



global worker

ARTÍCULO DE FONDO

Hacemos campañas y ganamos

INFORME ESPECIAL

Negociación colectiva para
lograr seguridad

PERFIL

Alejandra Ancheita



Bienvenidos a **global worker**



Jyrki Raina
Secretario General

“Un enorme número, sin precedentes, de afiliados de todo el mundo participó, el pasado 7 de octubre, en la campaña de IndustriALL ‘STOP al Trabajo Precario’”.

El desarrollo de la capacidad de los sindicatos para realización de campañas y labores de sindicalización es un aspecto fundamental de las estrategias de IndustriALL Global Union. Las movilizaciones recientes demuestran en efecto el poder de la solidaridad mundial.

En esta edición de Global Worker se estudia una serie de luchas sindicales clave respecto a la sindicalización, derechos sindicales y salarios dignos. Para lograr éxito, es importante contar con un enfoque estratégico: entre los elementos imprescindibles figuran la creación de coaliciones, presión de las cadenas de suministro, investigación corporativa y estrategias para los medios de comunicación. Sin embargo, lo que más influye es la solidaridad sindical mundial.

Precisamente, gracias a la incorporación de todos aquellos factores en una campaña con nuestros asociados, se logró triunfar en Filipinas, luchando contra NXP, empresa holandesa proveedora del sector electrónico. Esta compañía, que produce componentes para el iPhone 6, había despedido a 24 dirigentes sindicales elegidos por haber tomado tiempo libre en días festivos nacionales. Sin embargo, este mencionado ataque antisindical por la parte patronal se transformó en un triunfo para la Alianza de Trabajadores Metalúrgicos de Filipinas (MWAP), organización afiliada a IndustriALL. Esto fue posible gracias a diversos factores, entre éstos, las vigorosas protestas locales en Filipinas; la aparición de opiniones en los medios sociales de comunicación que llamaban la atención sobre este atropello a los derechos laborales en el proceso de fabricación del nuevo modelo del iPhone; 150.000 peticiones a Apple; y manifestaciones en sus tiendas en los EE.UU.

En los estados del sur de EE.UU., donde existe mucha hostilidad antisindical, el sindicato United Autoworkers (UAW) está utilizando nuevas estrategias para sindicalizar a los trabajadores en las plantas del sector automotriz de propiedad extranjera. IG Metall, organización laboral alemana afiliada a IndustriALL, está utilizando su influencia para procurar la neutralidad de Volkswagen en Tennessee y en las operaciones de Mercedes en Alabama. Por otra parte, varios sindicatos japoneses participaron en una misión de solidaridad que se dirigió a Mississippi, organizada por IndustriALL, y prometieron mantener firme su apoyo solidario para la campaña de sindicalización de los trabajadores de Nissan, presionando a la

administración de la empresa a nivel mundial para que garantice neutralidad.

Un enorme número, sin precedentes, de afiliados de todo el mundo participó en las manifestaciones, cadenas humanas, conferencias de prensa y discursos públicos que se llevaron a cabo el 7 de octubre como parte de la campaña de IndustriALL ‘STOP al Trabajo Precario’.

Por primera vez, IndustriALL utilizó una herramienta de los medios sociales llamada Thunderclap para hacer que el mensaje ‘STOP al Trabajo Precario’ llegara a todo el mundo.

Simultáneamente, 1.592 simpatizantes enviaron el mismo mensaje en Twitter, Facebook y Tumblr, alcanzando la extraordinaria cifra de 1.194.792 personas.

Sin embargo, la campaña continúa todos los días del año para limitar el trabajo precario a través de legislación y convenios colectivos. Para enterarse de los triunfos que nuestros afiliados han logrado por vía de la negociación, véase nuestra nueva guía ‘La negociación colectiva para lograr seguridad’.

“El mundo necesita un aumento salarial”, dice Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional (CSI). IndustriALL, junto con la CSI y UNI Global Union, realiza campañas en determinados países para elevar el salario mínimo de tal manera que alcance el nivel de un sueldo digno.

Este año, junto con nuestros socios de las ONG, los tres sindicatos mundiales organizaron dos días de acción en todo el mundo para apoyar a los trabajadores y trabajadoras de la confección de Camboya en su lucha por un salario digno. En septiembre, importantes marcas multinacionales de prendas de vestir dieron un paso sin precedentes, al escribir al gobierno y a las empresas para manifestar su apoyo en favor de las aspiraciones de los sindicatos, y con la promesa de aumentar sus precios de compra como consecuencia de esa medida.

Sharan Burrow ha establecido como objetivo lograr la afiliación de 20 millones de nuevos sindicalistas para 2018. En la familia IndustriALL vamos a cumplir con la parte que nos corresponde de sindicalización y desarrollo del poder sindical a nivel mundial para lograr justicia social y económica.

 @JyrkiRaina

IndustriALL Global Union

Representa a 50 millones de trabajadores y trabajadoras de las diferentes partes de las cadenas de abastecimiento de los sectores de minería, energía y manufactura a nivel global.

SEDE CENTRAL

54 bis, route des Acacias
CH 1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 (0)22 308 5050
Fax: +41 (0)22 308 5055
Email: info@industriall-union.org
Website: www.industriall-union.org

SEDE PARA EL ÁFRICA

Dirección de la sede:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Dirección postal:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

SEDE PARA EL SUR DE ASIA

No. 5-E, Rani Jhansi Road
New Delhi, 110 055 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

SEDE PARA ASIA SURIORIENTAL

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

SEDE PARA CEI

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org

globalworker

La revista de IndustriALL Global Union se publica semestralmente en inglés, francés, español y ruso.

Las opiniones que se expresan en esta revista no necesariamente representan los puntos de vista de IndustriALL Global Union.

Presidente: Berthold Huber

Secretario General: Jyrki Raina / jraina@industriall-union.org

Jefa de redacción: Petra Brännmark / pbrannmark@industriall-union.org

Traducción: Eduardo Embry / Penny Turpin

Foto de portada: MWAP

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch

Contenido

- Página **05** **América Latina: a pesar de las dificultades surgen nuevas dirigentes sindicales mujeres**
- Página **08** **Túnez: sindicatos promueven la estabilidad**
- Página **10** **Entrevista con Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI**
- Página **12** **IndustriALL: Campañas, sindicalización, y triunfos**
- Página **17** **Abogada mexicana de los derechos humanos lucha en favor de los trabajadores**
- Página **19** **Sindicatos ejercen la negociación colectiva para poner fin al trabajo precario**
- Página **23** **CFMEU: un sindicato fuerte y luchador**



PÁGINA 5



PÁGINA 8



PÁGINA 10



PÁGINA 23



PÁGINA 19



PÁGINA 17



PÁGINA 12

global worker

¡Subscríbete a nuestro boletín y llamamientos a actuar!

¿Están al tanto tus compañeras/os de su Internacional?

Subscríbete a:
press@industriALL-union.org



Triunfaron Uds... El 7 de octubre, Jornada Mundial por el Trabajo Decente, IndustriALL Global Union utilizó los medios sociales de comunicación para comunicarse con más activistas que nunca: 1.592 simpatizantes se inscribieron en Thunderclap, alcanzando a una enorme cantidad de personas: 1.194.792 en Twitter, Facebook y Tumblr.



STOP Precarious Work

by IndustriALL Global Union category: Cause

“STOP Precarious Work! Defend your rights to a secure job. Support the global action on 7 October #STOPPrecariousWork

[http://thndr.it/1DlxLzy”](http://thndr.it/1DlxLzy)

IndustriALL Global Union

EMBED

SUPPORTERS
1,592 of **1,000**
159% of goal supported

SOCIAL REACH
1,189,302
People

TIME LEFT
Complete
Ends Oct 07, 2:00 PM CEST

Para mayor información sobre IndustriALL y Jyrki Raina, vea Twitter @IndustriALL_GU, @JyrkiRaina



IndustriALL
@IndustriALL_GU
IndustriALL Global Union
Geneva, Switzerland · IndustriALL-union.org

Jyrki Raina
@JyrkiRaina FOLLOWS YOU

General Secretary of IndustriALL Global Union, representing 50 million manufacturing, energy and mine workers in 140 countries.
Geneva, Switzerland · Industriall-union.org

Vea las páginas de IndustriALL en Facebook



Africa
IndustriALL Global Union Africa
Organization

Asia Pacific
IndustriALL Global Union - Asia and the Pacific
Non-Profit Organization

MENA
IndustriALL Global Union - MENA
Non-Profit Organization

América Latina y el Caribe
IndustriALL Global Union América Latina y el Caribe
Organization

CLOBAL
IndustriALL Global Union
Organization



flickr You People Groups Explore Upload

IndustriALL Global Union
IndustriALL

Photostream Albums Favorites Creations

HEROSTRASSE
Rio Tinto Action in Zurich
40 photos

STOP Precarious Work 2014
220 photos

Cambodia: Day of action GENEVA
81 photos

IndustriALL solidarity with garment workers
74 photos

IndustriALL Head Office...
116 photos

Switzerland, Geneva...
16 photos

Se puede ver los álbumes más recientes de IndustriALL en Flickr:

www.flickr.com/photos/industriall_gu/sets

Se pueden hallar y descargar gratis las fotos de algunos eventos y protestas en su tamaño original. Rogamos citar la fuente de estas fotos en su material.



www.industriall-union.org

REGIÓN:
América Latina

SINDICATOS:
Confederação Nacional dos Ramos
Químicos da Central Unica dos
Trabalhadores (CNQ/CUT)

Federación Nacional de Sindicatos de
Trabajadores del Petróleo y Afines de
Chile (FENATRAPECH)

Sindicato Nacional de los Trabajadores
de la Industria del Carbon
(SINTRACARBON)

Federación Nacional de
Trabajadores de las Zonas Francas
(FENATRAZONAS)



informe

Dirigentes sindicales a pesar de las adversidades

TEXTO:
Leonie Guguen

FOTO PRINCIPAL:
Conferencia Regional de Mujeres de
IndustriALL de América Latina y el Caribe -
Colombia, mayo de 2014.
IndustriALL

FOTO DE ABAJO:
Lucineide Varjão, Presidenta de la CNQ-CUT,
Brasil. Lucineide Varjão



Las mujeres sindicalistas que trabajan en áreas tradicionalmente dominadas por hombres sufren discriminación en muchos niveles: discriminación por ser minorías en el trabajo; discriminación por ser sindicalistas; y discriminación dentro de su propio sindicato por ser mujer. Además de eso, las mujeres en América Latina viven en una sociedad predominantemente patriarcal.

A pesar de esto, las mujeres han logrado llegar al tope de la pirámide sindical dominada por hombres en América Latina. Cuatro dirigentes sindicales de Brasil, Chile, Colombia y la República Dominicana son prueba de que las mujeres son capaces de encabezar los sindicatos a pesar de enfrentar muchos obstáculos.

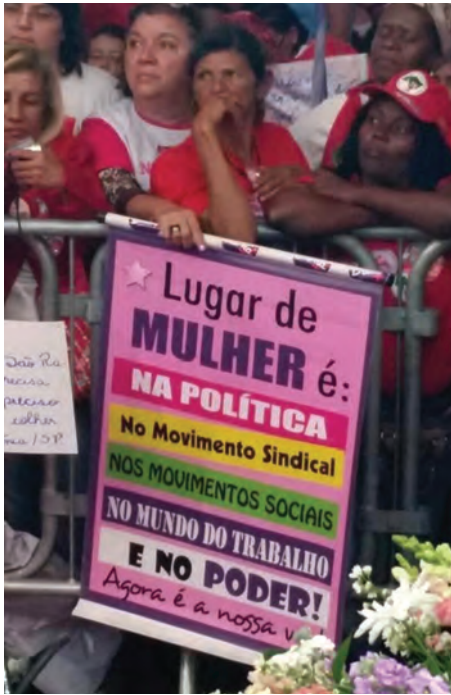
“Quería luchar contra la injusticia y la falta de democracia en el lugar de trabajo”, dice Lucineide Varjão, Presidenta del sindicato de trabajadores de la química de Brasil y de la CNQ-CUT, organización afiliada a IndustriALL Global Union, refiriéndose a su decisión de participar activamente en su sindicato. “Las empresas ponen las reglas, exigen, y castigan a los trabajadores y trabajadoras que, a criterio empresarial, no cumplen con las normas que han establecido”.

Originalmente, Varjão se formó como asistente social; comenzó su vida laboral como trabajadora doméstica en una fábrica de explosivos en San Pablo. La primera vez que conoció discriminación antisindical fue cuando

fue despedida por haber participado en una huelga de 11 días que logró importantes victorias para los trabajadores. Después de trasladarse a una empresa de plásticos en San Pablo, empezó a participar en las actividades de la CNQ-CUT, convirtiéndose muy pronto en miembro del comité ejecutivo del sindicato, y ocupando varios cargos en ese sindicato antes de convertirse, el año pasado, en Presidenta de esa organización.

Sin embargo, Varjão ha tenido que emprender una dura lucha para alcanzar este éxito.

