**Organitzar xerrades i/o portar exposicions** per als treballadors/es de l'empresa al centre de treball.

**Difondre informacions sobre la situació dels drets humans laborals** al món i la seva repercussió per a tothom.

**Participar en campanyes de solidaritat** i/o denúncia promogudes per les Fundacions Pau i Solidaritat i / o Josep Comaposada. En la majoria dels casos, es tractaria d'organitzar al propi centre de treball (o entorn social, escoles, centre cívic o allà on es pugui) recollida de materials per enviar a poblacions en situació d'emergència o necessitada d'ajuda humanitària; o d'enviar cartes de protesta, o de difondre els temes per les xarxes socials.

**Apadrinar un projecte:** poder dedicar part dels beneficis de la loteria o el descompte de la vaga (prèviament negociat amb la direcció) a projectes de cooperació sindical escollits de forma participativa entre els proposats per les fundacions Josep Comaposada o Pau i Solidaritat. O, després d'un treball actiu de sensibilització i informació entre els treballadors/es, recollir diners (ad hoc, o destinant el 0,7 % de la nòmina, o amb aportacions mensuals o voluntàries) per destinar-los a projectes concrets, fent-ne un seguiment exhaustiu i difonent els resultats entre tots i totes els i les que hi hagin participat.

**Organitzar una brigada** de solidaritat a altres països per conèixer-ne la seva realitat. Es tracta de realitzar vacances diferents sostenibles, solidàries, familiars amb intercanvis amb altres treballadors/es arreu del món. Una forma única i privilegiada de conèixer altres països, altres pobles.

**Buscar seccions sindicals** (o formes similars d'organització dels treballadors/es) homòlogues en altres països i **establir vincles** d'intercanvi d'informacions i monitoreig sindical.

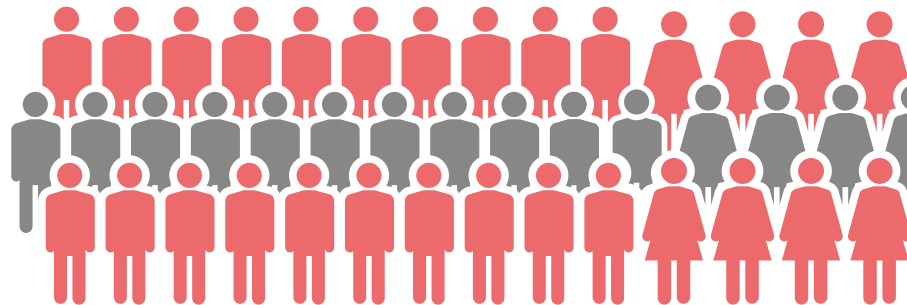
**Negociar la inclusió de clàusules de solidaritat als convenis col·lectius** per tal d'obtenir un compromís també de l'empresa en el tema de la cooperació al desenvolupament.

**Transformar-se en ciberactivistes** i fer-se altaveus de les lluites dels altres companys/es sindicalistes i/o treballadors/es d'arreu del món. No oblidem que a massa països encara es mor exercint la defensa dels drets col·lectius, socials i sindicals. La pressió i el seguiment internacionals de causes i lluites ajuda fins i tot a salvar vides.

**Promoure la implantació de la clàusula ecosolidària** explicada en aquesta guia al teu centre de treball i/o seu sindical.

**Incentivar la promoció del sindicalisme global**, vetllar perquè els centres de treball i les empreses compleixin amb la legislació vigent i els codis de conducta, no només al nostre país, sinó que també en els països on deslocalitzin part de la seva producció o on hi tinguin els proveïdors i **establir vincles** amb les organitzacions sindicals que representen els companys i companyes que treballen en els centres deslocalitzats o en les empreses proveïdores. És a dir, promoure la solidaritat de classe, entre les treballadores i els treballadors.