“Lamentablemente, siempre he tenido que enfrentar discriminación y prejuicios, tanto en el trabajo como en el movimiento sindical. Si Ud. es una mujer, y si tiene hijos, será víctima de diversos tipos de prejuicios. Algunas empresas prefieren emplear hombres, ya que no pueden quedar embarazados y no tendrán que pedir licencia de maternidad. No cabe duda que esto limita enormemente las oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres trabajadoras”.



“En general”, dijo Hidalgo, “los hombres tratan de impedir que las mujeres se presenten como candidatas en elecciones para optar a cargos de dirigentes sindicales. O si las mujeres salen elegidas, los hombres cierran filas para evitar que las mujeres sean nombradas para puestos de alto nivel”. Hidalgo es también Secretaria Nacional de FENATRAPECH, organización sindical chilena afiliada a IndustriALL. FENATRAPECH representa a los trabajadores del petróleo e industrias relacionadas.

“Al principio, cuando llegué a ser dirigente”, continuó diciendo, “sufrí mucha discriminación por parte de mis compañeros. Con tiempo, paciencia y conocimientos, logré reafirmar poco a poco mi posición, y al final conseguí que me aceptaran.

La dirigente sindical, Claudia Blanco, es la única mujer maquinista operadora de trenes que trabaja en la minería de carbón de Prodeco, filial de Glencore en Colombia. Ella es responsable del transporte del carbón, mercancías y pasajeros; confirmó que inicialmente, en su caso, la discriminación en su contra provino de sus propios colegas. Afirmó:

“Mucha gente no creía que yo fuera capaz de hacer el trabajo de maquinista, pero cuando vieron que yo trabajaba duro y que me dedicaba al trabajo, se dieron cuenta de que las mujeres somos personas capaces y que también podemos desempeñar un papel en el sindicato, a pesar del machismo, que es muy extendido”.

Los compañeros de trabajo, todos hombres, le animaron a Blanco para llegar a ser Presidenta de la Seccional Ciénaga de SINTRACARBON, afiliado colombiano de IndustriALL en el sector de la minería del carbón.

“Al ver las injusticias y abusos en Prodeco, me di cuenta de lo importante que era el sindicato”, explica Blanco. “Es un arma que los trabajadores pueden utilizar para hacer frente a la empresa y detener sus abusos. Prodeco es muy antisindical, tiene fuertes políticas antisindicales, y viola descaradamente los derechos de los trabajadores. Así que nuestra seccional sindical enfrenta el reto constante de defenderse de estos ataques empresariales”.

A pesar de ser acosada en el trabajo e intimidada por sus jefes, Blanco ha sabido lograr avances significativos para sus compañeros de trabajo.

“Hemos logrado la reincorporación de varios colegas, evitándoles caer en sanciones. También hemos logrado mayor respeto por los derechos de los trabajadores. Nuestros colegas pueden hablar con la administración de la empresa, sin temor, ya que saben que tienen el apoyo del sindicato”, dice Blanco.

Como Secretaria General del sindicato textil, Futurazona-CTU, Mayra Jiménez ha realizado un papel clave, encabezando un cambio profundo de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la confección de la República Dominicana, donde este sector alguna vez estuvo dominado por el trabajo infantil.

Cuando Jiménez tenía 14 años, comenzó a trabajar en una fábrica textil de una empresa con sede en Corea. La compañía empleaba a 1.200 niñas, todas las cuales tenían entre 13 y 17 años de edad. Cuando tenía apenas 15 años, se puso a organizar en secreto a sus compañeras de trabajo, y ya a los 16 años

En los sindicatos, el machismo forma parte de la discriminación de género que está muy arraigada en muchos países latinoamericanos.

“La cultura machista profundamente arraigada en la sociedad brasileña impone normas que crean obstáculos para las mujeres. Las mujeres constantemente tienen que demostrar que son capaces de asumir un papel de liderazgo en los sindicatos o en cualquier otra institución. Hay que luchar diariamente para superar esta cultura.

“Vivimos en una sociedad patriarcal que cree que las mujeres son incapaces de tomar decisiones sobre su propia vida y de asumir responsabilidades en la vida pública. Día tras día, esta actitud impone el papel que han de desempeñar el hombre y la mujer en la sociedad. ¡El gran desafío que enfrentamos es cambiar esta mentalidad y estas prácticas, para que la gente se dé cuenta que el lugar de la mujer está en todas partes!”

Enfrentando el machismo

Varjão señala que existe machismo en el movimiento sindical, pero se disimula mejor que en otras partes: “Las mujeres tienen que comprobar una y otra vez que tienen capacidad y formación para asumir roles políticos; en este sentido, es mucho menor la presión que se ejerce sobre los hombres”.

Por otra parte, Erica Hidalgo, Vicepresidenta del sindicato de los trabajadores chilenos en Enap Magallanes, una empresa estatal de energía, se refiere a una experiencia semejante:



FOTO 1:
Manifestación en São Paulo, con dirigentes sindicales, para apoyar la reelección de Dilma Rousseff.
CNQ-CUT

FOTO 2:
Claudia Blanco encabeza SINTRACARBON Ciénaga en Colombia. SINTRACARBON

“En general, los hombres tratan de impedir que las mujeres se presenten como candidatas en elecciones para optar a cargos de dirigentes sindicales. O si las mujeres salen elegidas, los hombres cierran filas para evitar que las mujeres sean nombradas para puestos de alto nivel”.

era dirigente de un sindicato no oficial que representaba a unos 20.000 trabajadores y trabajadoras de la zona industrial. Casi todos los demás dirigentes sindicales eran hombres.



manera que las trabajadoras pueden perder sus derechos por los cuales han luchado con tanto empeño”.

“Quieren despedir a las mujeres si quedan embarazadas, lo cual es una gran agresión en términos de derechos reproductivos y familiares”, señala Jiménez. Dice que las empresas quieren contratar a personas más jóvenes con menos derechos y sin seguridad social ni indemnización.

Participación

Jiménez tiene mucha claridad al aconsejar a las mujeres que desean participar en los sindicatos. “La mejor vía de aprender a ser dirigente es a través de la participación. Un sindicato es una gran escuela”.

Varjão, dirigente sindical brasileña, ha manifestado estar de acuerdo con el planteamiento de Jiménez, al expresar lo siguiente:

“¡Hay que participar! No esperar a que otras personas lo hagan por usted. Los sindicatos son herramientas para desarrollar una sociedad más igualitaria; no podemos esperar y esperar para que las cosas se resuelvan solas. Cada una de nosotras debe poner de su parte, sea en el sindicato, en el barrio donde vivimos, en la escuela donde estudiamos o en el lugar de trabajo; es decir, en todas las áreas de la vida donde tengamos participación activa.

“Las mujeres siempre debemos tratar de ayudar a las demás y demostrar solidaridad mutua, porque tenemos que actuar como grupo conjunto en la batalla contra esta sociedad patriarcal. Tenemos un dicho que señala que la historia de una mujer es la historia de todas; es esta situación semejante que nos une y nos fortalece”.

Los afiliados sindicales de América Latina están encabezando una campaña para lograr que las mujeres constituyan un 40% en el Comité Ejecutivo de IndustriALL.

“Nuestra región fue la primera en decidir que debíamos promover esta iniciativa. Si no se aplica esta política de manera clara y efectiva, la situación se va a tornar muy difícil”, señaló Jiménez, explicando que las estructuras y objetivos sindicales tienen que corresponder con los proyectos y necesidades específicas de las mujeres. “Las mujeres necesitan sentir que el sindicato lucha por mejorar su calidad de vida, además de mejorar su sueldo y condiciones de trabajo”.

Paridad

Por otra parte, Hidalgo explicó que la igualdad de representación en la dirigencia sindical

debe existir incluso cuando la mayoría de los miembros afiliados son hombres: “Sólo las mujeres pueden conocer las necesidades de otras mujeres. Hay un largo camino por recorrer antes de que los hombres entiendan nuestras necesidades reales y nos consideren como iguales. No podemos cambiar las cosas a menos que logremos igualdad a nivel de dirigencia.

Varjão opina que la participación igualitaria de mujeres y hombres no puede expresarse simplemente en términos de un número o un porcentaje: “La paridad no es sólo un número, es una política para el fortalecimiento y fomento de la participación igualitaria de las mujeres en los sindicatos. Además, representa el derecho democrático inalienable de las mujeres de poder participar en condiciones de igualdad.

“No es natural que los hombres predominen a nivel de la dirigencia, en los órganos de decisión y en los centros de poder. La paridad es una manera de cambiar esta situación, procurando la presencia de una ‘masa crítica’ de mujeres en estas estructuras. Para establecer paridad, hay que cambiar las estructuras de poder y democratizar las prácticas políticas”, terminó diciendo Varjão.

Medidas prácticas

Hay muchas medidas prácticas que se pueden tomar para ayudar a las mujeres. Hidalgo recomienda que se realice la formación sindical de las mujeres junto a los hombres. Jiménez, en cambio, opina que los sindicatos tienen que cambiar de actitud: “Parece que todos los sindicatos suponen que las cuestiones familiares y de cuidado de los niños son responsabilidad de las mujeres; esta suposición limita enormemente la participación de la mujer”.

Por su lado, Varjão recomienda que los sindicatos cambien la hora de las reuniones, incluidas las reuniones de masas, para permitir que más mujeres puedan participar en las mismas, y en las actividades sindicales en general.

Exhortó a que las mujeres sean “firmes y enérgicas; que no se desanimen ni se dejen intimidar por la discriminación y los prejuicios. Es importante que las mujeres en cargos como dirigentes sindicales eviten repetir las acciones y prácticas propias de los hombres. Deben establecer otro patrón de comportamiento basado en la solidaridad, el compañerismo y la descentralización del poder, a fin de promover una mayor participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, en el lugar de trabajo y en el movimiento sindical”.

“Habíamos creado un sindicato”, dice Jiménez, “pero no fue reconocido por el Ministerio de Trabajo. No pudimos realizar labores de sindicalización en la empresa, como se exigía legalmente, porque nos habrían despedido a todos”.

En 1989, se produjo una situación decisiva, cuando una colega embarazada y activista sindical, Rafaella Rodríguez, perdió a su bebé después de haber sido golpeada al enfrentarse a la administración en otra fábrica de prendas de vestir de propiedad coreana. “Todos los trabajadores estábamos indignados”, señala Jiménez. “Informamos a nivel internacional sobre el incidente, y gracias a la presión que ejercimos, logramos que se modificara el código de trabajo”. Dicho código se había establecido mientras el país estaba todavía bajo una dictadura, y fue cambiado en 1992.

“Desde un principio, vi resultados muy positivos. Me di cuenta de cómo una lucha para enfrentar los abusos de la empresa podía conllevar a mejoras para los trabajadores en todo el mundo; conseguimos una modificación del código que nunca habíamos creído posible”.

Jiménez, quien ya se ha recibido como abogada, dice que si bien ahora ya no hay niñas menores de edad trabajando en las fábricas de confección, muchos de los avances que han conseguido tienen que ver con la jornada de trabajo; en la actualidad, el sector patronal ataca los derechos de maternidad:

“Después de 22 años, todavía estamos luchando muy duro porque las empresas, apoyadas por el gobierno, están proponiendo un cambio en el código de trabajo de tal

FOTO 3:

Mayra Jiménez, Secretaria General de FUTURAZONA - CTU, República Dominicana. IndustriALL

“Las mujeres siempre debemos tratar de ayudar a las demás y demostrar solidaridad mutua, porque tenemos que actuar como grupo conjunto en la batalla contra esta sociedad patriarcal. Tenemos un dicho que señala que la historia de una mujer es la historia de todas; es esta situación semejante que nos une y nos fortalece”.

Sindicatos promueven la estabilidad

Los sindicatos libres, democráticos e independientes de la región del Medio Oriente y África del Norte se hacen cada vez más fuertes. Túnez es buen ejemplo de cómo los sindicatos pueden desempeñar un papel clave en el desarrollo de nuevas sociedades democráticas.

La revolución que se dio en Túnez en 2011 llevó al país, a través de un camino lleno de obstáculos, hacia la democracia. A pesar de una serie de crisis políticas, incluyendo asesinatos de figuras políticas clave, el 26 de enero de este año se aprobó por fin la primera constitución democrática del país.

En general, la nueva Constitución ha sido alabada por su modernidad; sin embargo, se retrasó su elaboración debido al estancamiento político que se produjo mientras los diferentes partidos políticos discutían sobre el papel del islam en Túnez, uno de los países más seculares del mundo árabe.

La Asamblea Nacional de Túnez aprobó los artículos definitivos de la nueva constitución del país que consagra la libertad de sindicación, derecho de los sindicatos a representar a los trabajadores, el derecho de huelga, igualdad de género y protección de las mujeres contra la violencia.

Con abrumadora mayoría, de 200 del total de 216 votos, finalmente la Constitución fue aprobada en la Asamblea Nacional Constituyente.

La mayor central sindical del país, la Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) y sus sindicatos afiliados, incluyendo los afiliados de IndustriALL Global Union en ese país, han desempeñado un papel crucial en el desarrollo

de la nueva constitución. Un aporte importante ha sido la "ruta para el desarrollo nacional", plataforma en la que los partidos políticos pueden reunirse a fin de lograr una transición democrática.

Durante el período de transición y sus diversos experimentos constitucionales, la UGTT siguió siendo el único ámbito donde cabía realmente la acción colectiva. Después de lograr distanciarse de la dictadura, ofrecía una base armoniosa para resolver las diferencias políticas. Gracias a la lógica establecida por este proceso, se creó la "constitución consensuada" que formó las bases para un entendimiento entre islamistas y modernistas.

Fundada en 1946, la UGTT es una central nacional, con miembros afiliados que provienen de diferentes regiones, de diversas orientaciones políticas y de varios grupos sociales. A consecuencia de esta diversidad de sus afiliados, se ha desarrollado en la UGTT una cultura de concesiones mutuas en lugar de establecer posiciones en base a orientaciones ideológicas y partidistas.

En los meses que siguieron la primavera árabe, la intervención activa de la UGTT permitió que siguieran las operaciones de producción en los lugares de trabajo y fábricas, lo que también contribuyó significativamente a la estabilización del país. Además, se puso fin a la práctica de la subcontratación del empleo público, de manera que 60.000 trabajadores volvieron al trabajo con puestos permanentes.

PAÍS:
Túnez

perfil

TEXTO:
Ahmed Kamel

FOTO PRINCIPAL:
Miembros del Sindicato General de Trabajadores de Túnez (UGTT) llevando pancartas y agitando banderas en la manifestación por el Día Internacional de los Trabajadores, Túnez, 1º de mayo de 2012.
REUTERS/Zoubeir Souissi

FOTO MÁS ABAJO:
Tahar Berberí en el Congreso de IndustriALL Global Union en Copenhague, junio de 2012.
IndustriALL



Gracias al éxito del trabajo sindical después de la revolución, ha aumentado vertiginosamente, en más de un 30%, el número de afiliados de la UGTT, que ahora cuenta con 750.000 miembros.

“El desarrollo de la fuerza de la negociación colectiva y de la capacidad sindical a nivel sectorial es la mejor estrategia para lograr un aumento salarial”, dice Tahar Berberí.

Las mujeres en Túnez

La nueva Constitución de Túnez también podría significar un gran cambio para las mujeres en el país, gracias a la aprobación de una cláusula que garantiza la igualdad de género en las asambleas legislativas, exigiendo también que se tomen medidas para proteger a las mujeres contra la violencia.

Los hombres y las mujeres tunecinas son iguales ante la ley; este principio básico de equidad fue aprobado así gracias a la introducción de la Ley del Estatus Personal de 1956. Por otra parte, es seguro que, si se aplican en la práctica, van a ser de importancia histórica cláusulas como el artículo 45, que obliga al gobierno a crear paridad para las mujeres en todas las asambleas legislativas del país.

Según una encuesta realizada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la situación de las mujeres en los países árabes, la nueva Constitución de Túnez puede considerarse una victoria para la igualdad de género. Junto con la sociedad civil y sus aliados políticos, el comité de mujeres de la UGTT desempeñó un papel importante en la redacción de la Constitución y en el cabildeo para lograr apoyo para los artículos que promueven igualdad de género y derechos de la mujer.

El desempleo y la falta de oportunidades de empleo decente figuraron significativamente como causas de la revolución en 2011. En comparación con la situación laboral de los hombres, las mujeres muestran una baja tasa de empleo: 22% frente al 61%. La mayoría de las mujeres trabaja en los

sectores textil, de la confección, agricultura, administración, educación y servicios de salud, y en la economía informal. El sector textil y de confección es especialmente vulnerable debido a la competencia mundial, lo cual crea inseguridad laboral de las mujeres. Por lo general son las primeras en ser despedidas en cualquier reestructuración en situaciones de dificultades económicas.

En Túnez, el trabajo informal constituye un 54% de los empleos. Debido a la desigualdad de acceso al mercado de trabajo formal, las mujeres se ven presionadas para tomar puestos de trabajo informales. Los trabajadores y trabajadoras informales son todas víctimas de discriminación en Túnez, ya que no tienen protección social. Falta la protección necesaria para las mujeres trabajadoras y para evitar deterioro de las condiciones laborales de trabajadoras subcontratadas y con trabajo precario.

IndustriALL apoya la Red de Mujeres de Túnez, recientemente fundada por los cuatro afiliados de nuestra Internacional en ese país. La red tiene el cometido de fortalecer la posición de las mujeres trabajadoras a nivel sectorial, desarrollando estrategias para promover la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones, en la lucha contra el trabajo precario, y en campañas sobre cuestiones relacionadas con las mujeres en todo el país.

El énfasis que los sindicatos de Túnez han puesto en mejorar los derechos de las mujeres trabajadoras ha ayudado a movilizar a las trabajadoras en apoyo de sus reivindicaciones salariales. En Túnez, se centra la atención en la negociación colectiva para conseguir progreso

salarial, en lugar de esperar a que el gobierno o el poder judicial tome iniciativas para aumentar los sueldos.

En conclusión, Tahar Berberi afirma: "El desarrollo de la fuerza de la negociación colectiva y de la capacidad sindical a nivel sectorial es la mejor estrategia para lograr un aumento salarial".

IndustriALL en Túnez

En 2013, se creó en Túnez un Consejo Nacional de IndustriALL para reunir a los afiliados actuales y potenciales, y también para coordinar las actividades de IndustriALL en el país. IndustriALL trabaja con sus afiliados tunecinos en la sindicalización, desarrollo de campañas sobre temas nacionales relevantes, capacitación para nuevos miembros afiliados, campañas relacionadas a la lucha de los trabajadores en defensa de sus derechos ante las empresas multinacionales, y capacitación y empoderamiento de los jóvenes y mujeres para que realicen un papel sindical más activo.

IndustriALL cuenta con cuatro organizaciones afiliadas en Túnez:

Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Electronique – representa a los trabajadores de los sectores de la metalurgia y electrónica

Fédération Générale du Textile, de l'Habillement, Chaussure et Cuir – trabajadores del sector textil, confección y cuero

Fédération Générale de la Pétrochimie – cuenta con miembros afiliados de los sectores del petróleo y de la química

Sindicato General de la Minería – representa a los trabajadores del sector de la minería.



Para mayor información respecto a la actividad de Tahar Berberi, véase twitter @TaharBerberi

En Túnez, el trabajo informal constituye un 54% de los empleos. Debido a la desigualdad de acceso al mercado de trabajo formal, las mujeres se ven presionadas para tomar puestos de trabajo informales. Los trabajadores y trabajadoras informales son todos víctimas de discriminación en Túnez, ya que no tienen protección social.

EL MUNDO NECESITA UN AUMENTO SALARIAL



Sharan Burrow

entrevista

TEXTO:
Petra Bränmark

FOTO PRINCIPAL:
CSI



180 millones de trabajadores en el mundo son miembros de algún sindicato, por lo que la Confederación Sindical Internacional (CSI) constituye la mayor organización democrática del mundo. Sin embargo, esta cifra representa sólo el siete por ciento de todos los trabajadores, lo cual no es suficiente, dice la Secretaria General de la CSI, Sharan Burrow. El objetivo es lograr 200 millones de trabajadores sindicalizados para 2018.

¿Cómo logrará este objetivo la CSI?

El trabajo precario ha aumentado de manera alarmante, con contratos de cero horas, por ejemplo. De los 2,9 mil millones de trabajadores y trabajadoras que hay en el mundo, sólo un 60% tiene un contrato formal. Por este motivo, es cada vez más urgente la necesidad de sindicalizar a los trabajadores.

El sector informal es un sector de desesperación, constituido en gran parte por mujeres y jóvenes. En la actualidad se está realizando un trabajo extraordinario en favor de la sindicalización del sector informal, como trabajadoras domésticas, vendedores ambulantes y trabajadores y trabajadoras a domicilio.

Un trabajador es y será siempre un trabajador, y nunca dejará de serlo. Con el fin de proteger y mejorar su fuente de trabajo, que es su sustento diario, es imprescindible que se sindicalicen los trabajadores. Para eso, tenemos que mejorar nuestra capacidad para sindicalizarlos. En muchas partes del mundo en vías de desarrollo, la capacidad de sindicalización es escasa o ausente.

A principios de este año, la CSI decidió promover la sindicalización, poniendo en marcha una academia. En esta academia los participantes aprenden cómo elegir estratégicamente los grupos a quienes se van a dirigir campañas de sindicalización, estrategias de campaña, y conocimientos de la labor de sindicalización, incluyendo estrategias en el lugar de trabajo. Si la CSI logra capacitar a 100 activistas de la sindicalización, podremos empezar a formar un equipo mundial que trabaje en su propio contexto. La CSI ganará fuerza y profundidad, y de ese modo vamos a celebrar más victorias.

FOTO 1:
Policías intentan arrestar a dirigentes sindicales en Turquía, mayo de 2013. CSI/



“Independientemente del alcance mundial de determinada cadena de suministro, la empresa en cuestión debe ser considerada responsable de la misma, en todas sus etapas”.

¿Qué poder tiene un sindicato mundial?

El Congreso de la CSI en Berlín en mayo de este año encargó a la organización desarrollar el poder de los trabajadores. Lo haremos a través de los viejos principios y nuevas energías - la voz colectiva de los trabajadores es nuestro poder, tenemos que realizar una labor de sindicalización para cumplir con nuestro trabajo encomendado.

Existe consenso generalizado de que no funciona la sociedad actual dominada por un sistema corporativo. Según la encuesta mundial que realizó la CSI con la participación de la población en 14 países, un 78% cree que el sistema económico actual favorece a los ricos en lugar de ser justo y equitativo para la mayoría de la gente.

Entonces, existe una base sólida que muestra que la gente entiende nuestra labor, y la forma de tener éxito es empoderando a los trabajadores. Podemos continuar con los planteamientos académicos, pero para triunfar tenemos que combinar la investigación intelectual con la labor de sindicalización y movilización sobre el terreno. ¡Hay que hacerse oír!



¿Cómo puede este empoderamiento sindical lograr un cambio en las cadenas de suministro mundiales?

Independientemente del alcance mundial de determinada cadena de suministro, la empresa en cuestión debe ser considerada responsable de la misma, en todas sus etapas. Es importante que el mundo se entere de la explotación y falta de responsabilidad. Hay que desarrollar un contexto legal para obligar a las empresas a rendir cuentas, al estilo del Acuerdo de Bangladesh, que entró en vigor después de la tragedia de Rana Plaza. El Acuerdo cubre las fábricas de prendas de vestir en Bangladesh, y lo han firmado las empresas que adquieren productos de esas plantas.

Nosotros, los sindicatos mundiales, contamos con las herramientas necesarias para lograr esto, trabajando en forma conjunta. Uds. en IndustriALL Global Union, representan a los trabajadores de la electrónica, prendas de vestir y textiles, y también de la minería; debido al gran número de miembros afiliados a su organización, Uds. son de importancia clave para los sectores que representan. Junto con

la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), cuyos miembros trabajan en logística, y UNI Global Union que representa a los empleados del sector minorista, muchas veces se cubren todos los aspectos de las cadenas de suministro.

Las grandes empresas perciben enormes ganancias, mientras que los trabajadores de las plantas de producción ganan sueldos que no les bastan para sobrevivir. Esta desigualdad, cada vez mayor, no sólo es una cuestión macroeconómica; es una tragedia humana. Y es inaceptable.

En la encuesta mundial de este año una abrumadora mayoría, el 79%, señaló que no cree que el salario mínimo en su país sea suficiente para que los trabajadores lleven una vida decente. Más de una de cada dos familias trabajadoras en catorce países que constituyen la mitad de la población mundial no puede seguir el ritmo del constante aumento del costo de la vida.

¡El mundo necesita un aumento de sueldo! Se ha muerto a tiros a trabajadores en Camboya; se ha encarcelado a trabajadores de Indonesia; y se ha amenazado de muerte a trabajadores de Bangladesh por haber declarado una huelga para exigir un salario digno. Están luchando por su dignidad y son atacados por sus propios gobiernos.

Como sindicatos mundiales, tenemos que actuar. La sindicalización de los trabajadores y la negociación colectiva son clave para lograr salarios dignos.

¿Cuánto tiempo tenemos que esperar antes de que veamos algún cambio en la situación global?

Ya estamos viendo cierto cambio. Ahora se está hablando de herramientas para la distribución de la renta, y, como sindicatos mundiales hemos conseguido que se estudie el tema de las cadenas de suministro. Se trata de tener trabajos que no signifiquen peligro para los trabajadores, pero también se está considerando la importancia que tiene la cuestión del trabajo formal e informal. Esto significa que ahora se está estudiando la cuestión de la economía informal, mientras que hace tres años atrás los gobiernos no reconocían su existencia.

Pero se está haciendo tarde. Es cada vez mayor el número de trabajadores esclavizados y pobres; hemos presenciado una reducción de la democracia cuando sus derechos son atacados; y tenemos que luchar contra el cambio climático para asegurar puestos de trabajo para el futuro.