A continuació, de forma més extensa i articulada us presentem iniciatives ja experimentades de cooperació des del centre de treball que us poden ser d'utilitat per inspirar-vos:





## Clàusula ecosolidària

### Accions

Posar en marxa un pla d'estalvi energètic i d'aigua, computada periòdicament.

### Arguments i consells

Un part de l'import de l'estalvi produït es pot destinar al compte de resultats de l'empresa; una altra part, al fons social del conveni; i una altra part, a un fons de solidaritat per finançar projectes a Catalunya i als països del sud.

**Des del punt de vista polític.** La clàusula és una mesura per encarar la crisi, ja que combat la despesa i preserva els llocs de treball. Respon a la necessitat de reduir les emissions i de lluitar contra l'escalfament climàtic.

**Des del punt de vista econòmic.** La clàusula consolida els plans d'eficiència energètica com a instrument de viabilitat de les empreses. Desenvolupa la responsabilitat social de l'empresa.

**Des del punt de vista laboral.** Millora l'ambient entre els treballadors, que s'impliquen en un repte col·lectiu. Les seccions sindicals impulsen la clàusula i fomenten així la responsabilitat social dels sindicats.

### Clàusules

Amb la finalitat de promoure els principis de la solidaritat i la cooperació, i també un model de desenvolupament sostenible, les parts signants d'aquest conveni acorden implantar una clàusula ecosolidària, que consisteix a implantar un pla d'estalvi i d'eficiència energètica i d'aigua. L'objectiu és aconseguir el màxim estalvi possible a les factures d'energia i aigua, amb la finalitat de crear un fons de solidaritat, que administraran les organitzacions dels representants dels treballadors que signen aquest acord. En el termini de quatre mesos des de la signatura de l'acord es constituirà un grup de treball paritari que redactarà el reglament específic del fons ecosolidari.

### Sector

Tots

## Fons de cooperació



### Accions

1. Constituir un fons de cooperació a càrrec de l'empresa.
2. Constituir un fons de cooperació conjunt de l'empresa i dels treballadors/es.

### Arguments i consells

- Des de la perspectiva del concepte "responsabilitat social", constituir un fons de cooperació és una decisió que enforteix la dimensió social de l'empresa i, per tant, la seva viabilitat futura.
- Els treballadors, per la seva banda, tenen l'oportunitat de participar-hi directament, tot aportant part del seu salari a aquest fons. Aquesta aportació els donarà més responsabilitat i capacitat per a la cogestió del fons de cooperació.
- El fons s'ha de gestionar conjuntament, mitjançant una comissió paritària creada a aquest efecte.
- Quan el fons sigui una aportació conjunta, l'empresa ha d'aportar, pel cap baix, el 50 %.
- S'ha de procurar que les seccions sindicals participin en la gestió del fons, per poder incidir en l'ús que se'n fa.

### Clàusules

**Versió 1.** Es constituirà un fons de cooperació anual de [...] €, aportats per l'empresa, que es destinarà a les accions i/o projectes de cooperació que decideixi la comissió paritària de quatre membres que es constituirà al mes següent de l'entrada en vigor d'aquest conveni.

**Versió 2.** Es constituirà un fons de cooperació equivalent al [...] % de la massa salarial, més una aportació igual de l'empresa, que es destinarà a les accions i/o projectes de cooperació que decideixin a parts iguals les seccions sindicals constituïdes legalment. El fons ha d'estar disponible durant els tres primers mesos de vigència d'aquest conveni. Les seccions sindicals han d'elaborar i exposar la informació sobre l'ús donat al fons en un lloc accessible a tot el personal de l'empresa.

### Sector

Tots

## 0,7 %



### Accions

1. Destinar el 0,7 % dels salaris (d'un mes fins a un any), i la mateixa aportació de l'empresa, al fons de cooperació.
2. Destinar el 0,7 % dels beneficis de l'empresa al fons de cooperació.
3. Destinar el 0,7 % dels beneficis de l'empresa per sobre de les previsions al fons de cooperació.