Lo único que podrá cambiar esto es reinvertir en los trabajadores. La CSI existe como parte de la voz colectiva de los trabajadores y tenemos que sindicalizar a los trabajadores en todas partes del mundo.

En mayo de este año Ud. fue reelegida Secretaria General por cuatro años más. ¿Cuál es el valor simbólico de tener una mujer a la cabeza de la organización?

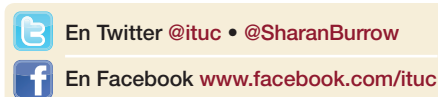
Sí, es de mucha importancia que yo sea una dirigente mujer, pero lo es aún más procurar el empoderamiento de un mayor número de mujeres en el lugar de trabajo. Es hora de que las mujeres se hagan oír mejor; las mujeres tienen que ser reconocidas como parte de la fuerza laboral, de los sindicatos, de las unidades de negociación y de la dirigencia sindical.

Soy combatiente feminista, y no puedo aceptar vivir en un mundo racista con un desequilibrio de género. Es responsabilidad del movimiento sindical arreglar esta situación, así que estoy bien colocada para cuestionar las estructuras existentes.

CSI – Confederación Sindical Internacional

- La CSI promueve y defiende los derechos e intereses de los trabajadores a través de la cooperación internacional entre sindicatos, realizando campañas mundiales y abogando por ellos ante las principales instituciones mundiales.
- Las principales áreas de actividad de la CSI son los derechos sindicales y derechos humanos; la economía, la sociedad y los lugares de trabajo; la igualdad y la no discriminación; y la solidaridad internacional.
- Las organizaciones regionales de la CSI son la Organización Regional Asia-Pacífico (CSI-AP), la Organización Regional Africana (CSI-AF) y la Organización Regional de las Américas (CSA). Coopera con la Confederación Europea de Sindicatos, incluso a través del Consejo Regional Paneuropeo.

Para mayor información, ver www.ituc-csi-org



La Encuesta Mundial 2014 de la CSI

Esta encuesta mundial cubre las poblaciones de adultos de Alemania, Australia, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, el Reino Unido, Rusia, y Sudáfrica. Sus resultados representan las opiniones de más de 3,7 mil millones de personas, o, según estimaciones de la ONU, alrededor de la mitad de la población mundial.

FOTO 2:

En el Congreso Mundial 2014 de la CSI, Sharan Burrow alza el casco de uno de los mineros turcos que perdieron la vida en el desastre de Soma. CSI

FOTO 3:

1º de mayo: Sharan Burrow intenta entrar en la Plaza Taksim, Estambul. CSI



“¡El mundo necesita un aumento de sueldo! Se ha dado muerte a tiros a trabajadores en Camboya; se ha encarcelado a trabajadores en Indonesia; y se ha amenazado de muerte a trabajadores de Bangladesh por haber declarado una huelga para exigir un salario digno”.

artículo de fondo

TEXTO:
Tom Grinter

FOTO PRINCIPAL:
Misión internacional de solidaridad con los trabajadores de Nissan en Canton. UAW

FOTOS AL FRENTE:
Manifestación de MWAP. Trabajadores despejan las barreras del bloqueo. MWAP

Nuevos dirigentes de la seccional local 42 del UAW en Volkswagen, EE.UU. IndustriALL

Trabajadores de Nissan manifiestan su apoyo al UAW en Canton, Mississippi. UAW



IndustriALL: Hacemos campañas, sindicalizamos, y ganamos



La presión ejercida por la cadena de suministro, la creación de coaliciones y redes, las estrategias que se aplican en los medios de comunicación, y la investigación sobre las empresas son elementos importantísimos de las campañas sindicales. Sin embargo, es la solidaridad internacional que, una y otra vez, resulta una herramienta clave con la cual se logran victorias.

En este artículo se analizan algunas de las más recientes batallas libradas en primera línea por IndustriALL y sus afiliados. El UAW, sindicato de trabajadores del sector automotriz de Estados Unidos, está aplicando nuevas estrategias para la sindicalización en el sur de EE.UU., donde predominan actitudes antisindicales; en Camboya, los sindicatos están luchando para lograr un aumento del salario mínimo que actualmente es una miseria; con el apoyo internacional, MWAP, organización afiliada de Filipinas, logró resistir un salvaje ataque antisindical; también, como parte de la campaña sobre Río Tinto, se pudo sindicalizar a trabajadores subcontratados en Madagascar.

Apoyo mundial para campañas de sindicalización del UAW

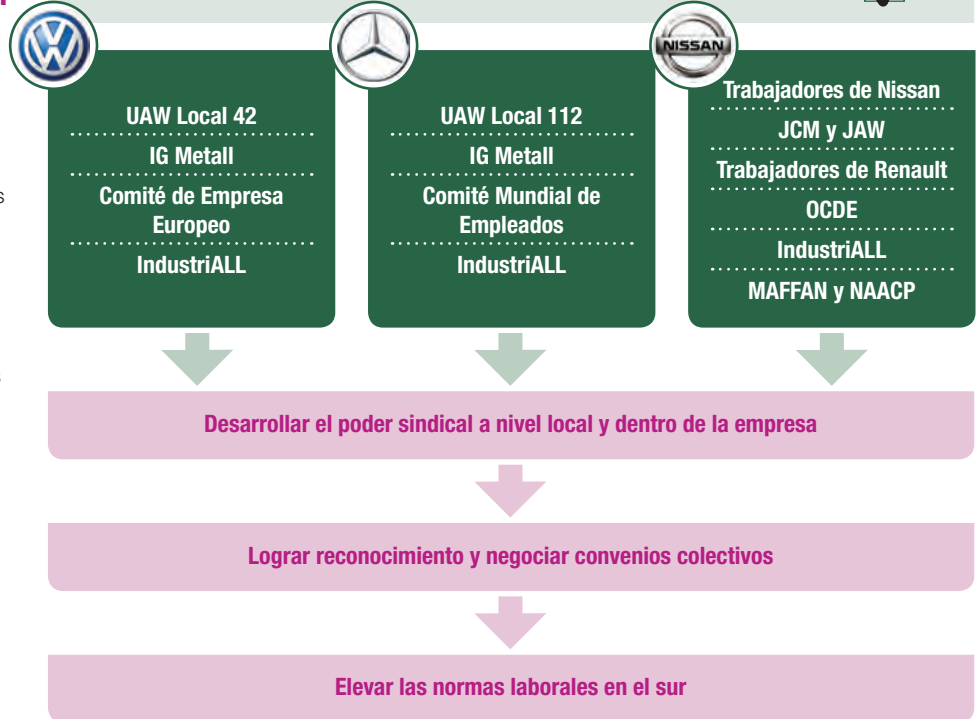
Históricamente, el UAW ha tenido fuerte influencia en las tres empresas más grandes del sector automotriz de EE.UU., GM, Ford, y Chrysler, gracias a lo cual se ha procurado mejores condiciones de trabajo para los sindicalistas, con resultados igualmente buenos para la economía de las empresas. Cuando la crisis mundial perjudicó a este sector en el periodo 2007-2008, se salvó la GM, como así también la Chrysler, gracias a un juicio acuerdo que el UAW firmó con esas empresas. Ahora es imprescindible que el sindicato logre afiliación sindical en las empresas automotrices no estadounidenses que operan en los EE.UU.

En consecuencia, se está centrando la atención principalmente en la Volkswagen (VW) en Chattanooga, Tennessee; la Daimler en Tuscaloosa, Alabama; y la Nissan en Canton, Mississippi. En estas tres plantas, la administración ha cometido constantes violaciones de los derechos laborales, y hay enorme presión antisindical externa. La cultura que predomina en el sur de EE.UU., donde se explota impunemente a los trabajadores, se debe a la baja densidad sindical y a políticos anti-sindicales. El UAW está enfrentando este problema, con pleno apoyo de IndustriALL y de nuestros aliados clave.

El 10 de julio y 3 de octubre, los trabajadores de la Volkswagen en Chattanooga y los de la Daimler en Tuscaloosa establecieron las seccionales locales 42 y 112 del UAW. Con la excepción de Chattanooga y Tuscaloosa, todas las plantas de Volkswagen y Daimler en el resto del mundo cuentan con un sindicato reconocido por la compañía, al cual están afiliados los trabajadores de esas empresas. Es claro y sencillo lo que se exige a estas multinacionales: conceder a estos trabajadores los mismos derechos con que cuentan sus demás empleados - reconocimiento de su sindicato y la realización de negociaciones para establecer convenios colectivos.

En octubre, nuestro Secretario General, Jyrki Raina, encabezó una visita de solidaridad de parte de IndustriALL a estos tres lugares de trabajo, incluyendo una misión de apoyo internacional a la campaña de sindicalización en Nissan, Canton. Los activistas encargados de la sindicalización y los trabajadores intercambiaron

Vote positivo: a favor de la afiliación sindical de los trabajadores ✓



información sobre la atroz intimidación que habían sufrido y sobre la ejemplar campaña de resistencia que habían realizado. Los sindicatos afiliados de IndustriALL que representan a los trabajadores de la Nissan, así como los empleados de la Renault, socio corporativo de Nissan, establecieron un plan de acción internacional para continuar con la campaña, comprometiéndose a llevar a sus respectivos países de origen la información sobre violaciones de los derechos laborales.

Por su lado, en la "sala de campaña" de la seccional local 42 del UAW en Chattanooga, Jyrki Raina se dirigió a los sindicalistas reunidos en los siguientes términos:

"Ustedes no están solos. Forman parte de una gran familia mundial de 700 sindicatos en 140 países. La industria automotriz es el sector más fuerte y más sindicalizado de IndustriALL. Los afiliados de IndustriALL en este sector reciben buenos sueldos y cuentan con buenas condiciones de trabajo,



y relaciones laborales funcionales con las empresas. Todas las plantas tienen problemas, pero el sindicato y el Comité de Empresa están ahí para hacer que se resuelvan. Ahora Uds. tienen un sindicato, y esperamos con entusiasmo los próximos pasos para conseguir reconocimiento de parte de VW".



La solidaridad internacional ha sido clave en las campañas de sindicalización en las plantas de VW y Daimler. El sindicato alemán IG Metall utilizó su fuerza para neutralizar en lo posible a las dos empresas, creando vías para establecer sindicatos locales del UAW. Los sindicatos japoneses JAW y JCM están trabajando con el UAW para conseguir garantías similares de la Nissan.

En febrero, el UAW perdió una votación en el lugar de trabajo de la VW por un estrecho margen, de 626 votos contra 712. La votación dejó en claro a todos los participantes que con la legislación laboral vigente de EE.UU., es imposible realizar, en esta región, elecciones libres y justas para elegir representantes de los trabajadores. En esta ocasión, se conoció una intensa y agresiva campaña antisindical

encabezada por políticos republicanos y grupos de presión antisindicales, caracterizada por amenazas e intimidación para impedir la neutralidad de la VW. Fue especialmente escandaloso el descarado embuste de Bob Corker, senador republicano de Tennessee, que decía que si los trabajadores votaban a favor del UAW, no se llevaría a la práctica la instalación de una nueva línea de producción del SUV en esa planta. La verdad fue todo lo contrario.

Con el firme apoyo de IG Metall, UAW puso en marcha su plan B. En lugar de una elección, la seccional local 42 consiguió el apoyo de la mayoría de la fuerza laboral de la planta, logrando un acuerdo de consenso con la administración internacional de la VW para que la empresa reconozca el sindicato local una vez que se haya confirmado la mayoría por medio de verificación de tarjetas. Se cree que se van a producir nuevos e importantes avances antes de finales de 2014.

Extender a Alabama el principio alemán de gestión conjunta

En Tuscaloosa, Alabama, se pondrá a prueba el compromiso de la Daimler de hacer cumplir, a nivel mundial, el principio que se aplica en Alemania, de gestión conjunta de empresa y empleados. El UAW representa ya cerca de 7.000 trabajadores de las plantas de la Daimler en los EE.UU., con relaciones de trabajo positivas que resultan en beneficios mutuos. Un acuerdo entre el UAW, el Comité Mundial de Empleados de Daimler, e IG Metall, señala el compromiso conjunto de extender a Alabama las prácticas que la compañía aplica en el resto del mundo.

Los Comités Mundiales de Empleados se establecieron para crear confianza mutua y representación internacional de los trabajadores basadas en un espíritu de solidaridad. Con las reuniones de estos comités se garantiza que todos tengan acceso a la misma información, y se facilita el diálogo en condiciones de igualdad con la dirección de la empresa.



Dennis Williams, Presidente del UAW, señala: “Ya es hora de que los empleados comprometidos que tan duro trabajan en la MBUSI (Mercedes-Benz US International) cuenten con representación igual a la que actualmente disfrutan los empleados de la Daimler en todo el mundo. Esto es lo correcto. Además, por esta vía se mejorará la productividad y la calidad, lo que garantiza el éxito de la empresa y de la fuerza de trabajo”.