### Arguments i consells

El desenvolupament dels països empobrits i la superació de les enormes desigualtats nord-sud —que dia rere dia són més grans— és una aspiració permanent i una exigència de la nostra societat, tant dels poders públics com dels agents econòmics. En aquest sentit, el 0,7 % —concepte implantat per les Nacions Unides els anys setanta sobre el percentatge del PIB mínim dels països del nord per destinar al desenvolupament dels països del sud— és un bon referent, no només per al sector públic sinó també per als agents econòmics i socials. Les tres opcions que presentem són aplicables a qualsevol empresa, sigui pública o privada. A l'hora de posar-les en pràctica hem de tenir en compte, com en el punt anterior, que:

- El fons s'ha de gestionar conjuntament mitjançant una comissió paritària creada a aquest efecte.
- S'ha de procurar que les seccions sindicals participin en la gestió del fons, per poder incidir en l'ús que se'n fa.

### Clàusules

**Versió 1.** Es crearà un fons amb la suma del 0,7 % del salari mensual/ anual net dels treballadors voluntaris, més una aportació igual de l'empresa. Aquest fons es destinarà a les accions i/o projectes de cooperació que decideixi la comissió paritària que es constituirà en entrar en vigor el conveni.

**Versió 2.** L'empresa aportarà el 0,7 % dels seus beneficis anuals (o dels seus beneficis per sobre de les previsions) a un fons que es destinarà[...] (igual que la versió 1)

El fons serà efectiu en el primer trimestre de cada any.

### Sector

Tots

## Descompte per vaga



### Accions

1. Destinar els descomptes per vaga al fons de cooperació.

### Arguments i consells

Algunes raons per justificar aquest punt de la plataforma reivindicativa:

- Igual que quan es parlava del fons de cooperació, el fet de destinar al fons els descomptes fets als treballadors per vaga enforteix la dimensió social de l'empresa i, per tant, la seva viabilitat futura.
- Donar una finalitat social al descompte per vaga té sempre l'aprovació majoritària dels treballadors. Alhora, és un factor de distensió i de recuperació del bon clima de l'empresa.
- Els precedents d'aquest acord, especialment les nombroses experiències a la funció pública, demostren un ús adequat i satisfactori d'aquests fons gairebé en tots els casos.

Cal especificar i tenir en compte que parlem del salari net descomptat, no del salari brut, en l'aportació al fons de cooperació.

### Clàusules

- Es crearà un fons de cooperació constituït per tots els descomptes per vaga aplicats als treballadors.
- Per a la gestió d'aquest fons és constituirà una comissió paritària de quatre membres, composta pels representants de l'empresa i pels representants dels sindicats majoritaris que convocaven la vaga, la funció de la qual serà atorgar la destinació i fer el seguiment de la distribució dels fons esmentats.
- La comissió es reunirà dins dels 30 dies següents en què va tenir lloc la vaga.
- La donació del fons s'ha de fer efectiva en el termini màxim dels 90 dies posteriors a la vaga.
- En cas de desacord, el fons es destinarà a les ONG dels sindicats majoritaris convocants de la vaga.
- La comissió paritària ha d'elaborar i exposar la informació sobre l'ús donat al fons en un lloc accessible a tot el personal de l'empresa, en acabar el projecte, o projectes, beneficiaris.

### Sector

Tots

## Formació professional



### Accions

1. Finançar un projecte de formació als països del sud.
2. Finançar l'estada a l'empresa de formadors/res de països del sud.
3. Cedir personal de l'empresa per impartir formació a països del sud.

### Arguments i consells

La formació professional és la base del desenvolupament, perquè sense ella no és possible d'accedir a un treball digne i competitiu.

Per aquesta raó els sindicats sempre hem fet de la formació professional una prioritat de la cooperació sindical.

### Clàusules

Les parts consideren la formació professional un aspecte d'interès comú i prioritari per al desenvolupament sostenible, per la qual cosa serà també un aspecte prioritari de les accions i/o dels projectes de cooperació del fons de cooperació de l'empresa.

En aquest sentit, s'acorda cofinançar anualment alguna de les formes de suport i promoció de formació professional següents, a proposta dels representants dels sindicats més representatius, i gestionades per les seves ONG de cooperació:

- El finançament d'un projecte de formació.
- Finançar l'estada a l'empresa de formadors/res de països del sud.
- Cedir personal de l'empresa a les esmentades ONG per impartir formació professional a països del sud.
- Apadrinar una escola de formació professional a països del sud.
- La comissió de cooperació (o els representants dels treballadors) dictaminarà cada any les accions seleccionades i les entitats executores.

### Sector

Tots



## Promoció de l'ocupació i de l'economia social



### Accions

#### 1. Finançar la posada en marxa de cooperatives a països del sud.

### Arguments i consells

L'ocupació és, conjuntament amb la formació professional, l'eix que ha de vertebrar tots els projectes de cooperació sindical al desenvolupament. Els programes d'ajust estructural imposats per l'FMI als països del sud han comportat una pèrdua important de llocs de treball que ha afectat, especialment, el sector públic. La preponderància de les polítiques neoliberals en el procés de globalització de l'economia està modificant substancialment la configuració del mercat de treball.

Així, doncs, les possibilitats d'accedir a un lloc de treball "formal" són cada vegada més escasses, i comporten en part el fort increment del sector informal.

Per afrontar aquesta situació des de la cooperació sindical hem d'actuar en dues direccions:

- Desenvolupament de programes de suport per generar ocupació en tots els àmbits de participació dels sindicats.
- Suport als projectes de constitució de cooperatives o altres formes de treball associat, com a alternativa d'ocupació, amb la participació i el control de les organitzacions sindicals.

### Clàusules

- Amb la finalitat de promoure l'economia social com a iniciativa generadora de llocs de treball idònia per al desenvolupament dels països del sud, l'empresa aportarà anualment un mínim de [...] € per finançar dos projectes, proposats per la comissió paritària de cooperació, relacionats amb el foment del cooperativisme.
- El fons es distribuirà a parts iguals entre les ONG dels dos sindicats més representatius. Aquestes ONG hauran d'elaborar un informe narratiu i financer en acabar el projecte, que s'haurà de lliurar a la comissió paritària.

### Sector

Tots

## Promoció dels drets laborals i sindicals



### Accions

1. Complir els convenis de l'OIT a tots els centres de treball.
2. Exigir a les empreses subcontractades i als proveïdors que compleixin les Normes fonamentals del treball (NFT).

### Arguments i consells

Sens dubte, des del punt de vista sindical, aquest és l'apartat en el qual es pot reflectir millor la voluntat de responsabilitat social de l'empresa. L'acompliment de l'empresa dels convenis de l'OIT i de la legislació laboral al nostre país no forma part de la seva responsabilitat social, és un imperatiu legal. També se li ha d'exigir que compleixi els convenis de l'OIT i la legislació laboral dels països on tingui centres de treball, en el cas d'una empresa multinacional.

La responsabilitat social implica anar més enllà del que obliga la llei: com ara establir mecanismes de transparència per comprovar l'acompliment de la normativa esmentada, o bé exigir a les empreses subcontractades o als proveïdors que compleixin les NFT, com a requisit prioritari.