Por otra parte, al conocer las declaraciones del sindicato local 112, Rodney Bowens, trabajador de la Mercedes, comentó lo siguiente: “Hemos pedido a la Daimler respetar nuestro derecho a la representación sindical y proporcionar a las familias trabajadoras de Alabama las mismas oportunidades que se han extendido a nuestros colegas en otras partes de EE.UU. y en el resto del mundo”.

Los dirigentes del Comité Mundial de Empleados de la Daimler y de IG Metall también participaron en la inauguración del nuevo sindicato local.

Gary Casteel, Secretario-Tesorero del UAW, y Vicepresidente del Comité Mundial de Empleados de Daimler, pidió a la empresa trabajar con el nuevo sindicato local. “Daimler tiene un compromiso mundial claro de permitir en su empresa que los trabajadores tengan representación”.

Una vez que se haya reconocido el sindicato local 112 del UAW, las primeras prioridades del sindicato serán negociaciones sobre mejoramiento de la seguridad de la planta y la regularización de los trabajadores temporales en la planta, que son más de 1.000.

Sofocante calor de la injusticia

Cincuenta años después de la etapa más intensiva de la campaña de los derechos civiles por la igualdad racial en Mississippi y en el resto de EE.UU., los trabajadores de la planta Nissan han citado ejemplos de esa época que son semejantes al trato que reciben actualmente. El abuso de los trabajadores de la planta Nissan en Canton alcanza niveles de gravedad excepcional. Se registran acoso sexual, amenazas, políticas de intimidación que se aplican con el fin de obligar a los trabajadores de planta a renunciar, siendo reemplazados por trabajadores subcontratados que aceptan salarios miserables de US\$ 12 la hora; no permiten a los trabajadores participar en la organización de turnos; prohíben camisetas con logo prosindical; las normas de seguridad son pésimas; se producen despidos; no ofrecen pensiones de jubilación, y no existe diálogo con el UAW ni tampoco con IndustriALL, y todo lo que aquí se describe no es más que para dar una idea del ambiente que ofrecen esas empresas. Este importante sector de trabajadores necesita y merece tener un sindicato.

Los guardias de seguridad de Nissan siguen a los partidarios del sindicato cuando se dirigen a sus hogares o a la oficina del sindicato. La empresa realiza reuniones individuales con los trabajadores, donde éstos son sometidos a intimidación respecto a cualquier apoyo que den al sindicato, y a cada nuevo empleado la empresa le muestra un vídeo anti-UAW.

Bajo el lema ‘los derechos sindicales son derechos civiles’, el UAW viene realizando una campaña desde hace cuatro años para establecer un sindicato reconocido por la empresa en la planta de Nissan.



La campaña de sindicalización cuenta con el apoyo incondicional de muchos grupos de la comunidad, sobre todo la NAACP y MAFFAN. La NAACP es una organización que lucha por la igualdad racial; cuenta con una historia rica e importante en la lucha contra la segregación racial en los EE.UU. El apoyo que presta NAACP diariamente ha incluido un impresionante informe público que describe las amenazas constantes de parte de la administración de Canton, que dice que la planta va a cerrar si los trabajadores crean un sindicato. MAFFAN reúne a funcionarios elegidos, activistas, estudiantes, y un nutrido grupo de altos líderes de las iglesias locales que denuncian como anticristiano el maltrato que sufren los empleados de Nissan.

En ocasión del 50o aniversario de la marcha del Verano de la Libertad en 1964, unas 1.000 personas participaron en una manifestación en la planta de Nissan. Veteranos de los derechos civiles de la campaña de 1964 marcharon juntos con los trabajadores de Nissan y otros activistas de la comunidad. El mensaje que se envió a Nissan fue enérgico e inequívoco: hace ya 50 años luchamos para poner fin a estos abusos contra los derechos humanos; los derechos de los trabajadores son derechos humanos y civiles.

En octubre, IndustriALL encabezó una delegación sindical de seis países que viajó a Canton; esta delegación representó a más de 150.000 trabajadores de la Nissan, y trabajadores de su socio corporativo Renault. Estos sindicatos tienen relaciones razonablemente buenas con la empresa en otras partes del mundo, pero se han hallado ante una fuerte oposición cuando apoyan a los trabajadores de Canton.

FOTO 1:

Dennis Williams,
Presidente del UAW.
IndustriALL

FOTO 2:

Derrick Johnson,
Presidente de NAACP.
IndustriALL

FOTO 3:

Gary Casteel, Secretario-
Tesorero del UAW.
IndustriALL

FOTO 4:

Guardias de seguridad
esperan a delegación sindical
internacional frente a planta de
Nissan en Canton. IndustriALL

FOTO 5:

Protesta en la Embajada
de Camboya en Ginebra.
IndustriALL

FOTO 6:

Protestas salariales en
Phnom Penh, Camboya.
C.CAWDU

FOTO 7:

Manifestantes exigiendo
reincorporación de colegas
ilegalmente despedidos en
NXP. MWAP





de batalla se vieron el 2 y 3 de enero, cuando se desplegó la Policía Real, deteniendo a los dirigentes sindicales y atacando violentamente a los manifestantes. Cuatro activistas fueron asesinados a tiros y 37 heridos de gravedad.

Los afiliados de IndustriALL en Camboya continuaron sus movilizaciones durante todo el año. El aumento inicial del salario mínimo mensual de US\$ 80 a US\$ 100 ni se aproxima a los US\$ 177 que se exigía. El gobierno estableció un organismo tripartito, que se llamó Comité Consultivo del Trabajo, para la realización de negociaciones salariales; sin embargo, debido a los constantes retrasos y extensión de vencimiento de plazos, los trabajadores salieron una y otra vez a manifestar en las calles de la capital Phnom Penh.

Miembros clave de la delegación fueron los Secretarios Generales Adjuntos de los sindicatos japoneses JAW y JCM. Estos dirigentes sindicales prometieron continuar ofreciendo su solidaridad con la campaña de sindicalización en Canton; dijeron que la planta de Canton debería contar con representación sindical, y se comprometieron a seguir presionando a la administración de la empresa a nivel mundial para garantizar neutralidad.

Renault, socio corporativo de Nissan, tiene una participación del 43,4% en la Nissan y las empresas asociadas cuentan con un Director General, Carlos Ghosn. El Acuerdo Marco Global de IndustriALL con Renault es un acuerdo modelo con cláusulas firmes sobre salarios decentes, derechos sindicales, salud y seguridad, y cobertura de la cadena de suministro. El Secretario General de IndustriALL, Jyrki Raina, argumenta que no pueden existir dos conjuntos de principios éticos dentro de un solo grupo empresarial, y por lo tanto se va a promover la extensión del Acuerdo Marco señalado a las operaciones de Nissan.

Se cree que va a producir resultados positivos el reclamo que presentaron el UAW e IndustriALL a la OCDE en EE.UU. El hecho de que Nissan haya negado a sus trabajadores su derecho de afiliación a un sindicato está violando las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Por su lado, Jyrki Raina afirma:

“Nuestro mensaje fundamental para la administración de Nissan es que no vamos a desistir hasta que esa empresa trate a sus trabajadores con respeto y dignidad. Vamos a luchar juntos, aplicando solidaridad internacional concreta hasta que el UAW cuente con un sindicato reconocido en la planta Nissan, en Canton, Mississippi”.

2014: Fue un año de movilizaciones masivas por un salario digno en Camboya

Con huelgas y masivas protestas salariales en todo el mundo, los trabajadores de la confección de Camboya dieron comienzo energético a la campaña de este año. Los frentes



IndustriALL se vinculó con sus aliados a nivel mundial, la CSI y UNI Global Union, para trabajar unidos con el fin de movilizar apoyo internacional y para presionar a las marcas. Finalmente, el 18 de septiembre, se logró que las marcas tomaran una iniciativa sin precedentes: escribieron en forma conjunta al gobierno y a la Asociación de Fabricantes de Prendas de Vestir (GMAC) para pedir un aumento del salario mínimo que se financiaría por medio de un aumento de los precios de compra. Las marcas también se comprometieron a trabajar con los sindicatos, ofreciendo formación profesional para perfeccionar las habilidades laborales, mejorando la eficiencia en el lugar de trabajo.

Las ocho marcas que dieron este ejemplo en Camboya fueron H&M, Inditex (Zara), Primark, Next, New Look, C&A, Tchibo, y N Brown Group.

IndustriALL, UNI y la CSI organizaron dos días de acción mundial en apoyo a la campaña de los trabajadores camboyanos. Durante la primera movilización mundial, realizada el 10 de febrero, se registraron vigorosas protestas en 12 países, rodeando a las embajadas de Camboya para pedir la liberación inmediata de los activistas salariales encarcelados. El segundo día de acción mundial, el 17 de septiembre, se llevó a cabo en forma coordinada con manifestaciones salariales masivas en Camboya. Las protestas internacionales se dirigieron al gobierno camboyanos, exigiendo un salario

LA CAMPAÑA CONTRA RIO TINTO LOGRÓ LA SINDICALIZACIÓN DE 300 TRABAJADORES EN MADAGASCAR

Un objetivo clave de la campaña de IndustriALL contra Rio Tinto es aumentar la densidad sindical en todas las operaciones de la compañía con el fin de exigir con mayor eficacia se respete a los trabajadores. Esta operación minera emplea a 662 trabajadores de forma directa y 1.232 a través de subcontratistas.

A pesar del temor a represalias, FISEMA, sindicato de Madagascar afiliado a IndustriALL, ha logrado sindicalizar a trabajadores empleados directamente por la empresa y también a subcontratados en la mina de arena mineral QMM de Rio Tinto en Fort Dauphin. Esto se produjo después que IndustriALL realizara un taller sobre sindicalización que se llevó a cabo en Fort Dauphin en agosto.

La mayoría de los empleados contratados a través de contratistas en la planta mencionada trabaja a tiempo completo y exclusivamente para Rio Tinto, pero su salario mínimo es cinco veces menor que el de los empleados directos, y sin prestaciones sociales. Otras cuestiones sobre las cuales FISEMA está actuando incluyen la mala salud y seguridad laborales, despido de delegados sindicales, y el incumplimiento de resoluciones de las autoridades laborales en favor de los trabajadores.

Kemal Özkan, Secretario General Adjunto de IndustriALL, señaló al respecto:

“IndustriALL se compromete a unir FISEMA con la red mundial de trabajadores de Rio Tinto para fortalecer la lucha por la libertad de sindicación y para mejorar la seguridad y las condiciones de trabajo en las operaciones de Rio Tinto en todo el mundo”.

El sindicato aprovechó el Día de Acción Mundial del 7 de octubre contra los excesos de Rio Tinto para denunciar el uso excesivo de mano de obra precaria, haciendo presente sus preocupaciones en una reunión con el Director Ejecutivo de Rio Tinto Madagascar.

FOTO:
FISEMA protesta contra el uso excesivo del trabajo precario en Madagascar.
FISEMA



IndustriALL, UNI y la CSI organizaron dos días de acción mundial en apoyo a la campaña de los trabajadores camboyanos.



digno para los trabajadores y trabajadoras de la confección que crean para el país una vigorosa industria valorada en US\$ 5 mil millones. Los dos días de acción dieron resultados positivos, sin embargo la campaña sigue en pie de lucha por mejoras salariales.

Trabajadores metalúrgicos de Filipinas derrotan maniobras antisindicales

Del 5 de mayo al 26 de septiembre de este año, sindicatos afiliados a IndustriALL en todo el mundo trabajaron conjuntamente con MWAP, organización afiliada de Filipinas, para rechazar el intento de su empleador de acabar con el sindicato. NXP, empresa líder del mercado, productora de microchips, dio de baja a los 24 sindicalistas que constituían el comité ejecutivo del sindicato que llevaba 33 años en la planta. La campaña mundial celebró la victoria el 26 de septiembre, con un convenio laboral que estableció importantes avances y permitió conservar el sindicato.

La victoria fue importante porque se produjo en la zona franca de Cabuyao que es notoriamente antisindical, donde se impone la política empresarial de no permitir la formación de sindicatos, ni menos las huelgas; esta política retrógrada cuenta con el apoyo del gobierno y del sector judicial que tolera estas actitudes.

“Hemos librado una fuerte batalla que resultó en una gran victoria”, así comenzó Reden Alcantara, Presidente Nacional de MWAP. “Nos encontramos con muchas dificultades en esta larga y laboriosa lucha, pero nunca dejamos de buscar soluciones. Hemos llegado hasta aquí gracias a la unidad de nuestros miembros y el apoyo incondicional de nuestro sindicato mundial IndustriALL y de los demás simpatizantes y amigos de la comunidad local e internacional. La administración de NXP no pudo destruir nuestro sindicato. Eso es, para nosotros, nuestra mayor victoria”.

El resultado de esta campaña constituye un mensaje inequívoco para otros empleadores y trabajadores del sector y de la región.