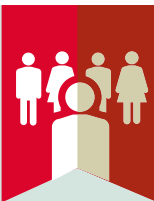
### Clàusules

- L'empresa té la ferma voluntat de fer complir la normativa laboral en tots els centres, tant la derivada de la legislació internacional com la de cada país.
- Amb aquesta finalitat, i tot compartint aquest objectiu amb els representants sindicals, l'empresa permetrà l'accés a tots els seus centres de treball del món a la persona que a cada país designi el comitè d'empresa. La finalitat de la visita serà la d'entrevistar-se amb els representants dels treballadors dels centres i comprovar l'acompliment de les vuit normes fonamentals del treball de l'OIT. En el cas que el centre no disposi de representants sindicals, l'empresa permetrà a la persona designada pel comitè d'empresa de fer un cop a l'any una assemblea informativa a cada torn de treball.
- Després de cada visita, la persona designada pel comitè elaborarà un informe sobre els incompliments de les NFT, informe que es trametrà a l'empresa i al comitè, per solucionar els incompliments comprovats.

### Sector

Tots (empreses multinacionals)

## Comissió i delegat de cooperació



### Accions

1. Crear la Comissió Paritària de Cooperació.
2. Crear la figura del delegat/ada de Cooperació.

### Arguments i consells

Si volem que la solidaritat i la cooperació siguin exponents de la responsabilitat social i de la nova dimensió externa i interna de l'empresa, caldrà incorporar, també, aquests conceptes com a aspectes d'interlocució permanent entre l'empresa i els representants dels treballadors. El primer pas és la creació dels instruments que ho facin possible: la Comissió Paritària de Cooperació, com a òrgan d'interlocució, i la figura del delegat/ada de cooperació, com a agent dinamitzador i de seguiment. Òbviament, arribar a aquesta fase, hores d'ara, és gairebé una utopia. No obstant això, podem començar a fer el primer pas: el reconeixement de la cooperació com a aspecte de la negociació, i la incorporació al redactat del conveni col·lectiu.

### Clàusules

- Dins dels 90 dies posteriors a la signatura d'aquest conveni es crearà la Comissió de Cooperació, composta per dos representants dels sindicats majoritaris i dos representants de l'empresa. Aquesta Comissió tindrà per finalitat elaborar el pla de treball anual de cooperació i determinar les accions i/o els projectes als quals es destinarà el fons de cooperació.
- Així mateix, i amb els objectius de fer el seguiment del pla de cooperació i de servir de lligam entre la Comissió i els treballadors, els dos sindicats majoritaris acordaran anualment de nomenar un delegat/ada de Cooperació entre els membres del comitè d'empresa.
- El delegat/ada de Cooperació disposarà del crèdit horari i dels mitjans necessaris per desenvolupar les funcions que li encomani la Comissió de Cooperació.

### Sector

Tots (grans empreses)

## Agermanaments



### Accions

1. Agermanament de centres de treball: escolars, sanitaris...
2. Intercanvi de professionals amb els països del sud.
3. Finançar estades solidàries als països del sud.

### Arguments i consells

Agermanar-se amb treballadors d'una empresa d'un país del sud, intercanviar professionals o bé participar en una estada solidària pot ser una experiència molt enriquidora. De segur que servirà per adonar-nos que, malgrat els nostres problemes, la majoria de la humanitat viu en unes condicions educatives, sanitàries i socioeconòmiques ben diferents.

L'intercanvi de professionals amb els països del sud és factible, sobretot a la funció pública, i requereix prèviament la signatura de convenis on es defineixi amb claredat la modalitat de l'intercanvi i els mecanismes de control i seguiment.

### Clàusules

Les parts comparteixen la idea que el coneixement de centres de treball i dels treballadors del mateix sector productiu de països del sud és una oportunitat per exercir la solidaritat i la cooperació.

Amb aquesta finalitat l'empresa portarà a terme les actuacions següents durant la vigència del conveni:

- Agermanar-se amb un centre de treball del mateix sector d'un país del sud. El centre serà designat per la Comissió Paritària de Cooperació. Per tal de desenvolupar totes les activitats inherents a l'agermanament es destinarà un fons anual de [...] €, que gestionarà la Comissió Paritària.

També es crearà un fons de [...] €, aportat per l'empresa i destinat a finançar estades no superiors a [...] dies en el centre designat per a un màxim de [...] treballadors per any. La Comissió Paritària establirà els criteris i la selecció dels treballadors interessats.

### Sector

Educació i sanitat



# Fonts

- 1 Organització Internacional del Treball, 2015 [consulta 15/10/2015]. *Trabajo decente*. Disponible a <http://goo.gl/mcp8jZ>
- 2 VVAA. *Guía sindical para la defensa del trabajo en la globalización*. Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. CCOO. Madrid, 2007
- 3 VVAA. *La Globalización y el mundo del trabajo*. Fundación Paz y Solidaridad de Andalucía. CCOO. Sevilla, 2009.
- 4 Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. *Por una Globalización justa: crear oportunidades para todos*. OIT, Bruselas, 2004. Disponible a <http://goo.gl/FdrOkj>
- 5 Paralelo 35, 2015, [consulta 15/10/2015]. Disponible a <http://goo.gl/hnT3R2>
- 6 CSI-ITUC, 2006[Consulta 29/10/2015]. Disponible a <http://goo.gl/dL85i0>
- 7 Credit Suisse, 2015. *Global Wealth Databook 2015* [Consulta 1/02/2016]. Disponible a <http://goo.gl/FdrOkj>
- 8 Observatorio del trabajo en la Globalización, Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, 2012 [consultada en diverses ocasions a l'11 d'octubre de 2015]. Disponible a [www.observatoriodeltrabajo.org](http://www.observatoriodeltrabajo.org)
- 9 VVAA *Pobreza y trabajadores pobres en España*, Fundación Primero de Mayo, 2014, Madrid [consultada en diverses ocasions a l'11 d'octubre de 2015]. Disponible a <http://goo.gl/PT7FKX>
- 10 Organización Internacional del Trabajo, 2015. *Poner fin a la pobreza para el año 2030: ¡Sí, podemos hacerlo!* [consultada el 16 d'octubre de 2015]. Disponible a <http://goo.gl/8LIJ5i>
- 11 EFE, "Casi uno de cada cuatro trabajadores españoles son "pobres", según un informe de la OIT" [en línea] Público. 07 d'octubre de 2015. Disponible a <http://goo.gl/J40c7q>
- 12 MSICG (2011) *La maquila textil y de confección en Guatemala: ¿Oportunidad y desarrollo?*. Ciudad de Guatemala, Ed. MSICG pp.145
- 13 Boix, I. *Informalidad y cadenas de valor. Hacia la integración productiva con trabajo decente INDITEX: una experiencia de intervención sindical* a FITEQA, CCOO, Madrid, 2013. [en línea] [consultat en diferents ocasions al llarg del mes d'octubre de 2015]. Disponible a <http://goo.gl/DePWES>
- 14 Molina, C. "La deslocalización elimina 340 empresas y 60.000 puestos de trabajo en cuatro años" [en línea]. Cinco Días, 10 de juny de 2008. Disponible a <http://goo.gl/kYTMX6>
- 15 Puga, N. *Inditex 'made in Marruecos': 65 horas de costura a la semana por 178 euros al mes* [en línea]. El Mundo, 14 de gener de 2012, consultat en diferents ocasions al llarg del més d'octubre. Disponible a <http://goo.gl/bfrD1p>
- 16 Redacció, "Los jefes de las fábricas de Bangladesh que se derrumbaron habían ignorado las grietas del edificio" [en línea] a Equaltimes. 24 d'abril de 2013. Disponible a <http://goo.gl/1FS9lv>
- 17 Olazábal, V. "Las multinacionales dejan Bangladesh tras subir el sueldo de los obreros del téxtil" [en línea] a El Confidencial, 29 de setembre de 2014. Disponible a <http://goo.gl/tGJzTR>
- 18 Del Arco, S. "Obreros a menos de un euro la hora" [en línea] a *El País Digital*, 17 de febrer de 2008. Disponible a <http://goo.gl/0WDyuj>
- 19 Bolinches, C. "Asia, la misteriosa fábrica de Inditex" [en línea] a *El diario*, 28 de novembre de 2012. Disponible a <http://goo.gl/Dq0Har>
- 20 Vogt, J. *Largarde ha dado la voz de alarma sobre la precariedad laboral en Corea del Sur. ¿y ahora qué?* [consultat en diferents ocasions al llarg del més d'octubre]. Disponible a <http://goo.gl/K7CuHu>
- 21 Rubio Arribas, J. "Consecuencias Sociales y Laborales de la desregulación del mercado de trabajo" [en línea] a Nomadas, *Revista Crítica de Ciencias Sociales*. Número 38, febrero de 2013. Disponible a <https://goo.gl/ChTCjO>