La dirección de la empresa reafirmó su decisión de despedir a los 24 dirigentes sindicales, que habían sido elegidos democráticamente, por haber tomado tiempo libre durante días feriados nacionales. En lugar de aprovechar la oportunidad para realizar negociaciones de buena fe con el sindicato, la empresa aplicó medidas de seguridad agresivas destinadas a intimidar a los trabajadores. La policía y los guardias de seguridad de NXP fueron desplegados dentro de la planta y en sus alrededores y en los autobuses de los trabajadores, y se construyeron puestos de control con barreras para impedir el paso. Sin inmutarse, cientos de partidarios del MWAP abrieron con alicate los puestos de control varias veces para establecer piquetes, y realizaron marchas frente a la planta. Se establecieron piquetes en los centros de negociación, y se celebraron movilizaciones de protesta a nivel nacional. Los 15 sindicatos afiliados de IndustriALL en Filipinas publicaron una declaración conjunta de apoyo.

IndustriALL y MWAP aplicaron muchos medios de presión durante esta campaña. Una vez que se descubrió que NXP se aprestaba para suministrar importante tecnología para el nuevo iPhone 6, los clientes corporativos tomaron medidas dirigidas a Apple. Apple recibió más de 150.000 peticiones y 14.000 quejas oficiales a través SumOfUs. En una gran campaña en los medios sociales de comunicación, dirigida específicamente a las empresas involucradas, se llamó la atención sobre el abuso de los derechos laborales por los fabricantes del nuevo iPhone 6, y por medio de colaboración con la comunidad empresarial y defensores de los derechos humanos se difundió la noticia, y se extendió el apoyo a MWAP. Se dirigieron peticiones de LabourStart a la administración de NXP.

Se movilizó a los más importantes clientes de NXP y a los sindicatos de trabajadores de NXP en otros países, exigiendo poner fin al ataque contra MWAP. Se mantuvo informados a todos los simpatizantes por medio de sofisticados sistemas de comunicación interna y externa, lo que facilitó el ejercicio de presión pública sobre NXP y sus clientes.

Varios sindicatos afiliados de IndustriALL, entre éstos el AMWU, IF Metall, IG Metall, Metalllittito, Unite y el USW ofrecieron su apoyo, que fue fundamental en esta campaña. UNI, sindicato mundial hermano de IndustriALL, también proporcionó apoyo y había iniciado los preparativos para la próxima etapa de la campaña,



dirigida contra las operaciones minoristas de Apple y otros clientes corporativos de NXP. Las manifestaciones en las tiendas de Apple fueron realizadas por Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) en Los Ángeles y Chicago, con la participación de activistas y dirigentes del USW, y protestas de esta naturaleza también se llevaron a cabo en otros países.

A pesar de que 12 de los 24 dirigentes sindicales despedidos se vieron obligados a aceptar una gran compensación por despido, los otros 12 se reintegraron al trabajo; la unidad de negociación reinició sus actividades con nuevas energías. El acuerdo del 26 de septiembre incluía aumentos salariales de 12.25% en tres años y empleo permanente para varios trabajadores subcontratados. Algunos de los 12 trabajadores que recibieron compensación utilizarán el dinero para iniciar sus propios negocios, mientras que otros se convertirán en activistas sindicales a tiempo completo, dedicados a labores de sindicalización en lugares de trabajo vecinos y vigilando la aplicación plena del nuevo convenio con NXP.

En conclusión, Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL, afirmó:

“Es a través de estas campañas, y del trabajo de sindicalización, que desarrollamos la unidad, el poder y el respeto a nuestras organizaciones sindicales. Todos los días son días de campaña en IndustriALL Global Union y vamos a seguir desarrollando nuestra capacidad de ganar las batallas en lugares de trabajo individuales, en campañas dirigidas contra corporaciones y países determinados donde se atropellan los derechos sindicales, y en campañas temáticas más amplias. Contamos con su apoyo para la próxima llamada a la acción”.

Para saber más sobre estos socios de la campaña digital:

@labourstart www.labourstart.org

@sumofus www.sumofus.org

iPhone 6 Más grande, más rápido pero defectuoso

¿Cuál es el defecto ético? Flagrantes violaciones de los derechos laborales por parte del proveedor NXP en Filipinas



perfil

TEXTO:
Leonie Guguen

FOTOS:
Una mujer protestando en la Ciudad de México contra la corrupción gubernamental y la impunidad.
REUTERS/Jorge Carballo

Alejandra Ancheita en Ginebra, octubre de 2014.
IndustriALL



Ancheita culpa la corrupción endémica y la impunidad que existe en el sistema jurídico mexicano.



La abogada mexicana defensora de los derechos humanos, Alejandra Ancheita, ha enfrentado una fiera campaña de calumnias contra su persona, y amenazas de muerte por defender los derechos de los trabajadores, comunidades indígenas y migrantes.

Arriesga su vida por defender a los trabajadores

Como fundadora y directora ejecutiva de la organización mexicana de los derechos humanos ProDESC (Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), Ancheita ha trabajado incansablemente con el fin de lograr justicia para los trabajadores mineros y comunidades rurales cuyos derechos se ven amenazados por las empresas multinacionales.

El 7 de octubre, en reconocimiento de su valentía, en Ginebra, Suiza, se le concedió a Ancheita el prestigioso Premio Martin Ennals. Muchas veces llamado el premio Nobel de los derechos humanos, se otorga a personas que han demostrado un profundo compromiso con su causa a pesar del gran peligro personal a que están expuestas. Este galardón internacional está diseñado no sólo para resaltar su obra, sino también para protección de los ganadores a través de una mayor publicidad.

Al recibir el galardón, Ancheita señaló: "Es un gran honor, no sólo por el reconocimiento de mi trabajo y la labor de mi organización, sino también por el reconocimiento de las condiciones peligrosas que enfrentan los defensores de los derechos humanos en México".

En campañas de sindicalización, Ancheita y ProDESC han colaborado estrechamente tanto con IndustriALL Global Union y sus afiliados de México y de los EE.UU., Los Mineros, y el sindicato United Steelworkers (USW). Ella también ha trabajado con nuestro afiliado estadounidense AFL-CIO en defensa de los trabajadores migrantes.

Sin embargo, su compromiso le ha costado caro. Así, Ancheita se vio sujeta a enormes presiones e intimidación durante sus campañas a favor de los trabajadores contra el grupo minero canadiense Excellon Resources, y también en favor de los propietarios de tierras comunales y las comunidades indígenas que reclamaban sus derechos a la multinacional española, Renovalia Energy.

En los últimos dos años, Ancheita y sus colegas han estado bajo vigilancia domiciliaria y en sus oficinas, y cuando visitaban las comunidades y a los trabajadores. Las oficinas de ProDESC fueron allanadas y Ancheita fue objeto de una campaña de desprestigio personal en los medios de comunicación nacionales; un periódico importante la calificó como "la abogada del diablo".

“Primero empezaron a difamar el trabajo de ProDESC como organización de los derechos humanos, diciendo que no hacíamos más que manipular a los trabajadores y las comunidades. Luego me atacaron a nivel personal”, dice Ancheita. “Desde luego, la finalidad de esa intimidación y difamación es tratar de crear un clima de opinión pública en la que, si algo me pasa, la conclusión general será que yo me lo estaba buscando.”

Las defensoras de los derechos humanos en México enfrentan una situación especialmente difícil, dice Ancheita, por cuanto ellas cuestionan las percepciones tradicionales del papel de la mujer en la sociedad.

El padre de Ancheita era abogado igualmente dedicado a la defensa de los más vulnerables. Después de recibir numerosas amenazas de muerte, murió en circunstancias misteriosas el día en que ella cumplía ocho años.

“Soy de una familia comprometida con la justicia social”, dice Ancheita. “Me criaron con dos principios muy importantes. Uno fue el principio de buscar la dignidad, no sólo en mí, sino también en los que me rodean. El otro fue el principio de la igualdad. Suena fácil, pero el ejercicio de la dignidad y la igualdad en una sociedad como México siempre será difícil”.

Ancheita también atribuye al movimiento revolucionario zapatista el haber influido en su decisión de convertirse en una abogada defensora de los derechos humanos. El levantamiento indígena coincidió con el inicio de sus estudios universitarios en 1994. Ella califica el activismo estudiantil de apoyo al movimiento como una voz de alerta sobre maneras de usar la ley para empoderar a los sectores marginados de la sociedad.

Los derechos laborales son derechos humanos

Como abogada, Ancheita cree que la lucha por los derechos de los trabajadores es una manera clave de promover los derechos humanos.

“La posibilidad de mejorar los derechos laborales es una oportunidad para optimizar la democratización de todas las sociedades del mundo”, afirma. “Tradicionalmente, los defensores de los derechos humanos sólo trabajan en el campo de los derechos civiles y políticos, sin embargo la libertad de sindicación y la negociación colectiva son parte de los derechos económicos, sociales y culturales de toda sociedad.”

También hizo hincapié en lo siguiente: “La organización de un sindicato es una oportunidad para contar con el poder colectivo necesario para exigir al gobierno y a las

empresas, de manera respetuosa y pacífica, mejores condiciones laborales y de vida.”

Sin embargo, Ancheita señala que la falta de sindicatos independientes en México constituye un problema importante. Ella culpa a los sindicatos “oficiales” (sindicatos con contratos de protección patronal), que trabajan en alianza con el gobierno y las empresas, para crear obstáculos que impidan el ejercicio de verdadera libertad de sindicación para los trabajadores de ese país.

“La mayoría de los trabajadores no cuenta con un sindicato fuerte que defienda sus derechos. Por este motivo, decidimos trabajar para lograr libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva... Por ejemplo, las condiciones de salud y seguridad están directamente relacionadas con la capacidad de elegir un sindicato que luche por sus derechos y realice negociaciones con la empresa para lograr mejores condiciones de trabajo.”

Triunfo para los trabajadores mineros

Se destaca en forma especial el éxito que ha tenido ProDESC en su labor para ayudar a sindicalizar a los trabajadores en la empresa minera canadiense Goldcorp en el estado de Guerrero. Después de la realización de talleres para ayudar a los empleados a identificar sus derechos, los trabajadores decidieron sindicalizarse, afiliándose al sindicato democrático nacional del sector, Los Mineros. ProDESC ayudó a los trabajadores en las negociaciones para establecer su convenio colectivo, que es ahora uno de los más avanzados en la industria minera mexicana.

En especial, se debe destacar el hecho de que ProDESC también logró la sindicalización de las mujeres que trabajan en la limpieza de las oficinas de Goldcorp en Guerrero, que originalmente no habían sido consideradas como trabajadoras de la minería.

“Creamos este vínculo para que, en circunstancias en que los mineros se declararon en huelga, fueran también las mujeres a la huelga junto a ellos. De esta manera los mineros consideran a las trabajadoras de la limpieza parte de la misma industria y también se incluyen en el convenio colectivo. Éste es un avance importante”.

ProDESC pudo aumentar al máximo la presión contra la posición patronal de Goldcorp gracias a las alianzas que estableció con el USW en Canadá, donde la compañía tiene su sede, y donde emplea a miembros del USW.

La corrupción es endémica

Si bien es cierto que México cuenta con una legislación laboral avanzada, ya que la libertad de sindicación es un derecho constitucional, ante el desmoronamiento de la justicia, Ancheita culpa la corrupción endémica y la impunidad que existe en el sistema jurídico mexicano.

“El gobierno tiene la obligación de proteger a los defensores de los derechos humanos. Si no hace nada para prevenir este tipo de campañas de difamación y también de intimidación que enfrentamos, el gobierno es responsable, no necesariamente por lo que ha hecho, sino por lo que no ha hecho.”

“Los sindicalistas democráticos están siempre bajo presión”, agregó. “Tenemos el ejemplo de los dirigentes del sindicato de electricistas y del sindicato minero nacional: ambos sindicatos son objeto de presión del gobierno. A nivel local, los trabajadores que tratan de sindicalizar a sus colegas también están bajo enorme presión por parte del gobierno local y del gobierno federal”.

Ancheita explica que las personas que exigen que las empresas transnacionales rindan cuentas son frecuentemente objeto de ataques. Dice que la intimidación es “de todos los días” en México.



Se puede seguir las iniciativas de ProDESC en Twitter @prodesc

El Premio Martin Ennals

- Se otorga anualmente a un/a Defensor/a de los Derechos Humanos, por defender los derechos de los demás
- Tiene el propósito de atraer publicidad y ofrecer protección al laureado/ a la laureada
- Este importante premio lleva el nombre del primer Secretario General de Amnistía Internacional
- Este premio es otorgado por un jurado compuesto por diez organizaciones internacionales de los derechos humanos
- El ganador/la ganadora recibe 20.000 francos suizos que se han de utilizar para apoyar su trabajo en el campo de los derechos humanos

“La creación de un sindicato es la oportunidad para contar con el poder colectivo necesario para exigir al gobierno y a las empresas, de manera respetuosa y pacífica, mejores condiciones de trabajo y de vida”.

LOS SINDICATOS EXIGEN: STOP AL TRABAJO PRECARIO

informe especial

TEXTO:
Armelle Seby



La constante proliferación del trabajo precario es una de las amenazas más graves que enfrentan los sindicatos, no sólo en lo que se refiere a la seguridad laboral de los trabajadores, remuneración y condiciones de trabajo, sino también respecto a su capacidad para organizar a los trabajadores con el fin de luchar colectivamente por sus derechos. La lucha contra el trabajo precario es un objetivo estratégicamente clave que forma parte integral de todo el trabajo de IndustriALL a nivel mundial, sectorial y regional.