- 22 Entrevista realitzada a Juana Magaly Ambrocio Sales, Secretaria General de la Central Campesina del Sur, afiliada al Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco -MSICG-
- 23 Istat, CCOO [consultat en diferents ocasions al llarg del més d'octubre].  
Disponible a <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3221><http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3221>
- 24 Recio, A. *Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo* [en línea].  
Disponible a <https://goo.gl/HchrN0>
- 25 Organizació Internacional del Treball, 2015 [consulta al llarg de novembre de 2015]. Una generación en peligro: *Tendencias mundiales del empleo juvenil*.  
Disponible a <http://goo.gl/Q5B5Ym>
- 26 Organizació Internacional del Treball, 2015 [consulta al llarg de novembre de 2015]. *Terminan las inspecciones de seguridad en fábricas de la confección de Bangladesh orientadas a la exportación*.  
Disponible a <http://goo.gl/OpSd2j>
- 27 VVAA, *Libertad*, CSI-ITUC [en línea] [consultat al llarg d'octubre i novembre de 2015].  
Disponible a <http://goo.gl/M7eysT>
- 28 OIT, *Negociación colectiva: la negociación por la justicia social*, 2009.  
Disponible a <http://goo.gl/MTfclU>
- 29 VVAA, *Índice Global de los Derechos de la CSI*, CSI-ITUC [en línea] [consultat al llarg d'octubre i novembre de 2015].  
Disponible a <http://goo.gl/5ZHiYB>
- 30 Bevan, A-C "Guatemala "debe hacer más" para proteger a los Sindicalista" [en línea] a *Equaltimes*, 17 d'octubre de 2014.  
Disponible a <http://goo.gl/Xkk9La>
- 31 VVAA, *Las mujeres y el futuro del trabajo*, OIT [en línea] [consultat al novembre de 2015].  
Disponible a <http://goo.gl/hSTNc7>
- 32 Rodríguez, A. (2000) "Hacia un reparto igualitario de trabajo" a AAVV, *Trabajo, derechos sociales y globalización*. Madrid, Talasa.
- 33 Organizació Internacional del Treball, 2015 [consulta 15/10/2015]. *Trabajo decente*.  
Disponible a <http://goo.gl/efMVRg>
- 34 Redacció "7 de cada 10 personas pobres son mujeres" [en línea] *Diario*, 6 de març de 2015.  
Disponible a <http://goo.gl/oEyvqu>
- 35 Confederación Sindical Internacional, 2015. *La transición de la economía informal a la economía formal: hacia la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015* [consulta 15/10/2015].  
Disponible a <http://goo.gl/4195oJ>
- 36 VVAA *Mini Guía de acción Trabajo forzoso*, CSI [en línea] [consultada al llarg de novembre de 2015].  
Disponible a <http://goo.gl/JUblun>
- 37 OIT: ILO global estimates of forced labour: results and methodology (Special Action Programme to Combat Forced Labour), Geneva, 2012.
- 38 VVAA,  *Ganancias y pobreza: aspectos económicos del trabajo forzoso*, OIT [en línea] [consultat al llarg de novembre de 2015].  
Disponible a <http://goo.gl/anN30r>
- 39 Schmidt, V *Respuestas de los sindicatos a la globalización: Examen realizado por la Red Sindical Mundial de Investigación* [en línea] [consultat al octubre de 2015].  
Disponible a <http://goo.gl/lm5V5G>
- 40 Felbermayr; Larch; Flach; Yalcin i Benz. *Dimensions and Effects of a Transatlantic Free Trade Agreement Between the EU and US*, IFO Ministeri d'Economia alemany, gener del 2013.  
Disponible a <http://goo.gl/gC3eTb>

- 41 Gozzer S. "55 empresas en riesgo buscan inversores para salvar 11.500 empleos" [en línea] a El País, consultat el 28 de febrer de 2016.  
Disponible a <http://goo.gl/loh4T0>
- 42 Organització Internacional del Treball, 2015. *Cambodia Labour Force and Child labour Survey 2012: Labour Force Report* [consulta 15/10/2015].  
Disponible a <http://goo.gl/loh4T0>
- 43 Confederació Sindical Internacional, 2016 [consulta 01/02/2016].  
Disponible a <http://goo.gl/Lpaltx>
- 44 Organització Internacional del Treball, 2015. *Trabajo infantil* [consulta 15/10/2015].  
Disponible a <http://goo.gl/LK79iy>
- 45 INE, Enquesta d'estructura salarial del 2013 (feta pública el 24 de juny de 2015).
- 46 EFE, "La brecha salarial entre hombres y mujeres en España supera en tres puntos la media europea" [en línea] Expansión, 30 d'octubre de 2015.  
Disponible a <http://goo.gl/eoLm0K>
- 47 Bellera i Kirchhoff, Ricard. "Tratado antidemocrático". Secretaria d'Internacional, Migracions i Cooperació de CCOO de Catalunya, 2014.  
Disponible a <http://goo.gl/alwEKh>
- 48 Organització Internacional del Treball, 2015. *Cambodia Labour Force and Child labour Survey 2012: Labour Force Report*. [consulta 15/10/2015].  
Disponible a <http://goo.gl/qEma20>
- 49 Organización Internacional del Trabajo, 2015. *Trabajo doméstico*. [consultada el 16 d'octubre de 2015]  
Disponible a <http://goo.gl/onjhDX>
- 50 Organització Internacional del Treball, 2015. *Trabajadores migrantes*. [consulta 15/10/2015].  
Disponible a: <http://goo.gl/yAf1Up>
- 51 VVAA. *Som part de la solució! : Guia de cooperació sindical per a treballadors i treballadores de l'Administració pública local*. Sindicalistes Solidaris –UGT Barcelona 2012  
Disponible a <http://goo.gl/3bBheg>



**Coordinació:** Fundació Pau i Solidaritat de CCCO de Catalunya i  
Fundació Josep Comaposada de la UGT de Catalunya  
**Autors/es:** Michela Albarello, Esther Caballé, Laura Diéguez, Sònia Latif, Pepe  
López, Javier Martínez, Lilibeth Villegas  
**Dibuixos:** Alfonso López  
**Infografia:** Paulina Vizán - Ars Satèl·lit  
**Disseny:** Ars Satèl·lit

© 2016

Fundació Pau i Solidaritat de CCCO de Catalunya  
Fundació Josep Comaposada – Sindicalistes Solidaris de la UGT de Catalunya

## Reduïm l'impacte mediambiental

En aquesta edició, utilitzant paper reciclat **Cyclus**  
en comptes de paper no reciclat, l'impacte  
mediambiental s'ha reduït en:



**335 Kg**  
d'escombraries



**79 Kg**  
de CO<sub>2</sub> d



**971 Km**  
de viatge en automòbil europeu estàndard



**8.382 L**  
d'aigua



**1.025 KW/h**  
d'energia



**544 Kg**  
de fusta

Fonts: Companyia Labelia Conseil per a la petjada de Carboni.  
Dades europees BREF per a fibra verge.







fundació  
pau i  
solidaritat