A medida que aumenta la demanda de mercados laborales flexibles, las empresas recurren a la externalización y la subcontratación, de manera que el trabajo precario ha aumentado vertiginosamente, hasta llegar a un nivel mucho más allá de las necesidades legítimas.

Además de la inseguridad laboral, los trabajadores precarios sufren de salarios más bajos, pocas oportunidades de capacitación, peor protección de salud y seguridad laborales, variación de la jornada de trabajo, reducción de la seguridad social y prestaciones sociales, pocas posibilidades de ascenso a puestos de mejor calidad, y, de importancia fundamental, poca o ninguna representación sindical ni protección por algún convenio colectivo.

La negociación colectiva es una de las herramientas más importantes con que cuentan los sindicatos para regular el trabajo precario y las condiciones laborales de los trabajadores precarios. Sin embargo, se da con mucha frecuencia la práctica de echar mano al trabajo precario como una manera de socavar la labor de sindicalización y de negociación colectiva. En todo el mundo los sindicatos enfrentan dificultades en cuanto a la sindicalización y representación de los trabajadores precarios, cuya relación con determinado lugar de trabajo puede ser débil y breve. Debido a la inseguridad de su empleo, los trabajadores precarios a menudo sienten temor de afiliarse o crear un sindicato.

En varios países, se cambia la clasificación de un cargo cuando éste es tercerizado o sujeto a contrato por agencias, con el fin de evitar que estos trabajadores tengan legítimo derecho de afiliarse al sindicato en su lugar de trabajo.

Para los trabajadores que laboran en condiciones de relaciones laborales triangulares, la negociación puede resultar casi imposible. La empresa usuaria donde trabajan controla sus condiciones de trabajo; sin embargo, a pesar de que la agencia o subcontratista no tiene control real del trabajo de sus clientes, estas organizaciones subcontratadas son consideradas como empleadores legalmente reconocidos.

FOTO:
Sindicatos de Mauritania en protesta por un salario mínimo nacional durante la Jornada Mundial por el Trabajo Decente.
CMCTEU

Superar los obstáculos que dificultan la negociación colectiva

La externalización genera un riesgo real de fragmentación del poder de negociación de los sindicatos, en situaciones en que las empresas individuales contratan a múltiples empresas subcontratistas o agencias de trabajo temporal.

La afiliación de los trabajadores precarios a un sindicato existente permite defenderlos mejor, y ayuda a desarrollar sindicatos más fuertes. También protege a los trabajadores permanentes al impedir la división de la fuerza de trabajo en unidades de negociación separadas y aisladas. Una vez que un sindicato puede demostrar que es capaz de realizar negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores precarios, los trabajadores con empleo precario estarán más propensos a afiliarse al sindicato ya que de este modo los trabajadores se darán cuenta de que el sindicato puede hacer algo por ellos.

En **Alemania**, los sindicatos más grandes establecieron asociaciones de negociación específicas para trabajadores temporales contratados por agencias, con el fin de lograr la incorporación de estos trabajadores al sindicato, y para hacer cumplir las disposiciones sobre igualdad de trato que figuran en los convenios colectivos. En 2012, gracias al énfasis que puso en el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadores contratados por agencias, el IG-Metall, organización afiliada a IndustriALL Global Union, logró 38.000 nuevos afiliados, todos trabajadores temporales.



En **Dinamarca**, en los sectores de producción y construcción, sus respectivos sindicatos han realizado negociaciones colectivas que han establecido convenios sectoriales que incluyen protocolos sobre el uso de mano de obra contratada por agencias. Estos protocolos señalan que los trabajadores de agencias han de ser empleados en conformidad con el convenio del sector correspondiente, cubriendo todos los aspectos del salario, jornada de trabajo y otros importantes términos y condiciones de empleo.

En negociaciones colectivas en **Argentina**, la federación sindical de petróleo y gas FASPyGP logró establecer una cláusula en el convenio colectivo del sector del gas, que estipula que todas las disposiciones del acuerdo deben aplicarse igualmente a las empresas subcontratistas.

En **Sudáfrica**, NUMSA ha logrado varios convenios en diferentes sectores (automotriz, de neumáticos, metalúrgico) que tienen como objetivo la eliminación de intermediarios laborales y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios.

Negociaciones con las empresas

La negociación colectiva a nivel de una empresa individual tiene más probabilidades de excluir a trabajadores precarios, como trabajadores de agencia y tercerizados, ya que no son empleados directos de la empresa usuaria. Cuando la negociación sectorial no es posible, la negociación directa con la empresa usuaria, en nombre de los trabajadores permanentes y también de los subcontratados o contratados por agencias es la mejor manera de consolidar la fuerza de los sindicatos y luchar por igualdad de condiciones de trabajo.

En 2012, en **Canadá**, después de un cierre patronal de seis meses en Rio Tinto en Alma, el sindicato United Steelworkers (USW) logró exitosamente que el convenio colectivo obtenido limitara en un 10% de las horas trabajadas el uso de trabajadores subcontratados.

En los EE.UU., el **USW** también firmó con la compañía de neumáticos Bridgestone un convenio que limita el uso de trabajadores subcontratados para trabajos de mantenimiento. Esta cláusula ha permitido que el USW conserve en un 5% el porcentaje de trabajadores tercerizados en operaciones de Bridgestone. Bridgestone también debe consultar a los representantes sindicales en el lugar de trabajo respecto a la necesidad y el alcance de cualquiera medida de externalización.

Negociaciones con agencias y contratistas

Los sindicatos también han alcanzado acuerdos por vía de negociaciones con agencias de trabajo temporal o empresas subcontratistas que son reconocidas como empleadores legales.

En Laem Chabang, **Tailandia**, donde se halla una planta de Chevron-Uni (que se dedica al montaje de plataformas de petróleo y gas costa afuera), dos grupos de trabajadores, contratados por diferentes agencias, lograron establecer un convenio con las dos agencias; anteriormente, dichos trabajadores no habían tenido la protección de ningún convenio colectivo, y no gozaban de ningún derecho.

En vez de realizar negociaciones con agencias o contratistas individuales, otra alternativa mejor es establecer convenios sectoriales que abarquen a todas las empresas que contratan trabajadores temporales en determinado sector. Si bien la negociación colectiva con agencias a nivel nacional o sectorial ha arrojado algunos resultados importantes para los trabajadores contratados por agencias, esto en gran parte se ha limitado a los sindicatos de Europa Occidental. Para lograr convenios de esta naturaleza, es imprescindible que los trabajadores contratados por agencias cuenten con un sindicato realmente fuerte, y que la negociación colectiva esté bien protegida por la ley, formando parte de una estructura formal establecida.



Negociaciones a nivel global

Por medio de negociaciones a nivel mundial con las empresas, los Acuerdos Marco Globales ofrecen una oportunidad para acordar y establecer límites respecto al empleo precario.

El Acuerdo Marco Global entre IndustriALL y GDF Suez es de gran potencial para limitar el trabajo precario. En dicho acuerdo, GDF Suez "reconoce la importancia del empleo seguro tanto para la persona como para la sociedad, dando preferencia al empleo permanente, directo e indefinido. GDF SUEZ y todos los subcontratistas son enteramente responsables de que todo el trabajo se efectúe dentro del marco legal apropiado y, en especial, no buscarán evadir las obligaciones del empleador hacia sus trabajadores disfrazando lo que en otra forma sería una relación de trabajo, o mediante el uso excesivo del trabajo temporal o intermediado."

Negociaciones sectoriales

Muchas veces, debido a la cantidad y magnitud de las empresas que tienen obligaciones bajo los convenios sectoriales, éstos son de gran alcance. Es posible que se amplíe más todavía el alcance de los convenios debido a requisitos legales en cuanto a su ámbito de aplicabilidad. Si los convenios cubren a "todos los trabajadores" que laboran en una industria, y no solamente a los que son "empleados" por las empresas usuarias, la cobertura se puede ampliar para incluir a los trabajadores y trabajadoras que tienen relaciones laborales precarias.

FOTO 1:

Manifestación de sindicatos en Bogotá con motivo de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. IndustriALL

FOTO 2:

Manifestación en Hyderabad de la Federación de Mujeres que Trabajan desde el Hogar (HBWWF) para exigir se acabe con el trabajo precario. HBWWF

FOTO 3:

Mesa redonda en Cumbre Nacional sobre el Buen Trabajo busca maneras de crear buenos puestos de trabajo. Canadá, octubre de 2014. UNIFOR

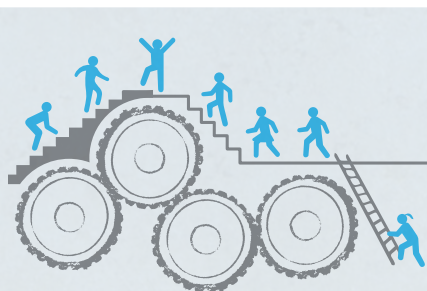
FOTO 4:

Manifestación de sindicatos afiliados de IndustriALL en el estado de Odisha, India, con motivo de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. SMEFI/HKMF

FOTO 5:

Manifestación del Consejo Japonés de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos (JCM), con motivo de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. JCM





• Sindicatos fuertes con capacidad para movilizar a los afiliados

En Sudáfrica, el NUMSA logró finalmente establecer un convenio con el sector automotriz, pero solamente después de una movilización muy intensiva: 4 meses de negociaciones y una huelga de 2 semanas en todo el país.

En la India, el OCMS negoció aumentos salariales para los conductores, mecánicos y personal auxiliar, después de haber declarado una huelga de 3 días con la cual paralizaron el transporte del carbón en las minas de Talcher.

• Solidaridad entre trabajadores permanentes y precarios

Para poder ejercer máxima presión contra los empleadores, es imprescindible que los sindicatos puedan movilizar, no sólo a los trabajadores precarios, sino también a los trabajadores permanentes. Esto es más fácil cuando los trabajadores precarios y permanentes están afiliados al mismo sindicato. La solidaridad de los trabajadores permanentes puede ser decisiva. En Argentina, cuando SUTNA, sindicato del sector de los neumáticos, estaba sindicalizando a los trabajadores precarios, y realizando negociaciones para que se normalizara su situación laboral, los trabajadores permanentes acordaron utilizar la negociación colectiva para resolver la cuestión de la externalización, en lugar de buscar mejoras de sus propias condiciones de trabajo.

• Movilización internacional

En Canadá, el USW logró movilizar solidaridad nacional e internacional en apoyo a los trabajadores de Rio Tinto Alcan en Alma, Quebec, donde se opusieron a la política de la administración de la empresa de querer reemplazar a los empleados que se jubilaban por trabajadores subcontratados no sindicalizados que ganaban la mitad del salario, y que no tenían pensiones de jubilación ni prestaciones sociales. El convenio que se logró a consecuencia de la intensa campaña exige una rigurosa administración y limitación de la subcontratación.

'Lo clave en este triunfo fue la enorme solidaridad que brindaron nuestros afiliados en Quebec, que sirvió de estímulo para que les dieran su apoyo sindicatos de todo el mundo'

Daniel Roy
Director, USW Quebec

Limitar el trabajo precario

Es muy importante que se establezca un límite para la contratación del trabajo precario, puesto que mientras más se aumenta este tipo de contratación, más se debilita el sindicato con la reducción del número de sus miembros afiliados; en condiciones de debilitamiento de la fuerza sindical sería imposible lograr convenios de este tipo en el futuro.

Algunos sindicatos, entre ellos el NUMSA de Sudáfrica, han logrado establecer convenios que prohíben o eliminan progresivamente, en todo un sector, el uso de intermediarios laborales.



Otros convenios estipulan que se debe consultar a los sindicatos antes de introducir cambios que puedan afectar el estatus laboral de los empleados; esto incluye el derecho del sindicato a llevar un control de los procesos de tercerización, y también se exige que la empresa usuaria facilite la ejecución de dicha vigilancia.

En Canadá, el convenio que resolvió el conflicto con Rio Tinto Alma pudo establecer un comité centrado en la externalización; este comité incluye un número igual de representantes de los sindicatos y de la administración de la empresa, que deben estudiar y hacer recomendaciones sobre propuestas de tercerización.

En Brasil, el sindicato de trabajadores de la industria de neumáticos, Sindicato da Borracha da São Paulo, firmó convenios con empresas fabricantes de neumáticos (Bridgestone, Pirelli, Goodyear) que regulan las condiciones laborales de los trabajadores directos a plazo fijo. Estos convenios estipulan que los trabajadores temporales no deben constituir más del 5% de los trabajadores encargados de la producción.

En 2012, IndustriALL firmó un Acuerdo Global que limita el trabajo temporal. El innovador acuerdo llamado "Carta del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen" establece principios para la utilización del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen en todo el mundo (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce Bentley, Lamborghini, Auto-Europa). El Acuerdo señala que el trabajo temporal no debe sobrepasar un 5%, y permite que los sindicatos lleven un control del porcentaje de trabajadores temporales en relación con la plantilla total.

Transformar el trabajo precario en empleo permanente

Los afiliados han puesto en marcha varias campañas de normalización de la situación de empleo de trabajadores precarios. En Senegal, SUTIDS logró la regularización de 450 trabajadores temporales, después de realizar negociaciones con los empleadores de seis empresas químicas y farmacéuticas: SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL y NDIAMBOURS.

No es siempre posible pasar trabajadores contratados por agencias a la categoría de trabajadores con puestos de trabajo directo y permanente. Por lo tanto, como un primer paso, los sindicatos tratan de transformar el trabajo a través de agencias en puestos de trabajo temporal con contrato directo de la empresa. De esta manera, frecuentemente se da la posibilidad para que los trabajadores contratados originalmente por agencias puedan afiliarse a los sindicatos y estar cubiertos por el convenio colectivo.

En Malasia, los sindicatos del sector manufacturero habían solicitado representar a los trabajadores subcontratados y de agencias, pero el Ministerio de Recursos Humanos rechazó la solicitud, señalando que el sindicato no estaba capacitado para representar a los trabajadores de servicios. En respuesta a esto, el Sindicato de Empleados de Fabricación del Papel realizó negociaciones para la regularización de los trabajadores subcontratados y temporales en Kimberly Clark Malaysia, de tal manera que los mencionados trabajadores pasaran a ser empleados directos con contratos de duración determinada; de este modo, se logró que dichos trabajadores tuvieran derecho a protección bajo los términos y condiciones del convenio colectivo.



Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios y defender sus derechos

La realización de negociaciones en favor de la igualdad salarial y de condiciones de trabajo de trabajadores precarios y permanentes tiene doble ventaja: por un lado, elimina la discriminación y, por otro, combate el dumping

Para poder ejercer máxima presión contra los empleadores, es imprescindible que los sindicatos puedan movilizar, no sólo a los trabajadores precarios, sino también a los trabajadores permanentes. Esto es más fácil cuando los trabajadores precarios y permanentes están afiliados al mismo sindicato.

social. En muchos casos, los afiliados han podido plantear en las negociaciones el concepto de igual salario por trabajo igual. El extender a todos los trabajadores los términos de un convenio colectivo en un determinado sector o industria también puede tener un efecto de equiparación significativo.

Además del sueldo base, la remuneración incluye subsidios, primas por antigüedad y otras bonificaciones a las que los trabajadores precarios pueden no tener acceso. La igualdad de trato es más que el sueldo: incluye el acceso a prestaciones sociales, vacaciones, jornada de trabajo, salud y seguridad y formación profesional.

Las medidas destinadas a controlar y limitar el uso del trabajo precario deben ser formuladas correctamente, de tal manera que aquellas medidas destinadas a beneficiar a los trabajadores precarios no produzcan mayor inseguridad para ellos. En los Países Bajos, FNV Bondgenoten descubrió que puede resultar contraproducente incorporar en los convenios colectivos el derecho de empleo permanente de los trabajadores subcontratados después de un período de trabajo más corto, ya que con esta fórmula las empresas procuran despedir más rápidamente a los trabajadores de agencia con el fin de eludir cláusulas de esta naturaleza. Ahora, el sindicato ha decidido centrar su atención también en lograr mejores salarios, derechos de pensión y oportunidades de formación profesional para los trabajadores contratados por agencias.

Proteger la salud y seguridad de trabajadores precarios

Sucesivos estudios realizados desde la década de 1990 han demostrado que los trabajadores precarios están expuestos a mayores riesgos de salud y seguridad que los trabajadores de plantilla, permanentes y directos.

Si los convenios permiten que los sindicatos tengan acceso a los contratos comerciales entre la empresa usuaria y la empresa subcontratista, estos sindicatos podrán vigilar las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados y contratados por agencias, procurando mejor protección de su salud y seguridad en el trabajo.



Después de la muerte de dos trabajadores subcontratados procedentes de Rumanía en un incendio que destruyó completamente la casa que les proporcionaban sus empleadores, en 2013 IG Metall logró firmar un convenio colectivo con el astillero Meyer Werft de Alemania. Este convenio extiende la co-gestión a los trabajadores subcontratados. Las dos víctimas estaban empleadas como trabajadores contratados por SDS, una agencia de empleo para el astillero. Eran espantosas las condiciones laborales y de vida que ofrecía la agencia a los trabajadores. El convenio en cuestión estipula que el alojamiento de los trabajadores debe cumplir con las normas pertinentes. Se estableció un "grupo de trabajo para centrarse en acuerdos con subcontratistas", que comprende un número igual de representantes de la administración de la empresa y de los trabajadores, quienes llevarán un control del cumplimiento del contrato. El incumplimiento del contrato está sujeto a sanciones, incluyendo la terminación del acuerdo con el subcontratista.



Proteger a las trabajadoras precarias

Las mujeres trabajadoras se ven desproporcionadamente afectadas por el trabajo precario. Cuando los derechos de empleo están ligados a la antigüedad de servicio, las trabajadoras precarias pueden no tener derecho a licencia de maternidad, ya que están propensas a tener menor antigüedad de servicio. Si los convenios sectoriales se extienden para cubrir a los trabajadores y trabajadoras temporales, pueden permitir a las mujeres tener acceso a derechos de licencia de maternidad.

En Senegal, SUTIDS ya ha logrado la regularización de cientos de trabajadores precarios, en su mayoría hombres. En la actualidad, el sindicato realiza negociaciones para la regularización de mujeres trabajadoras, luchando para lograr licencia de maternidad para aquellas trabajadoras temporales que no tienen acceso a este derecho.

La lucha continúa

La negociación colectiva desempeña un papel vital en la limitación del trabajo precario y la protección de los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores precarios. Sin embargo, los empleadores siguen tratando de arrebatarse los triunfos que han logrado los sindicatos.

Por otra parte, una vez que se han negociado los convenios, no siempre se respetan, por tanto, los sindicatos deben seguir trabajando activamente para hacerlos cumplir. Cuando los convenios impiden acceso al trabajo precario en alguna región, los empleadores buscan nuevas maneras de evitar el empleo seguro.

Luego, cuando llegue el momento de renegociar los convenios, los sindicatos tendrán que luchar para conservar los logros que ya han ganado.

Para óptima eficacia, la negociación colectiva tiene que combinarse con otras estrategias para luchar contra el trabajo precario. Esto incluye sindicalización de los trabajadores precarios, desarrollar la unidad entre los trabajadores precarios y otros, concientizar a los trabajadores y al público en general sobre el peligro del trabajo precario, realizar campañas a nivel internacional y hacer presión en favor de una legislación que regule de manera rigurosa el uso del trabajo precario por parte de los empleadores.

Para acceder a la publicación **La negociación colectiva para lograr seguridad—Estrategias sindicales en negociaciones para combatir el trabajo precario**, disponible en diversas lenguas, así como también a más información y noticias sobre el trabajo precario, aprieta aquí: www.industrial-union.org/stop-precarius-work

En Twitter: siga el hashtag #STOPPrecariusWork

FOTO 6: Manifestación del sindicato italiano Fiom-CGIL en Milán, 8 de octubre, con motivo de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Fiom-CGIL

FOTO 7: El comité sindical de SKF aprueba resolución sobre trabajo precario. SKF WUC

FOTO 8: Sindicatos en Uganda realizan manifestación con el fin de concientizar sobre la propagación del trabajo precario. IndustriALL

La negociación colectiva desempeña un papel vital en la limitación del trabajo precario y la protección de los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores precarios. Sin embargo, los empleadores siguen tratando de arrebatarse los triunfos que han logrado los sindicatos.



PAÍS:
Australia
SINDICATO:
Trabajadores de la Construcción,
Forestales, Minería y Energía
(CFMEU)

perfil

TEXTO:
Alexander Ivanou

FOTOS:
Protesta de
CFMEU contra
Rio Tinto en
Australia.
CFMEU

Andrew Vickers en una
visita a una mina en
Sudáfrica, diciembre
de 2012.
IndustriALL

CFMEU lucha en favor de los trabajadores australianos

Fundado en 1915 como la Australasian Coal and Shale Employees Federation, el Sindicato de Trabajadores de la Construcción, Forestales, Minería y Energía (CFMEU), organización afiliada a IndustriALL Global Union, se ha convertido en uno de los mayores sindicatos nacionales de Australia, representando a más de 120.000 miembros afiliados.

El próximo año, CFMEU celebrará 100 años de historia en la lucha por los derechos de los trabajadores, tanto en Australia como en otros países. Hace tiempo, en 1920, este sindicato fue el primero en lograr una semana laboral de 35 horas, para los trabajadores mineros en Broken Hill, New South Wales. Posteriormente, en 1970, este convenio se extendió a todo el sector del carbón.

Otro logro es haber hecho realidad, en la década de 1940, uno de los primeros planes de pensiones (que ahora se conocen como pensiones de jubilación) para todo el sector. Además, gracias al CFMEU, los trabajadores de la industria del carbón tienen derecho a licencia remunerada de 13 semanas después de ocho años de servicio, incluso si cambian de empleador.

Sin embargo, falta mucho para que termine la lucha. CFMEU está pasando por un período de grandes desafíos causados por la recesión en la economía mundial y el poder, cada vez mayor, de las corporaciones multinacionales.



Andrew Vickers, que es Secretario General de la División de Minería y Energía de CFMEU, y también Presidente de la sección minera de IndustriALL y miembro del Comité Ejecutivo, explicó lo siguiente:

“Este sindicato se enfrenta a una serie de situaciones muy difíciles en Australia. Se ha visto una disminución dramática en los precios de los productos básicos, especialmente del mineral de hierro y del carbón. A consecuencia de esto, los principales empleadores - BHP Billiton, Rio Tinto, Glencore, Peabody y Anglo - están reduciendo drásticamente el número de empleados, y en algunos casos han clausurado las minas.

“Al mismo tiempo, la estrategia económica de Rio Tinto y BHP, en lo que se refiere al mineral de hierro, es aumentar constantemente la producción, a pesar de que los precios están bajando debido a un exceso de oferta. Esta estrategia parece tener el propósito de presionar a otras empresas productoras para llevarlas a la quiebra.

“En cuanto al carbón, la BHP también ha aumentado la producción en un mercado saturado, y ha reducido el número de empleados permanentes. No tiene ningún escrúpulo al despedir empleados permanentes, reemplazándolos con trabajadores contratados por agencias y subcontratistas. Es evidente que esto es contrario al “interés nacional” del cual hablan tanto los políticos en Australia. Sin embargo, nuestros políticos tienen tanto temor a estas enormes empresas multinacionales que no se atreven a exigir que mejoren sus políticas”.

Por último, Vickers agregó lo siguiente: **“CFMEU ha desempeñado un papel fundamental en la labor que se ha realizado para procurar, en el sector del carbón, leyes en materia de salud y seguridad que figuran entre las mejores, o posiblemente sean las mejores del mundo. De hecho, en momentos en que la neumoconiosis - también conocida como “enfermedad del pulmón negro” - ha retornado en aumento otra vez; no se había registrado ningún caso de esa enfermedad desde principios de la década de 1970”.**

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN, FORESTALES, MINERÍA Y ENERGÍA (CFMEU)

El CFMEU está compuesto por tres Divisiones que trabajan en forma autónoma: la División de Trabajadores de la Construcción y Generales, la División de Trabajadores de la Minería y Energía, y la División de Trabajadores Forestales y Productos de Mueblería. El sindicato cuenta con más de 120.000 miembros afiliados.

www.cfmeu.com.au



@CFMEU_National
@CFMEU_ME
Andrew Vickers @ogmoreboy

La campaña mundial que realiza IndustriALL en favor de mejores derechos para los trabajadores en la gigantesca empresa minera Rio Tinto cuenta con el poderoso apoyo del CFMEU. También es importante priorizar luchar contra las condiciones de trabajo precarias que proliferan actualmente.

Por su parte, Tony Maher, Presidente Nacional de CFMEU y miembro del comité ejecutivo de IndustriALL, destaca la existencia de una “tendencia maquiavélica” en la industria minera australiana, por la cual se ejerce intensa presión a los contratistas para que rebajen los salarios de los trabajadores con el fin de mantener o ganar nuevos trabajos. Las principales empresas del carbón están exigiendo a sus contratistas niveles salariales que en la mayoría de los casos son un 30%, o incluso menos todavía, inferiores en comparación con el nivel de los sueldos de hace dos años atrás.

Es muy difícil resolver el problema del trabajo precario en Australia, donde la legislación no permite limitar el trabajo subcontratado o contratado por agencias. Se usan contratos engañosos que clasifican a los trabajadores como ‘eventuales’, cuando en realidad son a tiempo completo y permanentes.

El CFMEU está abordando de frente los problemas actuales, con el apoyo de muchos trabajadores y una rica historia de triunfos en el pasado.

Afiliados de IndustriALL se solidarizan con los trabajadores de la confección de Camboya



PONER FIN A LOS SALARIOS MISERABLES

